

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

Sumário

1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE	2
3. DEFINIÇÕES	2
4. DIRETRIZES GERAIS	3
5. TIPOS DE MEDIDAS	4
5.1. <i>MEDIDAS DISCIPLINARES</i>	4
5.2. <i>MEDIDAS SANCIONATÓRIAS</i>	5
5.3. <i>MEDIDAS CAUTELARES</i>	5
5.4. <i>MEDIDAS EDUCATIVAS/RECICLAGEM</i>	5
6. TIPOS DE INFRAÇÕES E MEDIDAS CORRESPONDENTES	6
6.1. <i>INFRAÇÃO LEVE</i>	6
6.2. <i>INFRAÇÃO MÉDIA</i>	7
6.3. <i>INFRAÇÃO GRAVE</i>	7
6.4. <i>INFRAÇÃO GRAVÍSSIMA</i>	8
7. DIRETRIZES E CRITÉRIOS DE APLICAÇÃO	9
7.1. <i>AS MEDIDAS DISCIPLINARES E SANCIONATÓRIAS OBEDECERÃO ÀS SEGUINTE DIRETRIZES DE APLICAÇÃO:</i>	9
8. MATRIZ DE APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES E SANCIONATÓRIAS	10
9. REGISTROS E CONTROLES	10
10. ESTRUTURA DO PROGRAMA DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE	11
10.1. <i>COMITÊ DE ÉTICA E COMPLIANCE</i>	11
10.2. <i>CANAIS DE DENÚNCIA</i>	11
11. VIOLAÇÕES E PENALIDADES	12
12. DISPOSIÇÕES FINAIS	12
13. VIGÊNCIA	13
14. ATUALIZAÇÕES	13
15. REFERENCIAL NORMATIVO	13
16. ANEXO	14
16.1. <i>ANEXO I – MATRIZ DE MEDIDAS DISCIPLINARES E SANCIONATÓRIAS</i>	14

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

1. Objetivo

Esta Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias estabelece os critérios a serem seguidos e as melhores práticas a serem observadas para a aplicação de medidas disciplinares e sancionatórias, alinhando a empresa aos padrões esperados pelo mercado e reforçando o comprometimento do seu corpo diretivo com o Programa de Compliance e Integridade.

Para além de medidas disciplinares e sancionatórias, a Cobrape poderá aplicar outras medidas (educativas, cautelares etc.) e ações que se façam necessárias à manutenção da ética e integridade na condução de seus negócios.

As ações, medidas e demais consequências previstas nesta Política estão em consonância com as normas trabalhistas, cláusulas contratuais praticadas pela empresa e legislação vigente.

2. Alcance

Esta diretriz organizacional se aplica a todos os colaboradores, independentemente de hierarquia e função exercida.

3. Definições

Colaborador: para efeito desta Política, engloba o colaborador próprio e o colaborador terceiro.

Colaborador Próprio: refere-se a toda pessoa física, no Brasil ou no exterior, que tenha vínculo empregatício com a Cobrape.

Colaborador Terceiro: toda pessoa física ou jurídica, no Brasil ou no exterior, que preste serviços mediante contrato de prestação de serviços ou contrato de autônomo.

Denúncia: comunicação realizada por qualquer indivíduo através de um dos canais de denúncia disponibilizados pela Cobrape, ou a um dos membros do Comitê de Ética e Compliance, sobre a ocorrência de condutas que envolvam a empresa e/ou seus colaboradores.

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 por colaborador próprio (empregado) 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.

Medida Cautelar: em caso de investigação de denúncia, o colaborador poderá ser afastado, por deliberação do Comitê de Ética e Compliance e decisão da Diretoria, pelo prazo de até 30 dias, renovável uma única vez, por igual período, de suas funções, realocando-o, quando possível, em função que o impossibilite de continuar ou tornar a incidir na violação ou de obstruir a investigação, resguardados os seus direitos.

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

Medida Disciplinar: é a consequência, no âmbito trabalhista, decorrente de descumprimentos do Manual de Ética e Compliance, políticas, e procedimentos da empresa, e/ou da legislação vigente, por colaborador próprio da Cobrape.

Medida Educativa/Reciclagem: é um treinamento de compliance extra, a ser definido pelo Comitê de Ética e Compliance. O treinamento poderá ser aplicado em conjunto com as medidas disciplinares e sancionatórias.

Medida Sancionatória: para os fins desta Política dá-se o nome de medida sancionatória à consequência, em âmbito contratual/comercial, decorrente de infração ao Manual de Ética e Compliance, às políticas internas e/ou à legislação vigente aplicável, cometida por qualquer pessoa que guarde relação jurídica com a Cobrape que não seja a de emprego.

Parceiros de Negócios: refere-se principalmente a terceiros com os quais a empresa estabelece um consórcio para disputar um certame e executar um determinado contrato, assinando um instrumento de compromisso ou de constituição de consórcio (TCC) para o fim de executar conjuntamente os serviços licitados pelo ente público. O faturamento pelos serviços prestados poderá ser por empresa ou em nome do consórcio (CNPJ do consórcio). Apesar de o Consórcio estabelecer uma proporção para efeitos de faturamento, recebimento e rateio de despesas, a responsabilidade solidária das partes persiste por força de lei para fazer frente às obrigações do consórcio com o contratante, ou seja, em caso de ato cometido por uma empresa, os efeitos poderão se estender a todos os integrantes do consórcio.

Perdão Tácito: é a não punição de infração praticada por colaborador, até 30 dias após a apuração do fato. Neste caso, presume-se que a Cobrape perdoou o ato cometido pelo colaborador e que não será possível alegá-lo no futuro.

4. Diretrizes Gerais

- A Cobrape não tolera qualquer desvio comportamental ou a prática de qualquer ato ilícito em desrespeito à legislação, ao seu Manual de Ética e Compliance, políticas e procedimentos corporativos. Todos devem ter a consciência de que tais atos, sejam por ação ou omissão, comprometem a cultura, a imagem e a reputação da empresa, prejudicando seu negócio.
- A conduta inadequada impõe à empresa a responsabilidade de aplicar aos infratores, sejam pessoas físicas ou jurídicas, as sanções previstas em contrato ou as medidas disciplinares previstas nesta Política e na legislação em vigor, dentre outras ações que previnam a reincidência da infração.
- A Cobrape adota ações preventivas e corretivas, de forma a detectar, prevenir, gerir e corrigir os riscos decorrentes da conduta inapropriada praticada em seu ambiente de negócios, com o intuito de fomentar uma cultura ética, íntegra, e em conformidade com a legislação e diretrizes desta Política e demais normativos vigentes.

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

- As ações preventivas são de caráter pedagógico, com intuito de orientar o indivíduo sobre a conduta esperada no trabalho, na prestação de serviço ou na condução dos negócios da empresa (exemplos: procedimentos, comunicações específicas, treinamentos etc.). Nestes casos, as ações são tomadas sobre falhas identificadas que ainda não causaram danos.
- As ações corretivas são de caráter pedagógico que visam punir e eliminar uma não conformidade já ocorrida, a fim de prevenir sua reincidência (exemplos: medidas disciplinares e sancionatórias). Entre as ações corretivas, cumpre destacar: aplicação de advertência verbal e escrita; suspensão e demissão de colaboradores próprios, gestores ou agentes de governança; e, aplicação de sanções previstas em contrato com a pessoa que descumprir suas regras durante a prestação de serviços à Cobrape.
- A aplicação de medidas disciplinares e sancionatórias deve ocorrer somente após finalizado o processo de apuração e/ou investigação, definido no Processo de Apuração e Avaliação de Denúncias – disposto no Anexo I do Regimento Interno do Comitê de Ética e Compliance.
- Devem ser resguardadas a segurança e a confidencialidade das informações tratadas nos processos de aplicação de medidas disciplinares e sancionatórias, assim como de eventuais testemunhas ouvidas, tendo em vista a sensibilidade das informações a que terão acesso os envolvidos.
- O histórico de aplicação de medidas disciplinares e sancionatórias deve ser levado em consideração pela área de Recursos Humanos, bem assim, pela área de Coordenação de Contratos e Comercial na elegibilidade do colaborador em processo seletivo interno, promoção, atuação em novos contratos e estabelecimento de parcerias.

5. Tipos de Medidas

5.1. Medidas Disciplinares

Medidas disciplinares passíveis de serem aplicadas:

- **Advertência verbal** - O empregado deverá 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 empregado deverá ser advertido formalmente pelo gestor responsável, de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição, devendo assinar formulário próprio a ser emitido pelo setor de Recursos Humanos, contendo a exposição dos motivos da aplicação da medida.
- **Suspensão** - O empregado deverá ser afastado por até 30 (trinta) dias corridos, não remunerados, com o intuito de disciplinar e resgatar o comportamento do empregado conforme os valores da Cobrape.

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

- **Demissão sem justa causa** - É o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o empregado 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** - Medida extrema aplicada quando houver elementos suficientes que a justifiquem. Todavia, cabe à Diretoria, após deliberação do Comitê de Ética e Compliance, sopesar os riscos e tomar a decisão adequada. O empregado deverá ser comunicado pela área de Recursos Humanos da demissão por justa causa, de forma respeitosa e em local adequado, 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.

5.2. Medidas Sancionatórias

De forma geral, as medidas sancionatórias passíveis de serem aplicadas a colaboradores e parceiros de negócios serão aquelas previstas no Manual de Ética e Compliance e políticas corporativas da empresa, desde que previstas nos respectivos instrumentos contratuais.

Os contratos conterão cláusulas de integridade e de compliance, bem assim, outras que disponham sobre a hipótese de aplicação de sanções, como por exemplo:

- Notificação extrajudicial ou advertência formal;
- Substituição do terceiro infrator na prestação do serviço para a Cobrape;
- Cobrança de multa; e,
- Rescisão contratual.

5.3. Medidas Cautelares

São medidas de caráter não punitivo, que podem ser deliberadas pelo Comitê de Ética e Compliance, a qualquer tempo, a fim de assegurar a pronta interrupção de irregularidades, preservar o processo de apuração e direcionar a correta aplicação das ações disciplinares e/ou sanções, tais como: afastamento preventivo de parte ou de todas as atividades, bloqueio/suspensão de procuração, limitação de poderes internos (alçada de aprovações), entre outras medidas que se fizerem necessárias.

5.4. Medidas Educativas/Reciclagem

Sem prejuízo das ações e medidas disciplinares e sancionatórias aplicadas, o Comitê de Ética e Compliance, em conjunto com a área de Recursos Humanos, de Coordenação de Contratos ou Comercial, nos desvios considerados leves, médios ou graves e quando as particularidades do caso se mostrarem adequadas, poderá deliberar no sentido de que o colaborador seja submetido à reciclagem para reeducação da sua conduta à luz dos valores e normativos da empresa.

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

O tema da reciclagem deverá corresponder ao desvio cometido, com a metodologia, conteúdo e duração definidos no caso concreto.

A negativa do colaborador em participar ou o abandono da reciclagem equivale à reincidência no desvio cometido, devendo ser aplicada a medida disciplinar de nível subsequente à anteriormente aplicada.

Observações gerais:

- Existem ações e medidas adicionais possíveis de serem deliberadas pelo Comitê de Ética e Compliance junto ao setor responsável pela respectiva aplicação, conforme a gravidade da infração e o perfil do colaborador, tais como: proibir a concessão de determinados benefícios; suspender aumentos e promoções; cassar procurações e limitar poderes internos (exemplos: assinar balanços, aprovar compras, vendas e contratações); proibir a participação externa representando a empresa (exemplos: em comitês, simpósios, associações de classe e negociações), entre outras.
- A mesma medida deve, quando cabível, ser aplicada para o superior imediato do colaborador que violou regras da Empresa e/ou da legislação vigente, caso ele tenha falhado, conscientemente, em reportar imediatamente o caso e/ou em estancar o desvio.
- A responsabilidade por assegurar que as medidas sejam implementadas imediatamente será, a depender do caso: do setor de Recursos Humanos quando se tratar de medidas disciplinares; do setor de Coordenação de Contratos, quando se tratar de colaborador terceiro; e, do setor Comercial quando se tratar de parceiros de negócios.
- Independente das medidas disciplinares ou sancionatórias deliberadas pelo Comitê de Ética e Compliance, na hipótese de o fato se configurar como qualquer tipo de infração legal, o Comitê de Ética e Compliance, conjuntamente com a Diretoria e demais assessorias internas ou externas que se façam necessárias, procederão a uma avaliação para a tomada de decisão quanto aos próximos passos, por exemplo: envolver ou não as autoridades, abrir ou não processo penal, entre outros.

6. Tipos de Infrações e Medidas Correspondentes

As infrações cometidas serão enquadradas, na medida do possível, nas categorias: leve, média, grave e gravíssima, e ficarão sujeitas às medidas disciplinares que a seguir seguem discriminadas.

6.1. Infração Leve

Definição: são consideradas infrações leves as condutas, por ação ou omissão, que não causem prejuízo material ou reputacional relevante à empresa e, ainda, que não causem dano físico ou moral a outras pessoas.

Medidas Cabíveis: advertência verbal; advertência por escrito.

São exemplos de infrações leves, mas não limitadas a essas:

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

- Agir com descuido e desatenção, pela primeira vez;
- Usar linguagem imprópria, vulgar ou inconveniente no trato com as pessoas, pela primeira vez; e,
- Outras condutas não consideradas médias, graves ou gravíssimas.

6.2. *Infração Média*

Definição: são consideradas infrações médias as condutas, por ação ou omissão, que causem prejuízo material ou reputacional à empresa, ou, ainda, que causem dano físico ou moral a outras pessoas.

Serão consideradas médias as infrações cujos prejuízos possam ser reparados com medidas internas adotadas pela empresa, os danos reputacionais não tenham consequências duradouras e que não constituam agressões físicas ou morais a outras pessoas.

Medidas Cabíveis: advertência por escrito; suspensão de até 15 dias (corridos); demissão (inclusive por justa causa); desligamento do órgão de governança do qual faz parte.

São exemplos de infrações médias, mas não limitadas a essas:

- Agir com descuido e desatenção frequentemente;
- Por negligência, não fornecer informações ou fornecê-las de forma incorreta ou imprecisa, sobre seus dados pessoais ou de parentes, necessários à formalização de relação contratual, concessão de benefícios e indenizações;
- Realizar atividades político-partidárias ou religiosas nas dependências da empresa, com objetivo de influenciar pessoas e/ou impor opinião, causando prejuízos às relações interpessoais;
- Desrespeitar colegas, subordinados, superiores hierárquicos, clientes, concorrentes e colaboradores em geral;
- Deixar de aplicar medidas disciplinares e/ou sancionatórias - quando for o responsável - aos colaboradores; e,
- Reincidência pela terceira vez em infração leve.

6.3. *Infração Grave*

Definição: são consideradas graves as condutas, por ação ou omissão, que causem prejuízo material ou reputacional relevante à empresa, ou, ainda, que causem dano físico ou moral a outras pessoas, conforme previsto no artigo 482 da CLT.

Serão considerados graves os prejuízos que não possam ser reparados rapidamente com medidas internas adotadas pela Empresa, que os danos reputacionais tenham consequências duradouras e que constituam agressões físicas ou morais graves a outras pessoas.

Medidas Cabíveis: suspensão de 15 até 30 dias (corridos); demissão (inclusive por justa causa); desligamento do órgão de governança do qual faz parte.

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

São exemplos de infrações graves, mas não limitadas a essas:

- De forma intencional, não fornecer informações ou fornecê-las de forma incorreta ou imprecisa, sobre seus dados pessoais ou de parentes, necessários à formalização de relação contratual, concessão de benefícios e indenizações;
- Violar o segredo da empresa e usar informações confidenciais, obtidas por meio de desempenho profissional, em benefício próprio ou de terceiros;
- Negociar, sem autorização expressa, qualquer bem de propriedade da Empresa ou de clientes de que tenha posse;
- Valer-se do cargo, função ou influência para obtenção de vantagens ou favorecimentos pessoais;
- Ofender, intimidar, assediar ou agredir qualquer pessoa nas dependências da empresa ou qualquer outro lugar no exercício de atividade, em nome ou em benefício da Cobrape;
- Apresentar-se habitualmente com embriaguez no ambiente de trabalho;
- Ofertar e/ou receber brindes, presentes e hospitalidades com o objetivo de influenciar no resultado de qualquer tipo de transação comercial;
- Ocultar, adulterar ou omitir informações em qualquer sistema, registro, processo e canal de comunicação, ou enganar auditores internos, externos, investigadores privados e afins; e,
- Reincidência pela segunda vez em infração média.

6.4. *Infração Gravíssima*

Definição: são consideradas gravíssimas as condutas, por ação ou omissão, que causem prejuízo material ou reputacional relevante à empresa, à administração pública, ou, ainda, causem dano físico ou moral a outras pessoas, conforme previsto no artigo 482 da CLT.

Serão considerados gravíssimos os prejuízos que não possam ser reparados rapidamente com medidas internas adotadas pela Empresa, que os danos reputacionais tenham consequências duradouras e que constituam agressões físicas ou morais graves a outras pessoas.

Medidas Cabíveis: demissão (inclusive por justa causa); desligamento do órgão de governança do qual faz parte.

São exemplos de infrações gravíssimas, mas não limitadas a essas:

- Dar, prometer, oferecer, autorizar, solicitar ou aceitar, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, qualquer vantagem indevida para funcionário público ou a pessoa a ele equiparado, que o leve a efetuar ou deixar de efetuar ato de ofício ou o leve a deixar de agir de acordo com a lei. Não será tolerada qualquer forma de corrupção, seja com relação a agentes públicos ou a partes privadas;
- Favorecer parceiros de negócios na compra ou venda de produtos ou contratação de serviços para obtenção de vantagens pessoais;

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

- Aceitar, prometer, oferecer, receber ou pagar a pessoas físicas e jurídicas, qualquer quantidade de dinheiro, bens materiais e outros benefícios particulares, como diária em hotel, ingressos a shows, cargos, a fim de influenciar ou garantir inapropriadamente uma vantagem com relação a um negócio realizado com clientes, representantes, empreiteiros, terceiros, empregados destes ou agentes públicos;
- Assediar sexualmente colegas de trabalho, profissionais de clientes ou de parceiros de negócios;
- Discriminar pessoas por motivo de origem, raça, religião, classe social, identidade ou orientação sexual, sexo, cor, idade, incapacidade física ou estado civil ou quaisquer outros motivos;
- Comercializar, usar, manter nas dependências da empresa ou envolver-se diretamente com drogas ou substâncias entorpecentes;
- Conduzir veículo da Empresa ou em serviço pela empresa, sob efeito de álcool ou drogas entorpecentes ou com CNH suspensa ou vencida; e,
- É considerada falta gravíssima quando o colaborador reincidir pela segunda vez em infração grave em que tenha recebido a pena de suspensão.

7. Diretrizes e Critérios de Aplicação

7.1. As medidas disciplinares e sancionatórias obedecerão às seguintes diretrizes de aplicação:

- **Respeito:** todas as medidas deverão ser aplicadas de forma respeitosa, sem expor o colaborador a situações vexatórias;
- **Proporcionalidade:** a medida deverá ser proporcional à falta cometida, devendo também ser considerado (i) o nível de responsabilidade do envolvido; (ii) seu histórico na empresa; e, (iii) sua atitude após o cometimento da violação;
- **Gradação:** as infrações serão classificadas em leve, média, grave e gravíssima;
- **Ação imediata:** as medidas deverão ser aplicadas tão logo sejam apuradas; e,
- **Ciência do infrator:** caso o infrator se recuse a assinar o documento de aplicação de medida disciplinar, este deverá ser lido na presença de duas testemunhas e assinado por elas.

Observações:

- Cada caso deve ser analisado particularmente, considerando a atividade fim da empresa, seu porte, área de atuação, o impacto da infração, bem assim, da medida a ser aplicada nos processos de negócios da Cobrape. Para efeito de classificação final da medida disciplinar ou sanção a ser aplicada deve-se considerar o maior risco identificado nas informações coletadas.
- Medidas disciplinares e sancionatórias somente serão aplicadas quando houver provas ou indícios suficientes sobre seu envolvimento em uma conduta ilegal, antiética ou contra normativos internos da Cobrape, sempre levando-se em consideração o respeito às disposições da legislação trabalhista

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

aplicável, e cláusulas contratuais pactuadas.

- É proibido a aplicação de mais de uma medida disciplinar para um mesmo ato de desvio, exceto quando combinada com medidas de reciclagem e cautelares e em caso de necessário ajuizamento de ação judicial visando a reparação de danos sofridos pela Cobrape. Exemplo: o colaborador não pode ser penalizado com uma advertência e depois uma suspensão por uma única falta cometida. Pode, contudo, ser demitido por justa causa e ainda figurar como réu em eventual ação judicial movida pela Empresa. De acordo com a gravidade do ato, portanto, podem ser aplicáveis, cumulativamente, punições administrativas, cíveis e criminais.
- As medidas educativas, para mitigar o risco de reincidência de infrações, podem ocorrer durante e/ou após a fase de apuração, conforme a necessidade.

8. Matriz de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias

O grau de severidade das medidas deliberadas pelo Comitê de Ética e Compliance terá como balizador a **Matriz de Aplicação de Medidas Disciplinares ou Sancionatórias**, disposta no **Anexo I** desta Política.

A Matriz tem por objetivo apontar critérios de graduação de aplicação de medidas, servindo de referência para a discussão inicial de deliberação pelo Comitê de Ética e Compliance, não sendo, portanto, vinculativa.

A Matriz será utilizada, no que couber, como referência na aplicação de sanções às pessoas jurídicas e físicas, respeitadas as cláusulas contratuais pactuadas.

Para além da Matriz, outros fatores deverão ser considerados, tais como: circunstâncias do desvio; senioridade do denunciado; exposição ao risco; intenção da obtenção do resultado; histórico do denunciado, comprometimento do denunciado com o Programa de Compliance e Integridade, reincidência (caso em que deverá ser aplicada medida, ao menos, um nível mais severa do que a anteriormente aplicada), entre outros que se mostrarem pertinentes.

9. Registros e Controles

Acerca dos registros e controles pertinentes às medidas aplicadas, as seguintes regras devem ser observadas:

- As medidas disciplinares de advertência por escrito e suspensão devem ser levadas a termo, em duas vias, sendo uma para o colaborador da Cobrape e outra para arquivamento junto à área de Recursos Humanos.
- Caso o colaborador se recuse a assinar, o representante do setor de Recursos Humanos deverá ler o documento a ele, na presença de duas testemunhas, para que estas o assinem, em atendimento à Justiça e Fiscalização do trabalho.
- Antes das assinaturas das testemunhas é necessário mencionar a recusa do colaborador, como por exemplo: “Em razão da recusa do colaborador em dar ciência do recebimento deste comunicado, declaro que eu (nome da pessoa), na presença do próprio colaborador e das testemunhas abaixo assinadas, apliquei a presente medida

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

e cientifiquei o colaborador do seu inteiro teor”.

- É obrigatório que todas as aplicações de medidas disciplinares, inclusive as verbais, sejam devidamente arquivadas em local restrito às pessoas autorizadas, bem assim, que sejam registradas no prontuário do respectivo colaborador da Cobrape, pelo setor de Recursos Humanos, a fim de manter a rastreabilidade e segurança legal.

10. Estrutura do Programa de Compliance e Integridade

10.1. Comitê de Ética e Compliance

A Cobrape mantém ativo seu Comitê de Ética e Compliance, que é responsável por identificar, controlar, informar, instruir e mitigar, por meio dos procedimentos adequados, os riscos que a Empresa possa vir a sofrer ante o descumprimento das leis, normas, diretrizes internas e/ou da presente Política, além de fiscalizar, apurar e/ou investigar e deliberar no sentido de punir toda e qualquer violação dos seus termos.

A Cobrape e todos os seus colaboradores devem atuar no sentido de sempre auxiliar nos atos do Comitê de Ética e Compliance e zelar por sua autonomia, independência, imparcialidade, por seus recursos materiais, humanos e financeiros necessários ao pleno funcionamento do órgão.

O Comitê de Ética e Compliance é formado por membros internos e externos à Cobrape, com conhecimento técnico na área, eleitos nos termos do Manual de Ética e Compliance da Empresa.

É de responsabilidade do Comitê de Ética e Compliance garantir a eficácia das políticas de compliance da Cobrape, mantê-las atualizadas e em linha com as necessidades do mercado e legislações vigentes.

Sempre que houver alterações ou inserções de novas informações, o Comitê de Ética e Compliance publicará e divulgará a nova versão aos colaboradores da Cobrape.

10.2. Canais de Denúncia

A Cobrape disponibiliza canais de acesso para dúvidas, consultas, denúncias (anônimas ou não) e demais comunicações, as quais serão recebidas e tratadas pelo Comitê de Ética e Compliance. O Manual de Ética e Compliance detalha o funcionamento destes canais.

De modo a garantir a privacidade dos colaboradores da Cobrape, e a fim de facilitar o cumprimento e a efetividade desta Política, as denúncias realizadas por meio dos referidos canais poderão ser feitas de modo anônimo ou identificado, e serão operadas e tratadas confidencialmente pelo Comitê de Ética e Compliance, garantindo a segurança e a não retaliação do denunciante de boa-fé.

É desejável que se informe, além do que o denunciante julgar conveniente, a data e local dos fatos; o nome dos denunciados ou, ao menos, o apelido; e, a descrição da ilegalidade supostamente praticada.

Todas as denúncias serão avaliadas com confidencialidade, imparcialidade, objetividade, razoabilidade,

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

integridade e celeridade, pelo Comitê de Ética e Compliance, nos moldes estabelecidos no Manual de Ética e Compliance e Regimento Interno do Comitê de Ética e Compliance.

A Cobrape reforça que a participação dos seus colaboradores é essencial para garantir a efetividade da presente Política. Assim, a empresa garante a plena segurança do denunciante identificado contra qualquer tipo de retaliação. Caso o denunciante verifique alguma conduta que possa ser caracterizada como represália, a ocorrência também deverá ser reportada ao Comitê de Ética e Compliance, por meio dos canais disponibilizados, para que as medidas cabíveis sejam tomadas.

11. Violações e Penalidades

É obrigação de todos os colaboradores da Cobrape conhecer e entender o conteúdo desta Política, bem como observar as diretrizes e obedecer a todas as regras nela previstas.

A Cobrape está comprometida com o fiel cumprimento das normas estabelecidas nesta Política e promoverá o monitoramento constante da sua atividade empresarial e de todas e quaisquer condutas dos seus colaboradores. Nenhum colaborador dispõe de autoridade para solicitar ou praticar qualquer ação que viole esta Política.

Qualquer violação às normas e/ou orientações desta Política e da legislação resultará na aplicação de medidas disciplinares e sancionatórias apropriadas, sem prejuízo das providências legais cabíveis, tais como: comunicação aos órgãos de polícia e de fiscalização; e, tomada de medidas judiciais e administrativas para a responsabilização do agente e ressarcimento de todo e qualquer dano que possa ter sido causado.

A deliberação a respeito da definição da medida a ser aplicada e do tratamento ao caso concreto será emitida pelo Comitê de Ética e Compliance, levando-se em consideração a gravidade da falta, a extensão do dano causado à Cobrape e o histórico profissional e disciplinar do colaborador, e será encaminhada para decisão da Diretoria da empresa.

Nenhum colaborador da Cobrape se escusa de cumprir as normas da presente Política alegando que não as conhece. Eventual atribuição de responsabilidade pessoal do colaborador não restringirá o direito de regresso que se reserva à Cobrape em caso de eventual dano causado à empresa.

12. Disposições Finais

Dúvidas relacionadas às diretrizes e aplicabilidade desta Política serão dirimidas pelo Comitê de Ética e Compliance.

O Programa de Compliance e Integridade manterá um plano de capacitação periódico e constante para os abrangidos, com o intuito de divulgar, conscientizar, e treinar acerca das regras desta Política e dos procedimentos dela advindos.

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

13. Vigência

Esta Política passa a vigor na data da sua aprovação pela Diretoria e entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

14. Atualizações

Esta Política será revisada a cada 12 meses e, caso ocorram alterações, será submetida à nova aprovação pela Diretoria.

15. Referencial Normativo

Esta Política é complementar às demais políticas corporativas vigentes e seus procedimentos, e foi elaborada em consonância com todas as leis e regulamentações pertinentes à aplicação de medidas disciplinares e sancionatórias, incluindo, mas não se limitando, a:

- Decreto-Lei nº 2.848/1940 - Código Penal Brasileiro.
- Decreto-Lei nº 5.452/1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”).
- Lei nº 6.404/1976 - Lei das Sociedades Anônimas (“Lei das S.A.”).
- Lei nº 10.406/2002 - Código Civil Brasileiro.
- Lei nº 12.846/2013 - Lei Anticorrupção.
- Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados (“LGPD”).
- Manual de Ética e *Compliance* da COBRAPE.
- Regimento interno do Comitê de Ética e *Compliance* da Cobrape.

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 1600	PAM - Política de Aplicação de Medidas Disciplinares e Sancionatórias	1	25/11/2022

16. Anexo

16.1. Anexo I – Matriz de Medidas Disciplinares e Sancionatórias

Matriz de Medidas Disciplinares e Sancionatórias

INFRAÇÃO	RISCO	ATITUDE / INTENÇÃO	SITUAÇÃO	MEDIDA DISCIPLINAR	MODALIDADE
Não houve infração	Baixo	Não aplicável	Não houve deslize nem erro	Não há	Não Aplicável
Leve	Baixo	Boa Fé	Deslize pequeno	Advertência verbal	Informal
	Médio		Desvio de conduta Médio	Advertência escrita	Formal
Média	Médio	Atitude inaceitável ou má-fé	Infração cometida consciente e deliberadamente	Suspensão	De 1 a 15 dias
Grave/Gravíssima	Médio	Atitude inaceitável ou má-fé	Não há evidências suficientes que sustentem um questionamento na Justiça do Trabalho	Suspensão; ou Demissão	De 15 a 30 dias Sem justa causa
	Alto		Há evidências que sustentem um questionamento na Justiça do Trabalho	Demissão	Com justa causa