

Política de Gestão de Consequências do Grupo Guanabara



Dezembro - 2022

**POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS DO
GRUPO GUANABARA**

Rev.: 00

 Última revisão:
12/2024

I.	INTRODUÇÃO.....	3
II.	DEFINIÇÕES.....	4
III.	CÓDIGOS DE ÉTICA E DE CONDUTA DO GRUPO	9
IV.	APLICABILIDADE DA POLÍTICA.....	9
V.	ORIENTAÇÕES PRELIMINARES.....	10
VI.	COMUNICAÇÕES E TREINAMENTOS.....	11
VII.	REPORTANTO VIOLAÇÕES	12
VIII.	ATUALIZAÇÕES DA POLÍTICA.....	12
IX.	NORMAS DE REFERÊNCIAS.....	13

HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Nº	Data	Verificado por:	Aprovado por:	Revisões
00	12/2022	-	-	Elaboração do documento

**POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS DO
GRUPO GUANABARA**Rev.:
00Última revisão:
12/2024

I. INTRODUÇÃO

É vital para todas as empresas que integram o Grupo Guanabara combater e evitar todas as formas de descumprimento de legislação e do Programa de Integridade do Grupo Guanabara. Desta forma, considerando que, o Grupo Guanabara atua em diversos seguimentos e a legislação assegura ao empregador o poder disciplinador, na figura do gestor, o Grupo reforçando o compromisso e respeito às legislações e ao Programa de Integridade do Grupo Guanabara, elaborou a Política de Gestão de Consequências do Grupo Guanabara (“Política”).

A presente Política visa orientar e apoiar o gestor na definição das medidas administrativas a serem aplicadas nas hipóteses de ações ou omissão através de condutas de descumprimento das leis vigentes, dos Códigos de Ética e de Conduta do Grupo e demais políticas do Programa de Integridade do Grupo Guanabara pelo empregado, observando para tanto, os limites estabelecidos na legislação, as apurações realizadas, evidências e provas robustas.

Desta forma, a Política também possui o objetivo de assegurar a transparência e garantir a ausência de tratamento diferenciado e/ou discriminatório por parte dos gestores e do Comitê de *Compliance* com suporte da Diretoria de *Compliance* na tomada das decisões das Ações Disciplinares.

Esta Política complementa as disposições dos Códigos de Ética e de Conduta do Grupo Guanabara, Política Anticorrupção, Política sobre Conflito de Interesses, Política de Relacionamentos com Agentes Públicos, Política de Relacionamento com Concorrentes e Conformidade Concorrencial, Política de Relacionamento com Terceiros e demais documentos do Programa de Integridade do Grupo Guanabara e se aplica a todos os empregados do Grupo Guanabara.

As empresas que integram o Grupo Guanabara não aceitam ou toleram, de forma alguma, o descumprimento legal e das regras internas, e, nesse sentido, incentivam o relato de irregularidades por meio do e-mail ouvidoria@guanabaraholding.com.br disponível no seguinte site: compliance.guanabaraholding.com.br ou pelos telefones: 0800 022 9007 e (21) 2562-

**POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS DO
GRUPO GUANABARA**

Rev.: 00

Última revisão:
12/2024

9007.

II. DEFINIÇÕES

- “**Abandono de Emprego**” ocorre quando o empregado possui faltas contínuas no trabalho, sem justificativa legal e sem qualquer comunicação ao empregador.
- “**Ações Disciplinares**” significa o conjunto de medidas disciplinares estabelecidas pela legislação a serem aplicadas pelo empregador, na figura do gestor, na hipótese de falta cometida pelo empregado.
- “**Advertência**” aviso ao empregado para que ele tome conhecimento do seu comportamento ilícito e/ou inadequado e suas consequências em caso de reincidência. A Advertência pode ser verbal ou escrita.
- “**Agravantes**” significa que pode existir fatores que aumentem ou piorem a gravidade da ação do empregado através de uma conduta que o mesmo praticou antes e/ou durante a análise da denúncia/fato.
- “**Atenuantes**” significa que podem existir fatores que reduzam a gravidade da ação do empregado através de uma conduta que o mesmo praticou antes da análise da denúncia.
- “**Ato de Improbidade**” significa toda ação ou omissão desonesta que quebre a confiança da relação contratual de trabalho, independente, do cargo assumido. A ação ou omissão deverão ser contrários aos Códigos de Ética e de Conduta, Programa de Integridade do Grupo, demais normas internas das empresas do Grupo e/ou legislação vigente.
- “**Ato de Indisciplina**” significa o agente violou ordem de caráter geral, desrespeitando as normas internas do Grupo e/ou Programa de Integridade do Grupo, entre outras.
- “**Ato de Insubordinação**” ocorre quando o empregado viola o dever de obediência ao superior hierárquico relativa à ordem específica para execução da atividade inerente ao contrato de trabalho.

**POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS DO
GRUPO GUANABARA**

Rev.: 00

Última revisão:
12/2024

- “Ato Lesivo da Honra ou da Boa Fama ou Ofensas Físicas Praticadas no Serviço e/ou contra o Empregador e/ou Superior Hierárquico” significa a ofensa moral e/ou física praticadas contra superiores hierárquicos e/ou empresas do Grupo, incluindo os sócios, dentro ou fora das empresas, nos ambientes de redes sociais, resguardado o direito à legitima defesa.
- “Código Penal” significa o Decreto-Lei n° 2.848/1940.
- “Colaboradores” significa todos os sócios (acionistas ou cotistas), conselheiros, diretores, administradores, empregados, terceirizados, estagiários e menores aprendizes das empresas do Grupo.
- “Comitê de Compliance” significa o órgão colegiado que compõe a instância responsável pela aplicação do Programa de Integridade e que tem a função de atuar em questões e assuntos mais sensíveis relacionados ao Programa de Integridade, conforme atribuições previstas no Manual de Aplicação do Programa de Integridade do Grupo Guanabara.
- “Condenação Criminal do Empregado” significa a condenação que não cabe mais recurso no judiciário. O empregado tem restrição da liberdade pessoal, ou seja, não há possibilidade da continuação do contrato de trabalho.
- “Consolidação das Leis Trabalhistas” ou “CLT” significa o Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.
- “Desídia” significa que o empregado desempenha as suas atividades profissionais com preguiça, possui atrasos frequentes, muitas faltas injustificadas, desinteresse pela função, age com negligência, desleixo, desatenção, relaxamento e má vontade.
- “Diretoria de Compliance” significa o órgão liderado pelo *Chief Compliance Officer* - CCO, o qual é responsável por aplicar e monitorar o Programa de Integridade no dia a dia das atividades das empresas do Grupo.
- “Discriminação” a denominação atribuída a uma ação ou omissão violadora dos direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos tais como: etnia,

**POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS DO
GRUPO GUANABARA**

Rev.: 00

Última revisão:
12/2024

origem, gênero, orientação sexual, crença religiosa, condição de sindicalização, convicção política, ideológica, classe social, condição de portador de deficiência, estado civil ou idade que sejam a base ou influenciem a tomada de decisões relativas ao vínculo empregatício do funcionário, promoção ou remuneração.

- “**Embriaguez Habitual**” significa o empregado ultrapassa o limite social da ingestão de substância alcoólica, tornando-se um dependente da substância.
- “**Embriaguez em Serviço**” ocorre no ambiente de trabalho e poderá acarretar riscos aos demais Colaboradores.
- “**Fornecedores**” e/ou “**Prestadores de Serviços**” significa todo e qualquer terceiro, bem como suas empresas coligadas e controladas e/ou seus Colaboradores e subcontratados que, pretenda e/ou forneça e preste serviços ao Grupo Guanabara e as sociedades que integram ao Grupo.
- “**Grupo Guanabara**” ou “**Grupo**” significa, conjuntamente, o grupo de empresas que têm em comum como sócio / acionista o Sr. Jacob Barata (i); (ii) uma sociedade de que o Sr. Jacob Barata seja sócio ou acionista; (iii) alguém membro da família do Sr. Jacob Barata.
- “**Incontinência de Conduta**” significa que a conduta do empregado é contrária aos padrões de civilidade esperado, tais como: práticas de atos libidinosos, libertinagem, pornografia, reputação duvidosa, utilização de linguagem ou de gestos obscenos e/ou desrespeito aos colegas de trabalho e à empresa.
- “**Justa Causa**” significa a ação disciplinar aplicada pelo empregador ao empregado que acarreta a rescisão do contrato de trabalho nos casos previstos no Artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas.
- “**Mau Procedimento**” significa os atos incompatíveis com as regras sociais que firam a discrição pessoal, o respeito, que ofendam a dignidade, reflitam Assédio Moral e/ou sexual, entre outros, tornando impossível ou sobremaneira onerosa a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre na definição das demais justas causas.

POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS DO GRUPO GUANABARA

 Rev.: **00**

 Última revisão:
12/2024

- “**Negociação Habitual**” ocorre quando o empregado por conta própria ou sem autorização do empregador executa atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio e/ou quando exerce outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício da atividade e/ou prejudique as empresas do Grupo.
- “**Perda da Habilidade ou das Requisitos Estabelecidos em Lei para o Exercício da Profissional**” significa que o empregado perdeu a autorização que habilita a execução da atividade contratada pelo empregador, em decorrência de conduta dolosa do empregado.
- “**Perdão Tácito**” significa que a empresa e/ou gestor não aplicou Ações Disciplinares cabíveis dentro do tempo razoável.
- “**Prática Constante de Jogo de Azar**” significa que o empregado habitualmente pratica a sorte em jogos de ganho ou perda.
- “**Preconceito**” é caracterizado pelo julgamento prévio negativo que se faz de pessoas supostamente estigmatizadas por estereótipos.
- “**Programa de Integridade do Grupo**” significa o conjunto de mecanismos e procedimentos internos específicos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, e o estabelecimento e a aplicação efetiva de valores, princípios e regras pelo Grupo como medidas anticorrupção pelo Grupo, com o objetivo de prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos ou lesivos, especialmente contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira, conforme previsto na Lei Anticorrupção. Compõem conjuntamente o Programa de Integridade, o Código de Ética e de Conduta e as demais políticas, cartilhas, normas e diretrizes que digam respeito ao cumprimento das leis brasileiras anticorrupção e de combate ao suborno e demais legislações.
- “**Representantes**” significa todas aquelas pessoas, físicas ou jurídicas, com poderes para agir em nome das empresas do Grupo, tais como: procuradores, agentes, despachantes, agentes de vendas e/ou representantes comerciais que ajam em nome das empresas do Grupo, agentes que interajam com Agente Público, agentes de

**POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS DO
GRUPO GUANABARA**

Rev.: 00

Última revisão:
12/2024

desembarço alfandegário, e outras empresas e indivíduos que atuem em nome das empresas do Grupo Guanabara.

- “**Segredos de Fábrica**” são os segredos relativos às fórmulas empregadas em novos inventos e métodos de fabricação, propriedade intelectual e patentes, entre outros.
- “**Segredos dos Negócios**” são os segredos relativos às transações efetuadas pela empresa, seus credores e/ou devedores, sua situação financeira, decisões estratégicas, entre outros.
- “**Suspensão**” significa a aplicação de ação disciplinar pelo empregador ao empregado, acarretando ausência de prestação de serviço do empregado, consequentemente, implica na ausência de pagamento financeiro pelos dias não trabalhados.
- “**Violação ao Segredo de Empresa**” significa que o empregado, detentor de segredo da empresa (Segredos de Fábrica e/ou Segredos dos Negócios), quebra a confidencialidade das informações e revela à terceiros interessados capaz de causar prejuízo à empresa.
- “**Terceiros**” significa pessoa, física ou jurídica, com a qual as empresas do Grupo celebrem contratos ou parcerias comerciais ou com a qual as empresas do Grupo estejam negociando um contrato ou parceria comercial, incluindo prestadores de serviços, fornecedores de produtos, consultores de negócios relacionados às vendas que negociem com clientes, realizem pesquisas de mercado ou forneçam qualquer outra assistência ao setor de vendas, Representantes, assessores financeiros, advogados, ou consultores em geral.
- “**Termo de Ciência e Responsabilidade**” significa documento assinado ou a ser assinado pelos Colaboradores, Representantes e Terceiros comprovando ciência e responsabilidade pelo cumprimento integral dos Códigos de Ética e de Conduta do Grupo e demais políticas do Programa de Integridade do Grupo.

**POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS DO
GRUPO GUANABARA**Rev.: **00**Última revisão:
12/2024**III. CÓDIGOS DE ÉTICA E DE CONDUTA DO GRUPO GUANABARA**

O Grupo instituiu os Códigos: (i) Código de Ética e de Conduta do Programa de Integridade do Grupo Guanabara e (ii) Código de Ética e de Conduta do Programa de Integridade dos Fornecedores e/ou Prestadores de Serviços do Grupo Guanabara que integram o Programa de Integridade do Grupo Guanabara (“Códigos de Ética e de Conduta”) também preveem a obrigação de cumprir as leis e os regulamentos nacionais, internacionais e locais aplicáveis aos seus negócios, inclusive, mas não se limitando, as leis sobre anticorrupção.

É responsabilidade dos Colaboradores, Representantes e Terceiros conhecer e cumprir os Códigos de Ética e de Conduta e demais políticas do Programa de Integridade do Grupo, além de buscar orientação da Diretoria de *Compliance* se, e quando, houver qualquer questão ou dúvida sobre a aplicação destas regras a uma determinada situação.

IV. APlicabilidade da Política

Esta Política sem aplica a todos os Colaboradores e Representantes, bem como aos Terceiros que possuam relação com empresas do Grupo, uma vez que, o descumprimento da legislação, dos Códigos de Ética e de Conduta e demais políticas do Programa de Integridade do Grupo, poderá implicar na solicitação do afastamento dos Colaboradores dos Fornecedores e/ou Prestadores de Serviços no objeto do contrato firmado com o Grupo, sem ensejar qualquer ingerência por parte do Grupo, além do bloqueio dos Fornecedores e/ou Prestadores de Serviços para novas aquisições e/ou serviços, inclusive na aplicação das multas e perdas e danos, imediata resolução dos contratos vigentes por culpa única e exclusiva do Fornecedor e/ou Prestadores de Serviços, de acordo com os respectivos contratos, além do possível encaminhamento de denúncias aos órgãos governamentais apropriados.

Todos, independentemente de nível hierárquico e da função exercida, deverão obrigatoriamente aderir formalmente a esta Política por meio da assinatura do Termo de Ciência e Responsabilidade do Programa de Integridade do Grupo, bem como disseminar e respeitar as exigências estabelecidas em todos os documentos do Programa de Integridade do Grupo.

**POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS DO
GRUPO GUANABARA**

Rev.: 00

Última revisão:
12/2024**V. ORIENTAÇÕES PRELIMINARES**

O Grupo ratifica que, zela pelo estrito cumprimento legal e visa manter o mais alto padrão de conduta ética em consonância com as legislações vigentes. Desta forma, espera que, os Colaboradores e Representantes atuem de forma comprometida em combater e evitar de todas as formas as irregularidades no desenvolvimento de suas atividades em alinhamento com os Código de Ética e de Conduta, documentos do Programa de Integridade do Grupo e a legislação vigente.

O Comitê de *Compliance* com suporte da Diretoria de *Compliance*, jurídico e recursos humanos da empresa deverão ser consultados para análise dos fatos e provas para aplicação da ação disciplinar, além das demais estratégias a serem tomadas, inclusive quanto ao envolvimento dos órgãos públicos, nos seguintes casos:

- Descumprimento dos Códigos de Ética e de Conduta e das políticas do Programa de Integridade do Grupo;
- Omissão ou ações enquadradas nas legislações vigentes, especialmente, mas não se limitando aos crimes previstos no Código Penal, além dos que ensejam Justa Causa nos termos do artigo 482 da CLT, tais como: a) Ato de Improbidade; Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento; c) Negociação Habitual; d) Condenação Crimina do Empregado; e) Desídia; f) Embriaguez Habitual ou Embriaguez em Serviço; g) Violação de Segredo da Empresa (Segredo de Fábrica e/ou Segredo dos Negócios); h) Ato de Indisciplina ou Ato de Insubordino; i) Abandono de Emprego; j) Ato Lesivo da Honra ou da Boa Fama ou Ofensas Físicas Praticadas no Serviço e/ou contra o Empregador e Superior Hierárquico; k) Prática Constante de Jogos de Azar; e l) Perda da Habilitação ou dos Requisitos Estabelecidos em Lei para o Exercício da Profissão.

Em respeito à legislação vigente, para determinação das penalidades serão observados os seguintes princípios: gravidade da falta e descumprimento legal (Agravantes); quantidade ou unicidade da falta (reincidência) e da ação disciplinar, uma vez que, a ocorrência só pode ser punida uma vez; nexo causal entre a falta e a demissão (se for o caso); atualidade da falta; proporcionalidade entre a falta e a punição.

**POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS DO
GRUPO GUANABARA**Rev.:
00Última revisão:
12/2024

A punição aplicada deve ser proporcional e realizada logo em seguida à falta cometida visando não caracterizar que a empresa perdoou a falta (Perdão Tácito), uma vez que, o transcurso do prazo só é aceitável quando há apuração dos fatos e provas, tais como: testemunhas, gravações lícitas, e-mails, mensagens por meios eletrônicos, documentos, câmaras, entre outras) e dos efeitos causados ao Grupo. Desta forma, o primeiro momento oportuno para aplicação das Ações Disciplinares é a finalização da apuração.

Em caso de situações pontuais não relacionadas aos Códigos de Ética e de Conduta, respectivas políticas do Programa de Integridade do Grupo e legislação vigente, o superior hierárquico poderá aplicar Advertência (verbal ou escrita) ou a Suspensão do empregado, portanto, deverá estar apto para aplicação imediata, no momento em que a empresa toma ciência do descumprimento.

O Grupo também preza pelo respeito e requer que as Ações Disciplinares sejam aplicadas de forma clara, objetiva, privada e respeitosa. Quando as Ações Disciplinares resultarem em assinatura de documento de recebimento de Advertência, Suspensão, desligamento sem Justa Causa ou com Justa Causa, o mesmo deverá ser assinado pelo mesmo. Caso o Colaborador se recuse assinar, o documento deverá ser assinado por duas testemunhas. Para registro e manutenção do histórico, os documentos deverão ser mantidos no departamento de recursos humanos da empresa, na pasta dos respectivos Colaboradores.

VI. COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

Esta Política estará acessível a todos os Colaboradores e Representantes das empresas do Grupo, assim como para Terceiros, na seguinte página eletrônica: compliance.guanabaraholding.com.br.

Sessões de treinamento serão realizadas com Colaboradores, Representantes e Terceiros anualmente nas empresas do Grupo para promover o conhecimento, entendimento e comprometimento com as diretrizes aqui estabelecidas.

É importante destacar que esta Política não aborda todas as situações possíveis, mas oferece diretrizes para atuação dentro das melhores práticas.

**POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS DO
GRUPO GUANABARA**Rev.:
00Última revisão:
12/2024

As regras desta Política são complementares às dos Códigos de Ética e de Conduta e de quaisquer outras políticas estabelecidas no Programa de Integridade do Grupo. Além disso, esta Política complementa outras obrigações estabelecidas nos contratos firmados com os Representantes e Terceiros, mas não cria relação de emprego que não seja preexistente.

Em caso de dúvidas sobre esta Política e sobre qual conduta adotar diante de determinada situação, Colaboradores, Representantes ou Terceiros deverão consultar a Diretoria de *Compliance* do Grupo.

VII. REPORTANDO VIOLAÇÕES

Colaboradores, Representantes ou Terceiros que tenham conhecimento ou suspeitem de violações desta Política deverão comunicá-las imediatamente à Diretoria de *Compliance*.

As denúncias poderão ser feitas pessoalmente, por meio do e-mail ouvidoria@guanabaraholding.com.br divulgado no portal: compliance.guanabaraholding.com.br ou pelos telefones: 0800 022 9007 e (21) 2562-9007.

Todas as denúncias recebidas serão registradas e investigadas com independência e imparcialidade, e será garantido o anonimato do denunciante, a confidencialidade da denúncia e a proibição de retaliação do denunciante e do denunciado sob investigação.

VIII. ATUALIZAÇÕES DA POLÍTICA

Observadas as suas respectivas atribuições, o Comitê de *Compliance* e a Diretoria de *Compliance* serão responsáveis pela implementação, observância, difusão, fiscalização do cumprimento e atualização do Programa de Integridade do Grupo Guanabara. Periodicamente, o Programa de Integridade do Grupo Guanabara será avaliado, para que sejam feitos os ajustes necessários para sua boa e efetiva aplicação e a Política será revisada a cada 03 (três) anos ou em período inferior, sempre que se fizer necessário.

POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS DO GRUPO GUANABARA

 Rev.: **00**

 Última revisão:
12/2024

IX. NORMAS DE REFERÊNCIAS

- Código de Ética e de Conduta do Programa de Integridade do Grupo Guanabara;
- Código de Ética e de Conduta do Programa de Integridade dos Fornecedores e/ou Prestadores de Serviços do Grupo Guanabara;
- Política Anticorrupção do Grupo Guanabara;
- Política de Relacionamentos com Agentes Públicos do Grupo Guanabara;
- Política de Relacionamento com Concorrentes e Conformidade Concorrencial do Grupo Guanabara;
- Política de Relacionamento com Terceiros do Grupo Guanabara;
- Política sobre Conflito de Interesses do Grupo Guanabara;
- Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940 (“Código Penal”);
- Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 (“CLT”); e
- Organizações Internacionais do Trabalho (“OIT”);
- Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992 (“Lei de Improbidade Administrativa”): Lei que dispõe sobre as sanções aplicáveis ao Agentes Públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na Administração Pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências;
- Lei nº 12.846, de 2013 (“Lei Anticorrupção”): Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências;
- Decreto Federal nº 11.129/2022: Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira;
- Legislações Estaduais e Municipais regulamentando em suas respectivas competências a legislação anticorrupção;
- Lei nº 14.133 de 2021 (“Lei de Licitações”): estabelece normas gerais de licitação e contratação para as Administrações Públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- FCPA - *Foreign Corrupt Practices Act* (Lei dos Estados Unidos contrária a práticas de corrupção ativa de agentes públicos estrangeiros); e
- UKBA - *United Kingdom Bribery Act* (Lei do Reino Unido contrária a práticas de corrupção ativa e passiva de agentes públicos ou privados estrangeiros).