

POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES

1. OBJETIVO

A presente política define as regras para a aplicação de medidas disciplinares a todas as Associadas, colaboradores e empregados, em caso de violações à legislação Anticorrupção, ao Programa de Integridade, ao Estatuto Social e demais normas internas do Sindicato da Indústria da Construção do Estado da Bahia – SINDUSCON-BA.

Para os efeitos desta norma, colaboradores são todos os Conselheiros, Diretores, Presidente, Terceirizados, Consultores, Aprendizes e Estagiários.

Todas as associadas, colaboradores e empregados deverão obrigatoriamente aderir a presente política, bem como contribuir com a sua divulgação, respeitando as exigências estabelecidas no documento.

O SINDUSCON-BA mantém e promove uma cultura de conformidade e integridade em todos os níveis dentro da instituição. O seu Presidente, o Conselho Diretor, e demais órgãos da administração devem demonstrar e adotar um comprometimento ativo, visível e consistente por meio de conduta e comportamento padrão, que é exigido de toda a organização.

Tolerância Zero:

O Sindicato da Indústria da Construção do Estado da Bahia – SINDUSCON-BA adota uma política de tolerância zero com relação à corrupção, violação a normas e princípios da instituição, ficando o infrator submetido às medidas disciplinares previstas nesta política, observada a gravidade do caso concreto.

O SINDUSCON-BA, após análise jurídica, poderá reportar as condutas ilícitas às autoridades competentes, para eventual responsabilização civil, administrativa ou criminal dos envolvidos.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Todas as associadas, os colaboradores e empregados estão sujeitos às medidas previstas nesta política. No entanto, em caso de violação desta por empregados de empresas terceirizadas, contratadas pelo SINDUSCON-BA, os fatos apurados serão enviados para ciência do empregador, com a solicitação das providências que estiverem no seu âmbito.

3. MEDIDAS DISCIPLINARES:

A aplicação das sanções deverá se orientar pela ética, integridade, transparência, lealdade, impessoalidade, profissionalismo e eficiência, considerando os interesses do SINDUSCON-BA e de todos que possam ter algum tipo de interesse, ou ser impactado pelas suas ações.

O SINDUSCON-BA repudiará toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, propina, vantagem pessoal e tráfico de influência, atuando sem concessões à intervenção de interesses e favorecimentos particulares, partidários ou pessoais, e estimular que seus colaboradores, independentemente de nível hierárquico, denunciem eventual ocorrência desses atos aos canais adequados;

Na aplicação das medidas disciplinares O SINDUSCON-BA atuará de modo a evitar e impedir situações de conflitos de interesses e juízo de valor em relação aos agentes envolvidos.

3.1 DIRETRIZES PARA A APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

a) Respeito

Todas as medidas disciplinares deverão ser aplicadas de forma respeitosa, sem expor o agente infrator a situações vexatórias.

b) Proporcionalidade

A medida disciplinar deverá ser proporcional à falta cometida, devendo também ser considerado o nível de responsabilidade do envolvido, o seu histórico no SINDUSCON-BA e a sua atitude após o cometimento da violação.

c) Gradação

As infrações serão classificadas em “leve”, “média”, “grave” ou “gravíssima”.

d) Ação Imediata

As medidas disciplinares deverão ser aplicadas tão logo identificada violação de conduta e após a conclusão da apuração.

e) Sigilo

Na apuração das infrações os agentes envolvidos deverão guardar sigilo das informações privilegiadas e estratégicas que tenham acesso por força do procedimento investigatório.

3.2 TIPOS

A aplicação das medidas disciplinares deve ocorrer de acordo com a sua natureza, sem prejuízo das sanções administrativas, cíveis e penais. O descumprimento das normas contidas no Estatuto Social, nas políticas e procedimentos internos e na legislação é passível de medidas disciplinares, conforme abaixo:

a) Advertência/Orientação Verbal (aplicável nos casos de infração leve)

O Presidente do SINDUSCON-BA ou aquele a quem o mesmo designar será responsável por prestar advertência/orientação verbal ao colaborador/associada/empregado, nos casos de infração classificada como leve. Deverá ser explicitado, de forma clara, o motivo de aplicação desta medida. No caso de empregados, a advertência deverá ser registrada nos arquivos do setor pessoal.

b) Advertência por escrito (aplicável no caso de infração média)

O Presidente do SINDUSCON-BA ou aquele a quem o mesmo designar será responsável por encaminhar ao colaborador/associada/empregado “carta de advertência por escrito”, firmada pela Diretoria Executiva ou do Conselho Diretor, conforme o caso.

Na “carta de advertência por escrito” deverá constar o motivo da advertência, ser assinada pelo agente infrator ou por dois membros do SINDUSCON-BA designados pelo Presidente, no caso de recusa.

c) Suspensão (aplicável no caso de infração grave)

O Presidente do SINDUSCON-BA, ou aquele a quem o mesmo designar será responsável por aplicar ao colaborador a penalidade de suspensão de no máximo 30 (trinta) dias, conforme a gravidade da infração.

O colaborador suspenso receberá “carta de suspensão”, da qual deverá constar o motivo da penalidade, e deverá ser assinada pelo colaborador ou por dois membros do SINDUSCON-BA, designados pelo Presidente, no caso de recusa.

d) Rescisão do Contrato de Trabalho, Rescisão de Contratos em Geral, incluindo Convênios ou Exclusão do quadro social do SINDUSCON-BA (aplicável no caso de infração gravíssima).

A rescisão de contratos, com o consequente desligamento do SINDUSCON-BA, abrange o contrato de trabalho mantido com empregados, prestadores de serviços, assim como contratos especiais e os termos de parceria/convênio de qualquer natureza.

O Presidente do SINDUSCON-BA, ou aquele a quem o mesmo designar será responsável por comunicar ao agente infrator, a “carta de rescisão de contrato/termo” firmada pela Diretoria Executiva ou do Conselho Diretor, conforme o caso.

O agente infrator suspenso receberá “carta de rescisão de contrato/termo”, da qual deverá constar o motivo da penalidade e deverá ser assinada pelo colaborador ou por dois membros do SINDUSCON BA indicados pelo Presidente, no caso de recusa.

3.3 Da reincidência

Na aplicação das sanções deverá ser observado se o agente violador das normas detém conduta reincidente, o que majoraria a sanção imposta. Para fins de reincidência, em sanções de natureza leve ou média, a infração cometida perde efeito após dois anos da sua ocorrência.

Outras medidas poderão ser recomendadas pelo Comitê de Integridade, que não são consideradas medidas disciplinares, 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.

3.4 DO DIREITO A DEFESA

A aplicação das penalidades, sob pena de nulidade, deverá ser precedida de audiência do agente infrator, na qual este poderá aduzir por escrito a sua defesa, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados do recebimento da notificação.

A apreciação da defesa e conclusão do processo de apuração deverá ocorrer em 30 (trinta) dias, sendo possível a sua prorrogação justificada por 90 (noventa) dias.

Da penalidade imposta, caberá recurso ao Conselho Diretor, especialmente convocado para este fim, através do Presidente, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, contados da data de notificação do agente quanto ao resultado do processo de apuração da falta cometida.

O Conselho Diretor terá 30 dias para apreciar o recurso interposto e emitir o parecer final.

3.5 AFASTAMENTO TEMPORÁRIO - MEDIDA CAUTELAR

No curso de investigação de denúncia, o colaborador/empregado poderá ser afastado, temporariamente, de suas funções, realocando-o, quando possível, em função que o

impossibilite de continuar ou tornar a incidir na violação sob apuração ou de obstruir a investigação, resguardados os seus direitos.

Caso o desvio de conduta denunciado, a ser apurado pelo Comitê de Integridade, esteja entre as hipóteses previstas na Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), o membro da administração ou colaborador denunciado deverá ser afastado das suas funções, imediatamente, até que seja feita a preservação de todas as informações necessárias para apuração do possível ilícito e colaboração com as autoridades competentes e até que seja assegurado que a possível conduta lesiva foi interrompida.

3.6 CONSEQUÊNCIA DAS SANÇÕES

a) Treinamento Adicional em *Compliance*:

O colaborador que estiver envolvido em infração às normas de integridade do SINDUSCON-BA, poderá ser demandado a realizar um treinamento adicional em *compliance*, a ser definido pelo Comitê de Integridade, com carga horária mínima de 2 (duas) horas.

O treinamento poderá ser aplicado em conjunto com as medidas disciplinares de orientação verbal, advertência escrita e suspensão temporária.

b) Mudança de processos e estabelecimento de controles adicionais

Evidenciada a infração às normas estabelecidas pelo SINDUSCON-BA, serão revisados os processos e implementados controles adicionais que assegurem o cumprimento das normas de integridade.

Essas medidas terão o propósito de prevenir a ocorrência de novos desvios.

3.7 APLICAÇÃO DE SANÇÕES ÀS ASSOCIADAS

As associadas estão sujeitas às penalidades acima descritas, obedecido o disposto nesta política disciplinar.

a) Advertência/Orientação Verbal (aplicável nos casos de infração leve)

A Diretoria Executiva através de um representante indicado pelo Presidente do Sinduscon BA será responsável por prestar advertência/orientação verbal a associada,

nos casos de infração classificada como leve. Deverá ser explicitado, de forma clara, o motivo de aplicação desta medida.

b) Advertência por escrito (aplicável no caso de infração média)

A Diretoria Executiva através de um representante indicado pelo Presidente do Sinduscon BA será responsável por encaminhar a Associada “carta de advertência por escrito”, firmada pela Diretoria Executiva ou do Conselho Diretor, conforme o caso.

Na “carta de advertência por escrito” deverá constar o motivo da advertência, ser assinada pelo agente infrator, através de seu representante legal, ou por dois membros do SINDUSCON-BA designados pelo Presidente, no caso de recusa.

c) Suspensão por até 30 (trinta) dias (aplicável no caso de infração grave)

A Diretoria Executiva através de um representante indicado pelo Presidente do Sinduscon BA será responsável por aplicar a associada a penalidade de suspensão de no máximo 30 (trinta) dias, conforme a gravidade da infração.

A associada suspensa receberá “carta de suspensão”, da qual deverá constar o motivo da penalidade, e deverá ser assinada pelo representante da associada ou por dois membros do SINDUSCON-BA, designados pelo Presidente, no caso de recusa.

d) Exclusão do quadro social do SINDUSCON-BA (aplicável no caso de infração gravíssima).

A Diretoria Executiva através de um representante indicado pelo Presidente do Sinduscon BA será responsável por comunicar a Associada a sua exclusão do quadro social do SINDUSCON-BA.

Em relação às mesmas poderão também ser aplicadas outras medidas de sanção, se for reconhecida a existência de motivos graves, previamente informados ao Comitê de Integridade, através de denúncia formal, que submeterá o caso a apreciação ao Conselho Diretor.

Em sendo verificada a verdade dos fatos destacados, a situação será submetida a deliberação fundamentada, pela maioria absoluta dos presentes à Assembleia Geral, especialmente convocada para esse fim.

Da decisão que decretar a exclusão de associada do quadro social do SINDUSCON-BA caberá recurso à Assembleia Geral.

Além das hipóteses acima declinadas, serão suspensos os direitos das associadas:

I. Que se atrasarem em mais de 06 (seis) meses no pagamento de suas contribuições.

II. Que desacatarem a Assembleia Geral, o Conselho Consultivo, o Conselho Diretor, o Conselho Fiscal ou a Diretoria Executiva.

Na análise da aplicação da sanção de exclusão das associadas do quadro social do SINDUSCON BA, serão observados: o descumprimento de deliberação da assembleia, o comportamento incompatível com os valores e objetivos do Sindicato, a má conduta, o espírito de discórdia, identificação de falta cometida contra o patrimônio moral ou material do Sindicato, quando constituírem em elementos nocivos à Entidade.

Poderão ser excluídos do quadro social as associadas que atrasarem por mais de 12 (doze) meses o pagamento de suas contribuições.

As penalidades impostas às Associadas serão aplicadas pela Diretoria Executiva, ou representante indicado pela mesma, em consonância ao disposto no Estatuto Social e nesta política disciplinar.

As Associadas que tenham sido excluídas do quadro social poderão reingressar no Sindicato, desde que se reabilitem, considerando critérios estabelecidos pelo Comitê de Integridade.

Quando a penalidade decorrer apenas de atraso de pagamento, a liquidação dos débitos, inclusive por negociação, devidamente corrigidos conforme critérios estabelecidos pela Diretoria Executiva, possibilitará a imediata reabilitação.

Os membros dos órgãos da administração do SINDUSCON-BA que receberam sanção disciplinar leve ficarão inelegíveis para participar de processo seletivo interno por um ano.

Os membros dos órgãos da administração do SINDUSCON-BA que receberam sanção disciplinar de natureza média ficarão inelegíveis para participar de processo seletivo interno por dois anos.

As associadas que receberem a aplicação de sanção disciplinar de natureza grave ficarão inelegíveis para exercer mandatos em órgãos da administração do SINDUSCON-BA.

4. RESPONSÁVEIS PELA APURAÇÃO E APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

Caberá ao Comitê de Integridade apurar eventuais violações ao Estatuto Social, às políticas de integridade do SINDUSCON-BA e à legislação anticorrupção. Para tanto, poderá ser requisitado o auxílio de outros colaboradores ou setores do SINDUSCON-BA, a critério dos membros do Comitê de Integridade.

O Comitê de Integridade será a unidade responsável pela avaliação da infração e proposição da medida disciplinar a ser aplicada, por violação às normas de integridade do SINDUSCON-BA, mediante voto da maioria absoluta, a qual será encaminhada ao Conselho Diretor. As penalidades impostas serão comunicadas e aplicadas pelo PRESIDENTE do SINDUSCON-BA, ou por representante indicado pelo mesmo, em consonância ao disposto no Estatuto Social e nesta política disciplinar.

Em qualquer caso, será ouvido o superior hierárquico do envolvido, o Coordenador do Projeto ou o Gestor do respectivo contrato e a Diretoria Executiva.

Quando a infração de violação de norma envolver membro da Diretoria Executiva ou do Conselho Diretor, a apreciação e a aplicação da penalidade deverão ficar a cargo do Conselho Diretor do SINDUSCON-BA, mediante voto da maioria absoluta de seus componentes, excluído o Agente Infrator.

Durante o processo de averiguação, os procedimentos abaixo poderão ser realizados pelo Comitê de Integridade:

1. Convocação de colaboradores para prestarem esclarecimentos necessários;
2. Para os casos de ocorrências passíveis de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o Comitê de Integridade deverá solicitar parecer à área Jurídica do SINDUSCON BA, reportando os fatos e provas apurados.
3. Quando comprovado o desvio de conduta, caberá ao Comitê de Integridade submeter o processo de apuração da infração à Assessoria Jurídica, para que seja analisada a viabilidade ou não de se buscar a reparação de danos ao SINDUSCON BA e responsabilizar os infratores penal, criminal e/ou civilmente.

No caso de violação que enseje na rescisão de contrato com parceiro de Negócio, agentes conveniados, terceirizados e consultores, confirmado o desvio de conduta, irregularidade, ilicitude ou atitude contrária aos princípios da ética e integridade, além de encerramento do contrato, este fica impedido de prestar serviço ou fornecer produtos/insumos para o SINDUSCON-BA.

5. DAS HIPÓTESES DE REINGRESSO DAS ASSOCIADAS EXCLUÍDAS MEDIANTE SANÇÃO DISCIPLINAR:

Quando a penalidade decorrer apenas de atraso de pagamento, a liquidação dos débitos, ainda que mediante negociação, devidamente corrigidos conforme critérios estabelecidos pela Diretoria Executiva, possibilitará a imediata reabilitação, nos termos do Estatuto Social.

Nas hipóteses abaixo a associada excluída poderá ser reintegrada:

1. **Cumprimento das Penalidades:** Se a ex-associada cumpriu todas as penalidades impostas durante o processo disciplinar, inclusive de natureza indenizatória conforme estabelecido pelo Comitê de Integridade e pelo Presidente do Sinduscon BA, esta poderá ser elegível para reintegração, no caso de infrações leves e médias.
2. **Decurso de Prazo:** Após prazo de cinco anos, a exclusão pode ser considerada como cumprida, permitindo a reintegração, no caso de infrações leves e médias.
3. **Mudança de Circunstâncias:** Se houver evidências de que as circunstâncias que levaram à exclusão mudaram, como na hipótese de a conduta que justificou a exclusão não ser mais tipificada como infração, a reintegração pode ser considerada. A hipótese se aplica em caso de infrações leves ou médias.
4. **Decisão da Assembleia:** A reintegração pode depender da decisão da assembleia ou do órgão competente do sindicato, que deve deliberar sobre a reintegração e aceitar ou não o pedido, mediante análise de recurso interposto pelo ex associado. A hipótese se aplica em caso de infrações leves ou médias.

6. REGISTRO

O Comitê de Integridade manterá registro das penalidades aplicadas, inclusive as de orientação verbal em documento próprio, devidamente arquivado, para fins de estudos, revisão de procedimentos e dados estatísticos.

7. DÚVIDAS E DENÚNCIAS

Os colaboradores são encorajados a encaminhar ao Comitê de Integridade dúvidas e formular perguntas relacionadas à aplicação desta política, bem como de realizar denúncias em relação à violação de suas regras. O SINDUSCON-BA dará ampla divulgação aos meios pelos quais possam ser encaminhadas dúvidas ou denúncias.

O SINDUSCON-BA possui sistema de denúncias e infrações, com o objetivo de assegurar que todas as ações e condutas em desacordo com os Estatuto Social e às normas internas e legais sejam regularmente apuradas, que os administradores, empregados ou terceiros envolvidos sejam responsabilizados, que os danos ao

SINDUSCON-BA sejam ressarcidos e que sejam tomadas ações de remediação para mitigar o risco e evitar novas infrações.

As comunicações referentes as denúncias devem vir acompanhadas do maior número de informações possíveis, tais como:

1. Descrição objetiva e imparcial do fato;
2. Onde e quando a violação ocorreu ou está ocorrendo;
3. Quem são as pessoas e organizações envolvidas;
4. Documentação que auxilie na avaliação do caso e encaminhamento de eventuais ações.
5. Denúncias ou acusações sem fundamentação serão desconsideradas;
6. As denúncias poderão ser relatadas através do e-mail _____

O SINDUSCON-BA não tolera qualquer retaliação contra qualquer pessoa, interna ou externa, colaborador que comunique de boa-fé uma violação ou suspeita de violação a esta Política, e as demais políticas internas do SINDUSCON-BA, sendo garantida a confidencialidade acerca da identidade de qualquer pessoa que comunicar qualquer violação. A prática de retaliação é sujeita a medidas disciplinares que podem resultar, inclusive, no desligamento do colaborador ou exclusão do associado, com investigações correlacionadas.

8.VIGÊNCIA:

Esse procedimento passa a vigorar a partir da data de sua publicação ou da data de sua última revisão. O mesmo deve ser revisado em até 02 anos ou caso haja alguma alteração no processo.

9. GLOSSÁRIO:

CONFLITO DE INTERESSES: Configura-se conflito de interesse quando, em razão de um interesse próprio ou de terceiros, administrador ou empregado é influenciado a agir contra os princípios ou interesses do SINDUSCON-BA, violando normas, decidindo inapropriadamente ou deixando de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais.

COLABORADORES: Para os efeitos desta norma, colaboradores são todos os Conselheiros, Diretores, Presidente, Consultores, Aprendizes e Estagiários.

COMITÊ DE INTEGRIDADE: O Comitê de Integridade é um órgão colegiado, de caráter permanente, com independência e autonomia, destinado a implementação de

Comentado [TO1]: Identificar se faltou mapear alguém na estrutura.

programa de integridade, políticas internas, cujas iniciativas visam fortalecer a cultura ética na instituição, indo além dos requisitos normativos e contribuindo para um ambiente transparente e ético.

MEDIDA DISCIPLINAR: É a medida aplicada em virtude de infração aos Princípios de Ética e Conduta, aos mecanismos de integridade, às leis e decretos, às políticas e procedimentos internos do SINDUSCON-BA e às obrigações legais às quais está submetida. A medida disciplinar pode ser aplicada a administradores, empregados, estagiários, conveniados, consultores e aprendizes do SINDUSCON-BA.

DENÚNCIA: Comunicação de prática ou suspeita de prática de infração aos princípios e compromissos dos Princípios de Ética e Conduta, aos mecanismos de integridade, às leis e às políticas e procedimentos internos e às obrigações legais às quais está submetido o SINDUSCON BA.

VIOLAÇÃO: Toda ação ou omissão que esteja em desacordo com princípios e compromissos do Estatuto Social, as políticas e procedimentos internos e com as obrigações legais às quais está submetido o SINDUSCON-BA.

GRAVIDADE: A aplicação da sanção deve ser proporcional a falta cometida.

MOMENTO: A aplicação da pena deve ocorrer em prazo adequado, a partir do momento em que o fato chegar ao conhecimento do SINDUSCON-BA.

DUPLA PENALIDADE: Nenhum empregado poderá receber mais de uma punição por uma única falta cometida.

POLÍTICAS INTERNAS: normas, políticas, procedimentos e quaisquer outros documentos internos que reflitam as regras internas estabelecidas pelo SINDUSCON-BA.

FLUXOGRAMA DE MEDIDAS DISCIPLINARES

