

REGULAMENTO INTERNO PARA APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES

Institui o regulamento interno para aplicação de medidas disciplinares da empresa **ATHOS ASSESSORIA E SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº 11.774.942/0001-43, com sede na Rua Edgar Pinto Filho, nº 360, Bairro Vila União, Fortaleza/CE, CEP: 60.410-732e dá outras providências.

CAPÍTULO I

Das Penalidades

Art. 1º. As penalidades representam o conjunto de sanções a que estão sujeitos os colaboradores e terceiros, independente do cargo ou função, que cometam Fraude/Corrupção, Improbidade Administrativa, Assédio Moral, Assédio Sexual, Descumprimento de políticas, normas e procedimentos relativos ao Código de Conduta e Manual do Colaborador, Conflito de interesses e demais condutas previstas na Lei nº 12.84./2013, dentre outros.

Art. 2º. Consideram-se colaboradores os Diretores, Gestores, Trainees, demais Empregados, Estagiários e Temporários. Consideram-se Terceiros todos os outros não listados como colaboradores, mas que possuam quaisquer vínculos com a **ATHOS ASSESSORIA E SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA**.

Art. 3º. Segundo a gravidade da falta cometida, havendo ou não reincidência, os colaboradores e terceiros estarão sujeitos às penalidades a seguir descritas, sem prejuízo de quaisquer outras penas previstas em lei:

- a) advertência, realizada por meio de notificação extrajudicial;
- b) suspensão disciplinar em caso de colaborador;
- c) suspensão cadastral em caso de terceiros;
- d) suspensão contratual em caso de terceiros;
 - e) rescisão contratual por justa causa em caso de colaborador, em conformidade com o disposto no art. 482 da CLT;
- f) rescisão contratual em caso de terceiros;
- g) multa, aplicada aos terceiros, desde que previstas em contrato.

Parágrafo Único. Para fins de aplicação das penalidades acima elencadas, considera-se:

I- Advertência: um aviso infrator, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão em acordo com as Código de Ética e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao infrator mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

II- Suspensão disciplinar em caso de colaborador: 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, 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.

III- Suspensão cadastral em caso de terceiros: é uma medida utilizada para que o terceiro, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta média cometida, regularize a situação que motivou a falta média e/ou as advertências. Nesse caso, haverá prejuízo ao terceiro, uma vez que este não poderá contratar com a **ATHOS ASSESSORIA E SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA** por determinado período de tempo. A suspensão cadastral deverá atingir todo o período do contrato atualmente vigente, bem como período posterior a entrega do objeto contratado pela **ATHOS ASSESSORIA E SERVICOS**

TERCEIRIZADOS LTDA. A suspensão cadastral será informada por meio de notificação extrajudicial, permitindo a ampla defesa e o contraditório do parceiro. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

IV- Suspensão contratual em caso de terceiros: é uma medida utilizada para que o terceiro, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave 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 trinta dias corridos e não ensejará na aplicação de multas e juros contratuais em decorrência do atraso, sem prejuízo das demais cláusulas contratuais.

V- Rescisão contratual por justa causa em caso de colaborador: 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.

VI- Rescisão contratual em caso de terceiros: Caso medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o parceiro 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.

VII- Multa: Em caso de previsão contratual, será aplicada a multa, no montante previsto em contrato, em caso de violação às normas éticas, legais e prática de atos de corrupção.

Art. 4º. A decisão a respeito da definição da pena a ser aplicada e do tratamento ao caso concreto será emitida pela Comissão de Conformidade, a seu exclusivo critério, observando-se o disposto neste regulamento.

Parágrafo Único. Entre os critérios de aplicação da penalidade, serão avaliados pela Comissão de Ética e Integridade a gravidade da falta, a extensão do dano causado à empresa e o histórico profissional e disciplinar do colaborador.

Art. 5º. Para a aplicação da penalidade serão consideradas a atualidade da punição, a unicidade da pena e a proporcionalidade.

Parágrafo Único. A atualidade da punição diz respeito ao tempo entre a ocorrência da falta e a penalização, na sua maioria deve ser imediata, com exceção daquelas que requeiram apuração aprofundada dos fatos e de responsabilidade, enquanto a unicidade da pena diz respeito à quantidade de punições aplicadas para a mesma falta, de modo que só poderá ser aplicada uma consequência para cada ato faltoso. Por fim, a proporcionalidade diz respeito ao balizador perante a falta cometida, para realizar um julgamento coerente, será considerada a gravidade e impacto da falta cometida, o histórico funcional do empregado (existência e teor de atos faltosos anteriores), os motivos determinantes para a realização da falta e a condição pessoal do empregado.

CAPÍTULO II

Do Processamento das Denúncias

Art. 6º. As denúncias sobre Fraude, Corrupção, Improbidade Administrativa, Assédio Moral, Assédio Sexual, Descumprimento de Políticas, Normas e Procedimentos relativos ao Código de Conduta e Manual do Colaborador, Conflito de interesses, demais condutas previstas na Lei nº 12.84./2013 ou quaisquer violações éticas e legais, poderão ser feitas no site <https://athosassessoriaeservicos.com.br>, no telefone/whatsapp (85) 99445-1247, ou ainda presencialmente na sede ou escritório local da empresa, mediante preenchimento de formulário a ser solicitado ao fiscal de rota (supervisor).

Art. 7º. As denúncias poderão ser anônimas, observando às devidas prerrogativas legais.

Art. 8º. Recebida a denúncia pela Comissão, será designada reunião extraordinária, na qual os membros da Comissão farão suas considerações, analisando se a denúncia será admitida,

reconduzida ou arquivada.

Art. 9º. O procedimento será conduzido de forma célere, com adoção de formas simples, suficientes para propiciar adequado grau de certeza, segurança e respeito aos direitos dos interessados.

Art. 10º. Os interessados poderão formular alegações e apresentar documentos antes da decisão, os quais serão objeto de consideração pela Comissão.

Art. 11. São deveres dos interessados perante a Comissão de Conformidade e Gestão de Riscos:

- I. Expor os fatos conforme a verdade;
- II. Proceder com lealdade, civilidade e boa-fé;
- III. Não agir de modo temerário;
- IV. Prestar as informações que lhe forem solicitadas e colaborar para o esclarecimento dos fatos.

Art. 12. As denúncias com pedidos de uma pluralidade de interessados que tiverem conteúdo e fundamentos idênticos, poderão ser formulados em um único requerimento.

Art. 13. Em caso de recebimento e apuração da denúncia, a Comissão de Conformidade e Gestão de Riscos poderá aplicar as penalidades previstas no art. 3º, juntamente com as remediações necessárias e adequadas ao caso, com a finalidade de prevenir novas violações, oportunidade em que deverá encaminhar o caso ao órgão competente quando couber.

CAPÍTULO III

Das Disposições Gerais

Art. 14. Eventual atribuição de responsabilidade pessoal do colaborador não restringirá o direito de regresso que se reserva a **ATHOS ASSESSORIA E SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA** em caso de eventual dano causado à empresa.

Art. 15. Caso existam situações de violações que não se enquadrem nas classificações dessa

política, caberá à Comissão de Conformidade e Gestão de Riscos deliberar sobre as possíveis aplicações de medidas disciplinares e se necessário, juntamente com as remediações necessárias, com a finalidade de prevenção à ocorrência de novas violações.

Art. 16. Caso sejam identificados indícios, reais ou potenciais, de algum ato ilícito ou em desconformidade com os princípios e diretrizes desta política, com o Código de Ética e Conduta da **ATHOS ASSESSORIA E SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA** e suas normas vinculadas, praticados por qualquer colaborador ou terceiro, a Comissão de Conformidade e Gestão de Riscos deverá ser informada imediatamente, o que poderá ser feito através de denúncia no site: <https://athosassessoriaeservicos.com.br/>

Art. 17. Nos casos em que a não conformidade recair sobre algum membro da Comissão de Conformidade e Gestão de Riscos, a aplicabilidade de medidas disciplinares e a investigação interna deve ser apurada diretamente pela Alta Administração da **ATHOS ASSESSORIA E SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA**.

Fortaleza-CE, 29 de outubro de 2024.

Marcelo Soares Teixeira
Diretor Administrativo
(Coordenador da Comissão)

Francisco Israel Lins Austregésilo
Diretor Operacional

Renato Moreira da Silva Filho
Assessor Jurídico

Rodrigo Madeiro Maciel
Advogado da ATHOS