	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		

Sumário

1.	OBJETIVO.....	3
2.	ESCOPO	3
3.	RESPONSABILIDADES	3
4.	APLICAÇÃO	4
5.	REFERÊNCIAS.....	4
6.	SIGLAS E DEFINIÇÕES.....	5
7.	POLÍTICA	5
7.1.	Dever de reportar	7
7.2.	Das medidas disciplinares.....	7
7.2.1.	Advertência Verbal	7
7.2.2.	Advertência Escrita.....	8
7.2.3.	Suspensão.....	9
7.2.4.	Dispensa por Justa Causa	9
7.2.5.	Suspensão para fins de averiguação	10
7.3.	Da aplicação de medidas disciplinares	10
7.4.	Medidas disciplinares aplicáveis aos terceirizados	12
7.5.	Medidas disciplinares aplicáveis a terceiros	12
7.6.	Diretrizes para aplicação de medidas disciplinares	13
7.7.	Faltas	14
7.8.	Dúvidas e reporte de suspeitas ou potenciais violações	16
7.9.	Treinamentos	16
7.10.	Disposições finais	16
8.	ANEXOS	16

	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		

1. OBJETIVO

O objetivo desta Política é estabelecer regras direcionadas à aplicação de medidas disciplinares por violação ao Código de Ética do IBP, às demais Normas Internas do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (“IBP” ou “Instituto”), e/ou à legislação em vigor.

Violações a esta Política serão devidamente apuradas pela Gerência Jurídica e estarão sujeitas à aplicação de penalidades.

2. ESCOPO


O Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP) adota uma política de TOLERÂNCIA ZERO com relação à corrupção, em qualquer de suas formas e está comprometido com o combate à corrupção e com a promoção de um ambiente de negócios éticos, transparentes e pautado na legalidade.

Dessa forma, o Instituto não tolera qualquer ato de corrupção praticado por seu pessoal ou por terceiros em seu nome ou benefício. A prática de qualquer ato nesse sentido caracteriza uma violação a esta Política e ao Código de Ética do IBP e estará sujeita à aplicação de medidas disciplinares.

O descumprimento do Código de Ética do IBP e das demais políticas e procedimentos do Programa de *Compliance* do IBP são consideradas faltas e serão submetidas a processo de apuração e aplicação de medidas disciplinares cabíveis.

3. RESPONSABILIDADES

- **Associados:** (I) Todos os Associados e seus representantes devem seguir as diretrizes aqui descritas,
- **Colaboradores:** (I) Todos os colaboradores devem seguir as diretrizes descritas no procedimento;
- **Comitê de Ética:** (I) Fiscalizar o cumprimento desta Política.

	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		

- **Gerência Jurídica:** (I) Definir, conjuntamente com o RH, a medida disciplinar; (II) Manter esta Política atualizada; (III) Divulgar esta Política, com o apoio da Gerência de Recursos Humanos.
- **Gerência de Recursos Humanos:** (I) Prestar apoio à Gerência Jurídica na divulgação da presente Política; (II) Aplicar medidas disciplinares.
- **Terceiros:** (I) Todos os Terceiros não pertencentes ao Instituto que atuem (direta ou indiretamente, de qualquer forma), em nome ou em benefício do Instituto devem seguir as diretrizes aqui descritas.

4. APLICAÇÃO


Esta Política é aplicável a todas as instituições parceiras e associadas, bem como a todos os Colaboradores do IBP, independentemente do nível hierárquico, funções e cargos exercidos, da Associada que representam, se for o caso, bem como da localidade em que se encontram.

Adicionalmente, as diretrizes desta Política também são aplicáveis a Terceiros que se relacionam com o IBP. Para fins desta Política, são considerados terceiros todas as pessoas, físicas ou jurídicas, não pertencentes ao IBP, mas que atuam, direta ou indiretamente, em favor deste, incluindo, mas não se limitando, os prestadores de serviço, consultores, representantes, procuradores, fornecedores, despachantes, entre outros.

Caso um Colaborador ou Terceiro se depare com alguma situação que o coloque em dúvida relacionada ao conteúdo desta Política, deverá consultar o seu Gestor ou a Gerência Jurídica.

5. REFERÊNCIAS

- FM-JD-20 - Advertência Disciplinar
- FM-JD-22 - Comunicado de Suspensão
- PR-JD-04 - Código de Ética do IBP
- PR-JD-05 - Regimento Interno do Comitê de Ética
- PR-JD-08 - Regimento Interno da Comissão de Apuração

	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		


6. SIGLAS E DEFINIÇÕES

- **Associados:** empresas que participam do Instituto para representação dos seus interesses;
- **Colaboradores:** são todos que desempenham rotineiramente atividades junto ao IBP, como os empregados, administradores, estagiários e empregados de terceiros cedidos ou a serviço do IBP;
- **IBP:** Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás;
- **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 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, por esta razão, será sempre utilizada pelo IBP com a devida cautela;
- **Medida Disciplinar:** é a aplicação de uma advertência verbal ou escrita, suspensão ou rompimento do vínculo existente entre o IBP e o infrator, em função de conduta que viole o Código de Ética do IBP ou demais Normas Internas;
- **Normas Internas:** conjunto de normas que compreende o Código de Ética do IBP, políticas, procedimentos e regulamentos do IBP;
- **RH:** Recursos Humanos;
- **Terceirizado:** o indivíduo que está a serviço do IBP, sem vínculo empregatício.
- **Terceiros:** toda e qualquer pessoa física ou jurídica não pertencente ao Instituto que atue (direta ou indiretamente, de qualquer forma), em nome ou em benefício do Instituto, incluindo, mas não se limitando a prestadores de serviço, consultores, representantes, procuradores, fornecedores, despachantes, parceiros de negócio, agentes, advogados, entre outros;

7. POLÍTICA

Regra Geral

A atuação em conformidade com o Procedimento **PR-JD-04 - Código de Ética do IBP**, demais Normas Internas e com a legislação anticorrupção e concorrencial é obrigatória. A violação às Normas Internas e à legislação de modo geral pode resultar em responsabilidade administrativa ou


	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		

civil para o IBP, além de ser considerada falta grave, passível de aplicação de sanções administrativas, cíveis, penais e/ou trabalhistas aos colaboradores ou Terceiros envolvidos.

Para aplicação de sanções o Comitê de Ética considerará as provas e indícios da infração de maneira imparcial, ponderando a gravidade do ato praticado e da forma utilizada pela prática, o dolo ou culpa, o dano causado ao Instituto, Colaboradores e Terceiros, e a reincidência.

A aplicação de medidas disciplinares será regida pelos seguintes princípios:

- **Proporcionalidade:** A penalidade deve ser proporcional à gravidade da falta cometida. Deve-se considerar a existência de simples culpa ou de dolo, o conhecimento dos riscos e a vontade do colaborador em cometer a falta.
- **Atualidade:** A punição deve ser aplicada em momento seguinte à falta. O prazo decorrido entre a falta e a punição deve ser o menor possível, sob pena de se perder a conexão entre ambas.
- **Adequação:** A medida disciplinar deve ser coerente com a falta cometida e visar apenas a (i) combater a ocorrência da violação; (ii) prevenir a reincidência, seja pelo mesmo infrator ou por outro Colaborador ou Terceiro; (iii) reiterar a vigência e eficácia das políticas internas e (iv) reafirmar o compromisso do Instituto em manter-se fiel ao Programa de *Compliance* em vigor. Não é adequada a medida disciplinar que visa a expor ou humilhar o infrator; intimidar ou amedrontar os demais Colaboradores ou Terceiros; ou responsabilizar um só indivíduo por falhas ou violações recorrentes/sistêmicas;
- **Necessidade:** a sanção deverá ser apenas a estritamente necessária para atingir os objetivos listados no item iii, e utilizar o meio menos gravoso ao desempenho das atividades laborais do Colaborador e à preservação da sua reputação, menos custoso e que afete menos negativamente o indivíduo;
- **Unicidade:** O Colaborador ou Terceiro não pode ser punido mais de uma vez por uma só falta cometida. Uma reincidência ou a existência de nova falta é passível de nova punição agravada pela ocorrência anterior.

	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		

7.1. Dever de reportar

Todos os Colaboradores e Terceiros têm o dever de reportar, prontamente, qualquer violação, comportamentos incompatíveis ou suspeita de violação aos princípios da ética e integridade, ao Código de Ética do IBP, leis e regulamentos em vigor, bem como demais políticas, manuais e procedimentos internos.

A violação ou suspeita de violação deverá ser comunicada ao gestor, à Gerência Jurídica ou ao Canal de Denúncias.

A omissão diante do conhecimento de possíveis violações por Colaboradores e Terceiros será considerada atitude antiética e passível de aplicação de medidas disciplinares. Da mesma forma, o relato de situações irreais com o objetivo de prejudicar outras pessoas ou empresas por interesses pessoais será igualmente considerado antiético e passível de penalidades.

7.2. Das medidas disciplinares

Os Colaboradores que descumprirem ou não observarem as Normas Internas estarão sujeitos às seguintes medidas disciplinares, observada a gravidade das condutas e eventual reincidência:


- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão; e/ou
- Desligamento por Justa Causa.

7.2.1. Advertência Verbal

Orientação direta ao infrator buscando realinhamento da conduta inadequada ao comportamento ético esperado pelo Instituto. Aplica-se a desvios de conduta de menor relevância e impacto, assim consideradas as infrações de gravidade “leve” e não reincidentes.

A tratativa será dada mediante reunião individual com o Colaborador para:

- Apontar ao Colaborador qual conduta não é adequada no ambiente de trabalho;

	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		

- Apontar o comportamento esperado pela empresa e o seu porquê, instruí-lo sobre como ele deve proceder para evitar uma nova advertência, ou seja, quais comportamentos ele deve mudar e como deve ser esta mudança;
- Obter do Colaborador o compromisso de corrigir a conduta e não reincidir; e
- Certificar-se de que não há dúvida do Colaborador quanto às regras contidas no Código de Ética do Instituto e suas políticas internas.

O colaborador será advertido verbalmente pelo gestor responsável de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição ou constrangimento, devendo ficar bem claro o motivo pelo qual está sendo advertido. Ao final, chamar uma pessoa da equipe para registrar verbalmente que o colaborador foi advertido e notificar o RH.

A aplicação de medidas disciplinares pelo superior imediato do Colaborador deverá ser comunicada à área de Recursos Humanos em prazo máximo de 24 (vinte quatro) horas.


7.2.2. Advertência Escrita

Correspondência encaminhada pelo gestor responsável, nos termos da legislação trabalhista vigente conforme o Formulário **FM-JD-20 - Advertência Disciplinar**, visando à orientação direta ao infrator buscando realinhamento da conduta inadequada ao comportamento ético esperado pelo Instituto.

Aplicável para infrações de pequena gravidade e não reincidentes, assim consideradas as infrações de gravidade “leve” ou “moderada” e que se mostre suficiente a orientação direta ao infrator.

O Colaborador será advertido de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição ou constrangimento, sendo solicitada assinatura na carta padrão emitida pela área de Recursos Humanos, na qual deverá constar o motivo pelo qual o colaborador está sendo advertido.

Em caso de recusa na assinatura do documento, deverão ser chamadas duas testemunhas, que deverão assinar a Advertência mediante identificação contendo nome e matrícula.

	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		

7.2.3. Suspensão

Afastamento do Colaborador das suas atividades, sem remuneração conforme Formulário **FM-JD-22 - Comunicado de Suspensão**. Medida disciplinar adotada por desvios de conduta de gravidade “moderada” ou “grave”.

A suspensão deverá ser feita por meio de Carta emitida pela Gerência de Recursos Humanos na qual deverá constar a quantidade de dias de suspensão e o motivo pelo qual o Colaborador está sendo suspenso.

O Colaborador será suspenso pela quantidade de dias proporcional à falta cometida, de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição ou constrangimento.


A suspensão poderá variar entre 1 (um) dia a 5 (cinco) dias, desde que não antecedam ou sucedam finais de semana ou folgas. Para casos mais graves a suspensão poderá chegar até 30 (trinta) dias, nos termos do artigo 474 da CLT.

Em caso de recusa na assinatura do documento, deverão ser chamadas duas testemunhas, que deverão assinar a Carta mediante identificação contendo nome e matrícula.

7.2.4. Dispensa por Justa Causa

Medida disciplinar a ser aplicada para infrações “graves” cometidas pelo Colaborador, conforme as hipóteses elencadas taxativamente no artigo 482 da CLT.

Além das medidas acima, a critério da Gerência Jurídica do Instituto, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, se aplicável, administrativas ou judiciais, na esfera civil, trabalhista, criminal e/ou outras.

	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		

7.2.5. Suspensão para fins de averiguação

Afastamento do Colaborador das suas atividades e em estrita observância às normas trabalhistas quanto à manutenção da remuneração. Não se trata de medida disciplinar.

Aplicável para infrações de gravidade “grave” quando os indícios apontarem a existência de uma infração, sua autoria e/ou nexos de causalidade e for necessário tempo adicional de apuração interna para uma adequada avaliação do fato e alegações.

Este procedimento visa, em especial, assegurar que se evite constrangimento e transtornos aos colaboradores quer possam ou não ter cometido ou estejam relacionados à infração reportada.

A suspensão durará o tempo necessário para averiguação do fato reportado, nos termos do artigo 494 da CLT. Ao término da apuração, fica reservado ao Instituto o direito de aplicar medida disciplinar apropriada ao caso, com base nas evidências levantadas.


7.3. Da aplicação de medidas disciplinares

A Gerência Jurídica, conjuntamente com o RH, verificará, “caso a caso”, a gravidade de cada desvio de conduta submetido à sua apuração.

Sendo o caso de necessidade de envolvimento da Comissão de Apuração ou do Comitê de Ética, consultar os Regimentos constantes nos Procedimentos **PR-JD-08 - Regimento Interno da Comissão de Apuração** e **PR-JD-05 - Regimento Interno do Comitê de Ética**.

A Gerência de Recursos Humanos ficará responsável por executar a medida disciplinar, comunicando ao Colaborador e seu gestor.

A Gerência Jurídica poderá editar documento interno aditando o rol exemplificativo de condutas graves mencionadas no item acima. Caberá à Gerência Jurídica e de Recursos Humanos dar ampla divulgação a este documento interno para conhecimento de Colaboradores e Terceiros.

	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		

A aplicação de quaisquer das medidas aqui previstas será implementada diretamente pela Gerência Jurídica, conjuntamente com o setor de Recursos Humanos, ou pelo superior imediato do Colaborador envolvido.

A aplicação de qualquer medida disciplinar deverá ser sempre precedida de orientação e/ou esclarecimento ao Colaborador, de forma a assegurar a compreensão da situação ensejadora de aplicação da respectiva medida.


As penalidades listadas acima não necessariamente precisarão ser aplicadas em sequência a um mesmo indivíduo. A cada indivíduo será atribuída a medida disciplinar adequada e necessária conforme a falta cometida. É cabível, inclusive, a aplicação direta da demissão por justa causa em casos graves e/ou expressamente previstos na CLT.

Os colaboradores poderão, ainda, ser solicitados a interromper imediatamente condutas consideradas inadequadas ou inapropriadas.

Em caso de recebimento de advertência escrita, a reincidência pela terceira vez acarretará o rompimento do vínculo do colaborador com o IBP. Contudo, nada impede que, devido à gravidade do comportamento e ou histórico do colaborador, o Instituto venha optar pelo rompimento antes mesmo da terceira reincidência.

As advertências serão consideradas como histórico de reincidência do colaborador. O registro da advertência será desconsiderado após 12 (doze) meses a contar da data da advertência verbal e 24 (vinte e quatro) meses a contar da advertência escrita.

Conforme previsto no Procedimento **PR-JD-04 - Código de Ética do IBP**, o IBP adota uma política de tolerância zero com a corrupção, o que pode levar a aplicação da penalidade máxima (i.e., rompimento do vínculo) aos infratores, caso, após a devida apuração, se conclua que estiveram envolvidos na infração.

	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		

7.4. Medidas disciplinares aplicáveis aos terceirizados

A medida disciplinar aplicável aos Terceirizados é, geralmente, a notificação ao seu empregador, informando o ocorrido e exigindo a sua imediata substituição.

A depender da gravidade da violação, tal medida poderá ser precedida de advertência verbal ou escrita, podendo, ainda, haver comunicação das condutas potencialmente ilícitas para as autoridades, para apuração de responsabilidades.

7.5. Medidas disciplinares aplicáveis a terceiros


Todos os Terceiros selecionados pelo IBP devem ser capazes de prover um desempenho de qualidade dentro do mais alto valor ético e de integridade, com eficiência e transparência.

Os Terceiros que ajam em desacordo com o Programa de *Compliance* do Instituto estarão sujeitos às medidas e sanções previstas no contrato, especialmente na cláusula anticorrupção.

O IBP se reserva ao direito de prever, contratualmente, as medidas tratativas de Auditoria e Notificação Extrajudicial.

O Instituto se reserva o direito de, a qualquer tempo, realizar auditoria para verificar se o Terceiro está atuando em conformidade com a legislação vigente e as diretrizes do seu Código de Conduta e demais políticas internas. Na hipótese de o Instituto tomar conhecimento de quaisquer ações ou condições de não conformidade, se reserva o direito de exigir do Terceiro medidas corretivas que entender aplicáveis, as quais não impedem ainda a aplicação de penalidades contratuais e legais.

O Instituto, a seu único e exclusivo critério, poderá enviar notificação escrita ao Terceiro, comunicando o desvio de conduta e concedendo prazo para solução da questão. O não cumprimento da notificação pelo Terceiro poderá ocasionar a aplicação das seguintes penalidades, além daquelas previstas no contrato celebrado entre o Instituto e o Terceiro:

	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		


- Suspensão Motivada: parcial ou total do objeto contratual acordado com o Terceiro, sem remuneração;
- Interrupção Contratual: dos contratos vigentes por infração contratual observados os termos contratuais ajustados;
- Rescisão Contratual: rompimento do contrato com o Terceiro unilateralmente, com ou sem aviso prévio e/ou indenização, conforme previsto contratualmente;
- Bloqueio: do Terceiro para continuidade do contrato celebrado, novos negócios ou aquisições;
- Sanções Contratuais: aplicação de multa e/ou outras medidas previstas contratualmente.

Além das medidas acima elencadas, a critério da Gerência Jurídica, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, se aplicável, sejam administrativas ou judiciais, na esfera civil, criminal, trabalhista ou outras.

7.6. Diretrizes para aplicação de medidas disciplinares

Sempre que possível, a aplicação de Medidas Disciplinares deverá observar as seguintes premissas e fatores:

- Caracterização e apuração objetiva do fato;
- Identificação da autoria;
- Nexos entre a falta cometida e o vínculo do infrator com o IBP;
- Gravidade da falta;
- Proporcionalidade entre a falta e a punição;
- Tempestividade da falta, levando-se em conta a data da tomada de conhecimento da infração pelo IBP;
- Penalidades anteriores, mesmo que de outra natureza. No caso de faltas leves, convém, embora não seja obrigatório, adotar uma gradação progressiva (advertência verbal ou escrita, suspensão do colaborador e demissão por justa causa), desde que o intervalo entre uma falta e outra seja maior que 12 (doze) meses. Poderá ser aplicada a progressão no caso de medidas aplicadas com intervalo entre 12 (doze) e 24 (vinte e quatro) meses;
- Fatores atenuantes ou que tenham, do ponto de vista subjetivo, justificado a falta cometida;

	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		

- Tempo de serviço, levando-se em consideração, ainda, a circunstância de nunca ter cometido falta grave ou sofrido medida disciplinar;
- Histórico funcional: elogios, desempenho, colaboração para com o Instituto/coleas, advertências etc.;
- Colaboração do infrator no processo de apuração.

Caso exista um conflito de interesses entre o responsável pela aplicação da medida disciplinar e o infrator, a Gerência Jurídica, conjuntamente com o RH, avaliará os encaminhamentos para sua aplicação.

7.7. Faltas


Os desvios de conduta serão considerados quanto a sua gravidade, a critério da Gerência Jurídica, conjuntamente com o RH, como “leve”, “moderado” e “grave”. As condutas passíveis de aplicação de medida disciplinar poderão ser:

Falta leve: é a ação ou omissão considerada irregular, passível de punição e que não cause prejuízos materiais relevantes para o IBP, ou que não seja agressiva (fisicamente ou moralmente) contra outros Colaboradores, Associados ou para o próprio IBP.

Falta moderada: é a ação ou omissão considerada irregular, passível de punição e que cause prejuízos materiais relevantes para o IBP, ou que agrida fisicamente ou moralmente Colaboradores, Associados ou para o próprio IBP.

Falta grave: é a violação de deveres funcionais, por ação ou omissão intencional, por ato ou omissão consciente (dolo eventual) ou por culpa (ato praticado em razão de negligência, imprudência ou imperícia), que causa prejuízo ao IBP ou dano à sua imagem.

Serão consideradas sempre como desvios de conduta graves, para fins de aplicação de penalidades (que implicará a adoção de medidas disciplinares mais incisivas e diretas), os eventos indicados exemplificativamente abaixo:


	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		

- descumprimento da legislação aplicável as suas atividades profissionais e que exponha o Instituto a contingências;
- atos de corrupção, financiamento ao terrorismo e/ou lavagem de dinheiro ou incentivo aos mesmos;
- situações de conflito de interesses incluindo ou não a contratação de atividades junto a parentes do Colaborador;
- favorecimentos em dinheiro ou outra forma junto a parceiros, prestadores de serviços e/ou clientes do Instituto;
- uso indevido, por Terceiros, de informações privilegiadas e informações concorrencialmente sensíveis para si e/ou para benefício de terceiros;
- repasse a Terceiros de informações privilegiadas e informações concorrencialmente sensíveis do Instituto a que tenha tido acesso;
- prática de condutas anticompetitivas, dentro ou fora do Instituto; e
- a prática de quaisquer outros atos passíveis de rescisão por justa causa conforme previsto no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Quando possível, os responsáveis pela apuração e aplicação da medida disciplinar deverão considerar também os elementos subjetivos envolvidos na conduta do infrator, para identificar se decorreu de (i) erro, desatenção ou falta de consciência de que a ação ou omissão constituía violação; (ii) imprudência, negligência ou inobservância dos procedimentos internos e falta de cautela adequada; ou (iii) má-fé e reconhecido objetivo de benefício indevido para si próprio ou para terceiro.

Também deverão ser levadas em consideração para aplicação da medida disciplinar as circunstâncias envolvidas na conduta do infrator como, por exemplo:

- Treinamento (in)adequado sobre a matéria;
- Divulgação (in)suficiente das regras aplicáveis;
- Casos em que era evidente que a conduta praticada era ilegal/irregular e que havia claros riscos de prejuízo ou dano ao IBP; e
- Obtenção de vantagem da prática da conduta, para si ou para Terceiros, ainda que de forma indireta.

	Código: PO-JD-07	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 28/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES		

7.8. Dúvidas e reporte de suspeitas ou potenciais violações

A implementação e gestão do Programa de *Compliance* do Instituto, do Código de Ética e das demais políticas e procedimentos são de responsabilidade da Gerência Jurídica.

Em caso de dúvida sobre o conteúdo desta Política, consulte seu Gestor e a Gerência Jurídica.

Em caso de suspeita de violação à presente Política, registre sua suspeita por meio do site: <https://canaldeeticaibp.legaletica.com.br/>, e-mail: canaldeeticaibp@legaletica.com.br, Telefone: 0800 400 3333 ou WhatsApp: (11) 95271-1924, podendo optar pelo anonimato, ou comunique ao seu Gestor ou à Gerência Jurídica.

Todas as situações ou reclamações reportadas serão tratadas com sigilo. O Instituto garante que não será tolerada qualquer forma de retaliação contra quem, de boa-fé, fizer qualquer reporte ou levantar suspeitas de violações.

7.9. Treinamentos

O Instituto realizará, periodicamente, treinamentos continuados destinados aos seus Colaboradores, com o intuito de conscientizá-los sobre as diretrizes desta Política, de forma a disseminar e perpetuar os princípios e valores éticos adotados pelo Instituto.

7.10. Disposições finais

Esta Política entra em vigor na data da sua aprovação pela Diretoria Executiva do IBP. Qualquer alteração ou revisão desta Política estará sujeita à aprovação da Diretoria Executiva do IBP.

8. ANEXOS

N/A.