



|   |   |                   |             |
|---|---|-------------------|-------------|
|  | <b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>                    | <b>Referência</b> | DO018-GIT99 |
|   | POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES | <b>Revisão</b>    | 01          |


# POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Elaborador:</b><br>Tamara Willmann<br>02/05/2018 | <b>Verificador:</b><br>Hamilton Amadeo<br>07/05/2018 | <b>Aprovador:</b><br>Conselho de Administração<br>11/05/2018 |
|---|--|--|

|   |   |                   |             |
|---|---|-------------------|-------------|
|  | <b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>                    | <b>Referência</b> | DO018-GIT99 |
|   | POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES | <b>Revisão</b>    | 01          |

## ÍNDICE

|     |   |   |
|-----|---|---|
| 1   | OBJETIVO .....  | 3 |
| 2   | APLICAÇÃO .....   | 3 |
| 3   | REFERÊNCIAS .....   | 3 |
| 4   | DEFINIÇÕES.....   | 3 |
| 5   | DESCRIÇÃO .....   | 4 |
| 5.1 | GENERALIDADES.....  | 4 |
| 5.2 | GRUPO DE GESTÃO DE ÉTICA .....                              | 5 |
| 5.3 | SIGILO E GARANTIAS.....                                     | 5 |
| 5.4 | APLICAÇÃO DAS MEDIDAS.....                                  | 5 |
| 5.5 | PRINCÍPIOS PARA A APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES ..... | 6 |
| 5.6 | TIPOS DE MEDIDAS DISCIPLINARES .....                        | 6 |
| 5.7 | MEDIDAS DISCIPLINARES – CRITÉRIOS .....                     | 7 |
| 5.8 | PARCEIROS DE NEGÓCIO .....                                  | 8 |
| 5.9 | ADMINISTRADOR.....  | 8 |
| 6   | ANEXOS.....   | 8 |
| 7   | REGISTROS.....  | 8 |

|   |   |                   |             |
|---|---|-------------------|-------------|
|  | <b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>                    | <b>Referência</b> | DO018-GIT99 |
|   | POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES | <b>Revisão</b>    | 01          |

## 1 OBJETIVO

Este procedimento tem o objetivo de estabelecer requisitos gerais para a tomada de decisão, envolvendo medidas disciplinares, após a apuração dos fatos conforme Política Canal de Ética.

## 2 APLICAÇÃO


A Todos os Administradores, Colaboradores, e Parceiros de Negócio da AEGEA, incluindo as unidades organizacionais.

## 3 REFERÊNCIAS

- CÓDIGO DE CONDUTA DA AEGEA;
- DO013-GIT99 – Política de Tratamento de Informação;
- DO016-GIT99 – Política Canal de Ética;
- PO003-GIT99 – Investigações Denúncias.

## 4 DEFINIÇÕES

- **CONFLITO DE INTERESSES:** Conflito de interesse é configurado quando, por conta de um interesse próprio, um Administrador ou colaborador pode ser influenciado a agir contra os princípios ou interesses da empresa, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais.
- **MEDIDA ADMINISTRATIVA:** consequência administrativa a qual se sujeita a pessoa física ou jurídica pela infração aos princípios éticos e compromissos de conduta, ao Mecanismo de Integridade e às leis e às Políticas e Procedimentos da AEGEA.
- **MEDIDA DISCIPLINAR:** É uma medida decorrente de desvio em relação ao Código de Conduta, e ao descumprimento das leis, decretos e das Políticas e Procedimentos da AEGEA. Ela é aplicada a Administradores e colaboradores da empresa.
- **DENÚNCIA:** comunicação de prática de infração aos princípios e compromissos do Código de Conduta da empresa, ao mecanismo de integridade, às leis e as Políticas e Procedimentos da AEGEA e às obrigações legais às quais estão submetidas as empresas do grupo.
- **INFRAÇÃO:** toda ação ou omissão que esteja em desacordo com princípios e compromissos do Código de Conduta da empresa, das Políticas e Procedimentos da AEGEA e das obrigações legais às quais estão submetidas as empresas do grupo.
- **ATO CULPOSO:** Aquele em que, na ação (ou na omissão), o Administrador ou colaborador atua com imprudência, negligência ou imperícia.
- **ATO DOLOSO:** Aquele em que, na ação (ou na omissão), o Administrador ou colaborador atua com consciência e vontade em ato prejudicial ou ânimo quanto à

|   |   |                   |             |
|---|---|-------------------|-------------|
|  | <b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>                    | <b>Referência</b> | DO018-GIT99 |
|   | POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES | <b>Revisão</b>    | 01          |

ação visando a fim escuso. Ação exercida com a intenção ou o propósito de violar direito de outra pessoa. É o ato feito através do dolo, ou seja, de modo consciente, de má-fé, astúcia ou maquinação, e com a intenção de obter um resultado criminoso ou de assumir o risco de o produzir.

- **JUSTA CAUSA:** É a rescisão do contrato de trabalho, sem o pagamento de determinadas verbas rescisórias, nos termos da lei, decorrente de falta grave cometida pelo Administrador ou colaborador ou da reiteração de faltas leves, tornando impossível manter a relação de emprego. A justa causa é a medida mais severa na relação de trabalho e deve ser utilizada como último recurso, com a devida cautela para evitar reversão no Judiciário, além de condenação por dano moral.
  
- **PERDÃO TÁCITO:** É a não punição de um ato culposo praticado pelo Administrador ou colaborador, até 30 dias após a ocorrência, conhecimento ou a apuração do mesmo. Neste caso, presume-se que a empresa perdoou o ato culposo cometido pelo Administrador ou colaborador e não poderá alegar no futuro, principalmente em juízo, o ato ou a falta cometida. Como se diz na doutrina e na jurisprudência “falta não punida é falta perdoada”. Assim, por exemplo, se um o Administrador ou colaborador deixa de usar um EPI para realização de uma tarefa, tendo o gestor conhecimento do fato e não aplica nenhuma medida em relação ao mesmo, até 30 dias após a ocorrência, se for aplicada uma punição após isso há o risco de ser declarada a nulidade da mesma.


## 5 DESCRIÇÃO

### 5.1 GENERALIDADES

A Aegea deve manter um sistema de gestão e tratamento de denúncias, alegações e suspeitas, conforme DO016-GIT99 – Política Canal de Ética, a fim de assegurar que todas situações conhecidas (reais ou potenciais) em desacordo com o Código de Conduta da empresa, ao Programa de Integridade, com as leis e as Políticas e Procedimentos da AEGEA sejam prontamente apuradas.

A decisão de adotar medidas disciplinares é consequência do julgamento de um ato, configurado como desvio em relação ao Código de Conduta ou infração às leis e às Políticas e Procedimentos da AEGEA, após o processo de investigação interno que deve ser compatível com o sistema jurídico, sobretudo, respeitando todas as garantias constitucionais de todo e qualquer investigado ou acusado, estabelecidas no artigo 5º, da Constituição Federal, entre eles o quarteto fundamental, representado pelo devido processo legal, ampla defesa, contraditório e presunção de inocência. Esse julgamento pode tomar características individuais, pois depende de aspectos culturais, crença, experiência, valores pessoais e outros fatores.

Quando comprovado o desvio de conduta, caberá ao Grupo de Gestão de Ética recomendar ao CEO pela viabilidade ou não de se buscar a reparação de danos à empresa e responsabilizar os infratores penal, criminal e/ou civilmente. Qualquer que seja a situação, entretanto, o objetivo das ações é de tratar o risco de para evitar a repetição do desvio

|   |   |                   |             |
|---|---|-------------------|-------------|
|  | <b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>                    | <b>Referência</b> | DO018-GIT99 |
|   | POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES | <b>Revisão</b>    | 01          |

e/ou irregularidade apurado(a), devendo os respectivos responsáveis assegurarem a sua devida e pronta implementação.

## 5.2 GRUPO DE GESTÃO DE ÉTICA

Após a recomendação do Grupo de Gestão de Ética referente a aplicação de medidas disciplinares, fruto do Processo Apurador, cabe ao CEO da Aegea ratificar a recomendação isoladamente ou alterar as medidas disciplinares, justificando seu entendimento em conjunto com um vice-presidente, e comunicar o coordenador do grupo apurador e a Gerência de Integridade para que finalize o processo e cumpra a decisão.

Este processo pode ser realizado por e-mail ou pessoalmente, ficando a critério do CEO.

Caso o CEO tenha conflito de interesses no processo apurador, ele deverá remeter a decisão para o Presidente do Conselho de Administração.

## 5.3 SIGILO E GARANTIAS

A Aegea deve assegurar total sigilo, confidencialidade e proteção institucionais contra eventuais tentativas de retaliação aos denunciantes, conforme o seu Código de Conduta. Retaliação a denunciantes, testemunhas, ou qualquer pessoa da empresa deve ser tratada como uma infração grave, merecedora de medida disciplinar exemplar.

A Aegea deve assegurar que os Administradores e colaboradores das comissões processantes tenham os seus direitos funcionais respeitados durante todo o período de apuração.

Ao longo do processo de apuração a Aegea deve assegurar total sigilo, confidencialidade e proteção institucional aos Administradores e colaboradores envolvidos em denúncias.


A Aegea deve assegurar proteção institucional aos Administradores e colaboradores que trabalhem em todas as etapas de gestão e tratamento das denúncias e infrações, a fim de preservar sua independência institucional e a neutralidade das decisões.

Como regra geral, a empresa deve adotar o princípio de “apenas fornecer informação para quem, de fato, precisar dela”, sem que haja prejuízo à empresa, às pessoas ou ao processo em si, em consonância com os princípios da ética e integridade.

## 5.4 APLICAÇÃO DAS MEDIDAS

A aplicação das medidas deve ocorrer de acordo com a sua natureza e definições advindas do CEO através de recomendação prévia do Grupo de Gestão de Ética. Ou seja:

- Quando terminada a análise pelo Grupo de Gestão de Ética e ratificada a decisão pelo CEO, cuja conclusão configura-se na certeza de desvio de conduta, irregularidade, ilicitude ou atitude contrária aos princípios da ética e integridade da empresa, medida disciplinar deve ser aplicada.
- No curso do procedimento de apuração, se o envolvido colocar em risco a qualidade, a efetividade ou os resultados dos processos (ex.: apuração, averiguação dos fatos, entrevistas, análise das medidas remediadoras, etc.), a empresa pode adotar medidas administrativas provisórias (ex.: afastamento do funcionário de suas funções, suspensão, etc.). São considerados: circunstâncias dos fatos em apuração, a gravidade

|   |   |                   |             |
|---|---|-------------------|-------------|
|  | <b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>                    | <b>Referência</b> | DO018-GIT99 |
|   | POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES | <b>Revisão</b>    | 01          |

da conduta, as atividades ou funções do Administrador ou colaborador denunciado ou do Administrador ou colaborador envolvido na apuração.

As medidas de remediação para mitigar riscos de repetição de infrações, podem ocorrer durante e/ou após a fase de apuração, conforme necessidade. O grau de severidade de uma medida deve ser recomendado pelo Grupo de Gestão de Ética e ratificado pelo CEO, que dispõe de uma tabela meramente informativa no anexo 1 (serve de parâmetro para a discussão inicial, mas não necessariamente como delimitadora definitiva). Cabe salientar, entretanto, a existência de diversos fatores a serem considerados: circunstâncias do desvio, senioridade do envolvido, exposição ao risco, intenção do “infrator”, histórico do indivíduo, comprometimento da pessoa com o mecanismo de Integridade, entre outros.

Na condição de tabela informativa, o documento será classificado como sigiloso e não será divulgado, ficando restrito para o uso do Grupo de Gestão de Ética e CEO.

## 5.5 PRINCÍPIOS PARA A APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

A aplicação de qualquer medida disciplinar deverá ser feita de forma imediata, não deixando transcorrer tempo razoável entre o fato punível e o momento da aplicação da sanção, sob o risco de ser considerado como perdão tácito.

A aplicação da medida disciplinar deve observar a proporcionalidade da própria medida com a gravidade do ato culposos.

## 5.6 TIPOS DE MEDIDAS DISCIPLINARES


Medidas disciplinares devem ser aplicadas nos indivíduos que, sem dúvida, agiram de forma contrária às determinações do Código de Conduta, infringiram leis, o Programa de Integridade ou as Políticas e Procedimentos da AEGEA.

Como prevê o Código de Conduta, retaliação de qualquer natureza é proibida, assim, se confirmada, o “infrator” estará sujeito a sanções disciplinares.

Obs.: medidas disciplinares, decorrentes de processo de investigação, recomendadas pelo Grupo de Gestão de Ética e ratificadas pelo CEO, não são consideradas retaliações.

De forma geral, as medidas disciplinares podem ser:

- Advertência verbal – O colaborador deve ser advertido verbalmente pelo gestor responsável de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição, devendo ficar bem claro o motivo pelo qual está sendo advertido;
- Advertência escrita – O colaborador deve ser advertido formalmente pelo gestor responsável de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição, devendo assinar o formulário próprio a ser emitido pelo Departamento de Recursos Humanos, contendo a exposição dos motivos da aplicação dessa medida;
- Demissão sem justa causa: É o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o colaborador tenha cometido falta grave, com o pagamento de todos os direitos do funcionário. Esse caso deve ser adotado, se não houver elementos que justifiquem a “justa causa”.
- Demissão por justa causa - Se houver elementos suficientes para que a demissão seja “por justa causa”, assim poderá ocorrer. Todavia, cabe à empresa julgar os riscos e tomar a decisão adequada. O colaborador deve ser comunicado pelo gestor

|   |   |                   |             |
|---|---|-------------------|-------------|
|  | <b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>                    | <b>Referência</b> | DO018-GIT99 |
|   | POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES | <b>Revisão</b>    | 01          |

responsável da demissão por justa causa de forma respeitosa e em local adequado ou na área de Recursos Humanos, sem sofrer qualquer tipo de exposição, por meio de carta própria, na qual constará o motivo da aplicação desta medida. Vale ressaltar que, independentemente, do grau da infração cometida, a demissão por justa causa só poderá ser adotada se atendidos todos os dispositivos legais previstos na Legislação Trabalhista vigente.

Existem medidas adicionais possíveis, conforme a gravidade da infração, tais como: alijar a pessoa do processo sucessório por um período, proibir a concessão de determinados benefícios, suspender aumentos, promoções, *job rotations*, cassação de procurações, limitação de poderes internos (ex.: assinar balanço, aprovação de compras, vendas, contratos), proibição de participação externa representando a empresa (ex. em comitês, simpósios, associações de classe, em negociações), etc.

As mesmas medidas disciplinares devem ser aplicadas para o chefe de um funcionário que violou regras de Compliance, caso ele tenha falhado, conscientemente, em reportar imediatamente o caso e/ou em estancar o desvio. Da mesma forma, a falha de supervisão adequada deve levar a medidas disciplinares.

Existem outras medidas passíveis de serem recomendadas pelo Grupo de Gestão de Ética, que não são consideradas medidas disciplinares, tais como: treinamento, mudança no processo, alteração de sistema ou ferramenta de informática, estabelecimento de controles adicionais, encerramento de contrato com determinado parceiro de negócio, etc. Estas devem ser acompanhadas pela Gerência de Integridade, a fim de assegurar a sua implementação, mas não estão sob o efeito dos requisitos desse procedimento.

A responsabilidade por assegurar que as medidas disciplinares sejam implementadas imediatamente é do Departamento de Recursos Humanos com apoio do Departamento Jurídico.


Independente das medidas administrativas e disciplinares a serem tomadas, na hipótese de o fato se configurar como qualquer tipo de infração legal, obrigatoriamente, o Grupo de Gestão de Ética deverá recomendar aos responsáveis competentes uma avaliação e tomada de decisão quanto aos próximos passos (ex.: envolver ou não as autoridades, abrir ou não processo penal, etc.).

## 5.7 MEDIDAS DISCIPLINARES – CRITÉRIOS

A tabela disponível no Anexo 1 é uma referência para a recomendação do Grupo de Gestão de Ética na graduação das medidas disciplinares. Sobre essa referência, os seguintes agravantes devem ser considerados:

- Reincidência: no mínimo, um nível a mais que a anteriormente aplicada;
- Coordenadores (em relação a colaborador nível básico): um nível a mais;
- Gerentes e diretores (em relação a colaborador nível básico): dois níveis a mais;

Obs: Entre pares (mesmo nível hierárquico): não considerar agravante

|   |   |  |                   |             |
|---|---|--|-------------------|-------------|
|  | <b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>                    |  | <b>Referência</b> | DO018-GIT99 |
|   | POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES |  | <b>Revisão</b>    | 01          |

## 5.8 PARCEIROS DE NEGÓCIO

Para o caso dos Parceiros de Negócio, além do encerramento do contrato, outras medidas disciplinares podem ser tomadas a depender da gravidade da infração e do impacto causado à Aegea.

Uma vez confirmado o desvio de conduta, irregularidade, ilicitude ou atitude contrária aos princípios da ética e integridade da Aegea, o parceiro de negócio fica impedido por cinco anos de prestar qualquer serviço ou fornecer produto para as unidades da Aegea.

## 5.9 ADMINISTRADOR

O administrador, além das medidas disciplinares citadas no item 5.6, estará sujeito as previsões legais de acordo com a Lei 6.404/76 – Lei das Sociedades Anônimas.

## 6 ANEXOS

- AN01-DO018-GIT99 – Tabela de Consequências. Documento sigiloso, que não será divulgado.


## 7 REGISTROS

| IDENTIFICAÇÃO   | ARMAZENAMENTO                  |         | PROTEÇÃO                | RECUPERAÇÃO | RETENÇÃO | DISPOSIÇÃO |
|---|--------------------------------|---------|-------------------------|-------------|----------|------------|
|   | LOCAL                          | FORMA   |                         |             |          |            |
| Documento que consta a nomeação dos membros do Grupo de Gestão de Ética, validada pela alta direção       | Rede – Jurídico Societário     | Digital | Advogado                | Backup      | 5 anos   | Arquivo    |
| Atas de reunião e demais documentos, se houver, que contenham a decisão tomada e os argumentos utilizados | Rede – Gerência de Integridade | Digital | Analista de Integridade | Backup      | 5 anos   | Arquivo    |
| Evidências da implementação das medidas disciplinares (*)   | Rede – Gerência de Integridade | Digital | Analista de Integridade | Backup      | 5 anos   | Arquivo    |

(\*) A aplicação das medidas de remediação é de fundamental importância para a credibilidade e manutenção do Programa de Integridade da AEGEA. Desta forma, a Gerência de Integridade deve assegurar que os registros pertinentes demonstrem, de fato, a sua devida implementação, conforme recomendados pelo Grupo de Gestão de Ética e ratificados pelo CEO. Assim, os registros devem ser mantidos, de acordo com a natureza das medidas, por exemplo:

- Advertência informal: um e-mail enviado pelo responsável da aplicação da advertência (normalmente o chefe/supervisor), para a Gerência de Integridade, com o “infrator” em cópia, dando conta que a advertência foi adequadamente feita no dia “x”;



|   |   |                   |             |
|---|---|-------------------|-------------|
|  | <b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>                    | <b>Referência</b> | DO018-GIT99 |
|   | POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES | <b>Revisão</b>    | 01          |

- Advertência formal: cópia de carta, devidamente assinada pelo “infrator”, pelas testemunhas (quando aplicável), com ciência às funções competentes (no mínimo RH e Gerência de Integridade);
- Demissão: rescisão do contrato de trabalho, devidamente assinado pelo funcionário demitido;
- Outras medidas: conforme sua natureza, o responsável pela Gerência de Integridade deverá assegurar que a evidência (registro) demonstre, inequivocamente, que a medida foi implementada com sucesso.