



POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS



PELO FUTURO DO TRABALHO

1. Introdução

Em ambiente corporativo, a estrutura de governança e execução operacional é realizada por colaboradores da empresa, cujos quais devem seguir e dar ciência ao conjunto de normativos da organização, em prol do alcance dos objetivos estratégicos, por meio de alinhamento mútuo com os valores, a visão, a missão e a estratégia estabelecida.

Tal conjunto de normativos geralmente compreende o Código de Ética, políticas internas, diretrizes, procedimentos ou instruções de trabalho. No mesmo âmbito, há também por se zelar pelos normativos externa à organização, tais como a legislação vigente, constituição federal, dentre outros.

Entretanto, há a possibilidade de descumprimento a tal conjunto de normativos, que podem trazer consequências graves para os envolvidos, para a instituição, seus administradores e para a própria sociedade.

O Sesi e SENAI/PI não tolera tais violações, e espera que seus Colaboradores estejam sempre comprometidos com o cumprimento das diretrizes internas e com os mais elevados padrões éticos e de integridade. É obrigação individual de cada um dos Colaboradores estar em conformidade com as leis, normas, regulamentações, regras e políticas internas. O cometimento de infração implica na aplicação de Medida Disciplinar a ser apurada com base nos parâmetros desta Política, considerando a gravidade da infração, o contexto em que foi praticada e o histórico profissional de quem a cometeu.

A Política de Consequências integra o arcabouço normativo do Sesi e SENAI/PI e possui o propósito de ser uma ferramenta de consulta para todos os colaboradores do Sesi e SENAI/PI, bem como uma diretriz para os gestores que lidam com a atividade disciplinar dos empregados, ou seja, aqueles responsáveis pela organização, controle e condução dos procedimentos correccionais.

2. Objetivo

O objetivo desta política é informar, orientar e disciplinar a conduta dos empregados, de forma a dissuadir, prevenir e dosar a prática de irregularidades, parametrizar a responsabilização dos colaboradores que cometam ilícitos disciplinares e entes privados que pratiquem atos lesivos contra o Sesi e SENAI/PI, zelar pela eficiência, eficácia e efetividade das apurações correccionais, contribuir para o fortalecimento da integridade e promover a ética e a transparência nas relações.

Esta Política está sujeita a revisões anuais, podendo ser revisada em periodicidade menor, caso necessário, em decorrência de alterações na regulamentação e/ou legislação aplicável ou, ainda, para refletir alterações nos procedimentos internos do Sesi e SENAI/PI.

3. Âmbito de Aplicação

A presente política é destinada a todos integrantes do Sesi e SENAI/PI, independentemente do nível hierárquico. Estão abrangidos neste conceito a Alta Administração, Conselheiros, empregados, jovens aprendizes e estagiários.

Fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócios, colaboradores de parceiros comerciais e clientes que se relacionarem com o Sesi e SENAI/PI devem ser informados. Devem observar e anuir com as disposições desta Política e do Código de Ética.

4. Referências

- Código de Ética e Portarias correlatas do Sesi e SENAI/PI.
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - 1943.
- Constituição da República de 1988.
- Decreto 11.129/2022 (regulamenta a 12.846/2013).
- Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal.
- Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Institui o Código Civil.
- Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 - (Lei Anticorrupção Brasileira).
- Política de *Compliance* do Sesi e SENAI/PI;
- Regulamento de Pessoal do Sesi e SENAI/PI;
- Regimento do comitê de ética do Sesi e SENAI/PI;

5. Atribuições e Responsabilidades

- O Comitê de Ética é o órgão responsável por determinar e aplicar as medidas disciplinares cabíveis para casos oriundos de denúncias via procedimento da ouvidoria, podendo indicá-las, se for o caso, para a autoridade competente aplicá-la, nos casos de violação aos preceitos e diretrizes estabelecidos nas políticas, normas, Código de Ética do Sesi e SENAI/PI e legislação aplicável.
- A Alta Administração, enquanto membro do Comitê de Ética, participará ativamente das determinações das sanções deliberadas.
- À Ouvidoria compete receber, analisar a pertinência da denúncia, classificar conforme a natureza e assunto, convocar o Comitê de Ética, se for o caso, monitorar a investigação instaurada, registrar as informações do processo e reportar o resultado ao denunciante.
- À Equipe de Investigação Interna determinada pelo Comitê de Ética, cabe: seguir o Procedimento Operacional Padrão, manter o sigilo das informações, desenvolver e apresentar ao Comitê de ética o relatório para as demais tratativas.
- Nota: Situações cotidianas que não ensejam denúncias serão tratadas conforme procedimento das áreas.

6. Diretrizes

A medida disciplinar ocorrerá de acordo com a sua natureza e definições recomendadas pelo Comitê de Ética, quando esta concluir pelo desvio de conduta baseado em sua dosimetria.

Após a apreciação do Comitê de Ética e definição de consequências a serem aplicadas, o Comitê deverá ainda determinar quem será o responsável, se for o caso, por aplicar a consequência definida e oferecer orientações sobre como fazê-lo, com base nesta Política.

6.1 Gestão e Tratamento de denúncias e infrações

O SESI e SENAI/PI deve manter um sistema de gestão e tratamento de denúncias, alegações e suspeitas, a fim de assegurar que todas ações e condutas conhecidas (reais ou potenciais) em desacordo com o Código de Ética e Conduta e às normas internas e legais sejam regularmente apuradas, que os colaboradores ou terceiros envolvidos sejam responsabilizados, que os danos à empresa sejam ressarcidos e que sejam tomadas ações de remediação para tratar o risco e evitar novas infrações. As eventuais infrações podem ser conhecidas por meio de denúncia de qualquer pessoa ou após detecção de irregularidades em auditorias, representações funcionais, representações oficiadas por outros órgãos públicos (Ministério Público, Tribunal de Contas, Controladoria Geral do Estado, Departamento de Polícia) ou notícias veiculadas na mídia.

As denúncias, as representações ou as informações que noticiem a ocorrência de suposta infração correcional, deverão ser objeto de juízo de admissibilidade que avalie a existência de indícios que justifiquem a sua apuração, bem como a espécie de procedimento correcional cabível.

6.2 Princípios

A aplicação de medidas disciplinares deve necessariamente observar os seguintes princípios:

- **Transparência:** Todo o procedimento, direta ou indiretamente relacionado à aplicação de consequências pelo SESI e SENAI/PI deve ser pautado pela clareza, tendo as circunstâncias e informações definidas em sua totalidade e devidamente registradas.
- **Honestidade e Integridade:** Ao participar, direta ou indiretamente da aplicação de consequências do SESI e SENAI/PI, espera-se que os envolvidos mantenham postura íntegra e atuem sempre no melhor interesse das políticas da Organização que respondem pelos princípios éticos; para tanto, evitando condutas contraditórias, duvidosas ou que possam denegrir a reputação, credibilidade ou imagem do SESI e SENAI/PI.



PELO FUTURO DO TRABALHO

- Conformidade (com a legislação vigente aplicável ao Sesi e SENAI/PI, com o Código de Ética e demais portarias internas): O Sesi e SENAI/PI é estritamente contrário às práticas de condutas que de alguma forma possam contrariar os princípios e diretrizes nas quais se pautam o Código de Ética, as demais portarias internas do Sesi e SENAI/PI, à Lei Anticorrupção brasileira e todas as outras leis.

6.3 Sigilo e garantias

O Sesi e SENAI/PI deve assegurar total sigilo, confidencialidade e proteção institucional contra eventual tentativa de retaliação aos denunciantes, conforme o seu Código de Ética e Conduta.

Ao longo do processo de apuração o Sesi e SENAI/PI deve assegurar total sigilo, confidencialidade e proteção institucional aos 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.

7. Consequências

A aplicação de penalidades deverá respeitar o processo de investigação estabelecido pelo Sesi e SENAI/PI, bem como permitirão a ampla defesa e o contraditório do Empregado ou Terceiro.

O processo de administração das penalidades seguirá as boas práticas empregadas do Recursos Humanos do Sesi e SENAI/PI.

7.1. Natureza das medidas

7.1.1. Aos empregados do Sesi e SENAI/PI

As medidas podem ser de natureza administrativa ou disciplinar e devem ocorrer de acordo com a sua natureza e definições advindas do Comitê de Ética.

As medidas administrativas podem ser:

- **Ações de remediação:** O Sesi e SENAI/PI deverá adotar ações de remediação para tratar o risco e evitar novas infrações, 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.
- **Medidas cautelares:** O Sesi e SENAI/PI poderá adotar medidas cautelares no curso da investigação, a fim de garantir a eficácia do procedimento ou evitar danos iminentes.
- **Ressarcimento de danos:** O Sesi e SENAI/PI poderá adotar medidas administrativas e/ou judiciais para ressarcimento dos danos causados ao patrimônio material ou imaterial da empresa.



PELO FUTURO DO TRABALHO

As medidas disciplinares podem ser:

- Advertência verbal: é um aviso ao empregado, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão de acordo com as Normas, Políticas e Código de Ética do Sesi e SENAI/PI e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao empregado mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência verbal será realizada por meio de conversa, posteriormente o gestor deverá comunicar o setor de Recursos Humanos e este deverá registrar a advertência e anexar na pasta de arquivo do empregado para consulta posterior.
- Advertência escrita: possui a mesma finalidade que a advertência verbal, a diferença é que se dará por meio da comunicação escrita e o empregado deverá assinar o documento no seu recebimento. Caso haja recusa de assinatura do empregado, a advertência será lida na presença de duas testemunhas, e terá os mesmos efeitos jurídicos. Esse documento assinado poderá ser utilizado futuramente como comprovação das ações progressivas efetuadas pelo empregador, por isso deve ser mantido em posse do setor de Recursos Humanos do Sesi e SENAI/PI.
- Suspensão disciplinar: é uma medida utilizada para penalizar o empregado na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave cometida por ele. Nesse caso haverá prejuízo salarial a ele, perdendo o direito a remuneração nos dias de suspensão, o descanso semanal remunerado, 1/12 do 13º salário se a suspensão for maior ou igual a 15 dias e, como é considerada ausência injustificadas ao serviço, seguirá as regras de férias contidas na Consolidação das Leis do Trabalho. A suspensão não poderá exceder o período de trinta dias corridos. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.
- Rescisão de contrato de trabalho: caso medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o empregado tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o contrato de trabalho. Nesse caso, o empregado tem direito ao aviso prévio, férias vencidas acrescidas de 1/3, férias proporcionais, 13º salário proporcional, saldo de salário, horas extras, multa sobre o FGTS e direito a sacar os depósitos do FGTS, conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho acerca de demissões sem justa causa.
- Rescisão de contrato de trabalho por justa causa: caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o empregado tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o contrato de trabalho por justa causa conforme previsto no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse caso, o empregado perde o vínculo empregatício, além de perder vários direitos trabalhistas como férias proporcionais, 13º salário, multa sobre FGTS e saque do FGTS, por exemplo.



PELO FUTURO DO TRABALHO

- Exoneração: é o desligamento de um cargo em comissão ou destituição da função de confiança, independentemente de motivação ou apuração de infração; a exoneração pode ser a pedido do empregado ou por decisão discricionária da instância máxima da entidade.

Para os empregados garantidos pela estabilidade provisória (membro da CIPA eleito, empregada gestante, empregado acidentado e dirigente sindical) a demissão ocorrerá por Justa Causa.

Independente das medidas administrativas e disciplinares a serem tomadas, na hipótese do fato se configurar como qualquer tipo de infração legal, o Comitê de Ética poderá 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.).

7.1.2. Aos Terceiros do Sesi e SENAI/PI

São considerados Terceiros todos os fornecedores, prestadores de serviço, parceiros, credenciados, agentes intermediários, patrocinados, entre outros. São consequências aplicáveis aos Terceiros do Sesi e SENAI/PI:

- Advertência por escrito: aviso para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão de acordo com as Normas, Políticas e Código de Ética do Sesi e SENAI/PI e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao Terceiro do Sesi e SENAI/PI mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência será realizada por meio de notificação extrajudicial, e deverá ser registrada para consulta posterior.
- Suspensão cadastral: é uma medida utilizada para que o Terceiro, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta cometida, ele regularize a situação que motivou a falta e/ou as advertências. Nesse caso haverá prejuízo ao Terceiro, uma vez que este não poderá contratar com o Sesi e SENAI/PI, em um período de 30 (trinta) dias a até 2 (dois) anos, de acordo com a gravidade do ato praticado. A suspensão cadastral deverá atingir todo o período do contrato atualmente vigente, bem como o período posterior a entrega do objeto contratado pelo Sesi e SENAI/PI. A suspensão cadastral será informada por meio de notificação extrajudicial, permitindo a ampla defesa e o contraditório e deverá ser registrado para futura consulta. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas, consoante ao processo padrão e vigente de aquisições.
- Suspensão contratual: é uma medida utilizada para que o parceiro, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave



PELO FUTURO DO TRABALHO

cometida, regularize a situação que motivou a falta grave e/ou as advertências. Nesse caso haverá prejuízo ao Terceiro, uma vez que este não poderá realizar o objeto do contrato pelo período de suspensão. A suspensão não poderá exceder o período de 30 (trinta) dias corridos e não ensejará na aplicação de multas e juros contratuais em decorrência do atraso, sem prejuízo das demais cláusulas contratuais. A suspensão será realizada por meio de notificação extrajudicial, permitindo a ampla defesa e o contraditório e deverá ser registrada para consulta posterior. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas, consoante ao processo padrão e vigente de aquisições.

· Rescisão do contrato: Caso medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o Terceiro tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido unilateralmente de forma motivada o contrato, sem prejuízo da aplicabilidade das sanções previstas no instrumento contratual e legislação vigente aplicável. A rescisão unilateral motivada do contrato deverá suspender o cadastro do parceiro, consoante ao processo padrão e vigente de aquisições.

8. Fatores a considerar para dosimetria das medidas disciplinares para empregados

- a) Gravidade da falta;
- b) Penalidades anteriores, mesmo que de outra natureza, observado o período de 5 anos;
- c) Motivo (s) que levaram o empregado a cometer a falta;
- d) Tempo de serviço na empresa;
- e) Histórico e avaliação funcional: elogios, desempenho, colaboração para com a empresa/colegas, comprometimento com o Programa de Compliance, etc.
- f) Razões circunstanciais: ausência de treinamento, caso fortuito, força maior, senioridade do envolvido, exposição ao risco, entre outros.

Devem ser aplicadas aos indivíduos que, sem dúvida, agiram de forma contrária às determinações do Código de Ética e Conduta, infringiram leis, normas internas, políticas e procedimentos do Sesi e Senai/PI.

Retaliação de qualquer natureza é proibida, assim, se confirmada, o infrator estará sujeito a sanções disciplinares.

Medidas disciplinares, decorrentes de processo de investigação, recomendadas pelo Comitê de Ética, não são consideradas retaliações.



PELO FUTURO DO TRABALHO

A aplicação disciplinar deve observar a proporcionalidade da própria medida com a gravidade da infração.

O grau de severidade de uma medida, quando for o caso, deve ser recomendado pelo Comitê de Ética.

As mesmas medidas disciplinares devem ser aplicadas para o superior imediato 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.

A aplicação de medidas administrativas e/ou disciplinares não exclui as demais sanções cíveis e penais admitidas em Direito.

9. Critérios para a aplicação de medida disciplinar para empregados

A medida disciplinar deve ser aplicada individualmente, mesmo que os fatos envolvem mais de um colaborador, pois além dos fatores pessoais e individuais, há que se levar em conta o histórico trabalhista do colaborador.

Deve ser criteriosamente verificada a relação entre causa e efeito, ou seja, a relação do fato faltoso praticado pelo colaborador com as consequências decorrentes desse ato.

10. Exceção

Quaisquer exceções, lacunas, dúvidas, vacâncias às regras aqui apresentadas devem ser ponderadas formalmente pelo Comitê de Ética do Sesi e Senai/PI.

11. Considerações Finais

Na existência de situações de violações que não se enquadrem nas classificações dessa política, caberá ao Comitê de Ética deliberar sobre as possíveis aplicações de medidas disciplinares.

Nos casos em que a inconformidade recair sobre algum membro do Comitê de Ética, este não participará do processo, cabendo aos demais membros proceder à sua condução.