

POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS DA FAEPA

1. OBJETIVO

O propósito desta Política é estabelecer as regras para a aplicação das consequências apropriadas diante de constatações de violações às leis, ao Código de Conduta Ética e demais normas e políticas internas da FAEPA.

2. ABRANGÊNCIA

As diretrizes delineadas nesta Política são dirigidas aos conselheiros, gerentes, coordenadores, assessores, empregados, parceiros, voluntários, aprendizes, alunos, estagiários, bolsistas, monitores, fornecedores, prestadores de serviços e todos aqueles que com a FAEPA, de alguma forma, se relacionam.

3. ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

A FAEPA possui um Código de Conduta Ética que define seus princípios éticos, valores e comportamentos esperados de todos aqueles que com ela se relacionam. São obrigações de todos a leitura e compreensão do Código de Conduta Ética e a prática desses princípios por meio dos comportamentos, julgamentos e decisões exercidos diariamente. Quando esses princípios não são seguidos, caracterizando um desvio de conduta, caberá aos líderes, administradores e aos órgãos de governança comunicarem ao Comitê de Compliance que é o órgão responsável por recomendar ao Diretor Executivo da FAEPA as medidas de consequências aplicáveis aos responsáveis, de forma a desestimularem as práticas de má conduta e seus impactos negativos.

A responsabilidade para aplicar medidas disciplinares, em princípio, é atribuição da Unidade de Recursos Humanos da FAEPA. Para eventos de desvios de conduta, o Comitê de Compliance deverá ser consultado sobre a devida medida disciplinar a ser aplicada.

O Comitê de Compliance analisará os relatos de desvio de conduta e recomendará as medidas disciplinares e contratuais que serão adotadas. A relevância dos desvios de conduta (ou faltas) devem ser julgadas com base no impacto sobre as atividades da instituição e reincidência, embora tais critérios não esgotem as possibilidades.

4. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

A aplicação de uma medida de consequência, em caso de violação de leis, do Código de Conduta Ética e demais normas e políticas internas da FAEPA, deverão observar os seguintes princípios e diretrizes:

- 4.1. **Respeito:** toda consequência deverá ser aplicada de forma respeitosa, sem expor o destinatário a situação vexatória.
- 4.2. **Proporcionalidade:** a consequência será proporcional à violação cometida, devendo também ser considerado o nível de responsabilidade do envolvido, o seu histórico com a FAEPA e sua atitude após o cometimento da violação.
- 4.3. **Gradação:** as consequências serão categorizadas de acordo com a gravidade das violações, sendo classificadas como de grau leve, médio, grave ou gravíssimo.

5. APLICAÇÃO DAS CONSEQUÊNCIAS

Para a aplicação da consequência serão consideradas a atualidade da punição, a unicidade da pena e a proporcionalidade. As consequências deverão ser aplicadas imediatamente após a conclusão do processo de investigação interna. Isso visa evitar qualquer intervalo de tempo entre a ocorrência da violação e o momento da aplicação da consequência.

Por sua vez, a unicidade da pena diz respeito à quantidade de punições aplicadas para a mesma falta, 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.

A aplicação de penalidades deverá respeitar o processo de investigação estabelecido pela FAEPA que permitirá a ampla defesa e o contraditório.

As consequências aplicáveis são classificadas em:

- 5.1. **MEDIDAS DISCIPLINARES:** são consequências aplicáveis aos empregados, gerentes, coordenadores, assessores, diretores e conselheiros que mantenham vínculo estatutário ou de trabalho com a FAEPA.
 - a. **Medida orientativa:** trata de orientação sobre o comportamento, buscando realinhamento da conduta inadequada ao comportamento ético esperado.
 - b. **Advertência verbal ou escrita:** é um alerta direcionado ao infrator com o intuito de informá-lo sobre a incompatibilidade de suas atitudes e/ou comportamentos com as Normas, Políticas, Código de Conduta Ética e/ou legislação vigente. Caso seja feita de forma verbal, o gestor deverá comunicar

a Unidade de Recursos Humanos para o devido registro. Caso seja feita por escrito, deverá assinar o documento (que será elaborado pela Unidade de Recursos Humanos) no seu recebimento. Este documento assinado poderá ser utilizado futuramente como comprovação das ações progressivas efetuadas pelo empregador, por isso deve ser mantido em posse da Unidade de Recursos Humanos.

Sempre deverá ser realizada de forma respeitosa, em local adequado e sem exposição indevida.

- c. **Suspensão disciplinar:** é uma medida utilizada para penalizar o infrator na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta moderada a grave cometida por ele. Nesse caso haverá prejuízo salarial, com perda da remuneração nos dias de suspensão e o descanso semanal remunerado. A suspensão não poderá exceder o período de trinta dias corridos. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

A duração da suspensão será definida diante do caso concreto a depender da gravidade da conduta.

- d. **Rescisão de contrato de trabalho sem ou com justa causa:** caso medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o empregado tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o contrato de trabalho.

A FAEPA, por meio da Unidade de Recursos Humanos, sempre aplicará a medida disciplinar individualmente, mesmo que os fatos envolvam mais de um integrante, pois além dos fatores pessoais e individuais, há que se levar em conta o histórico trabalhista do integrante. Deve ser criteriosamente verificada a relação entre causa e efeito, ou seja, a relação do ato faltoso praticado pelo integrante com as consequências decorrentes desse ato.

5.2. **MEDIDAS CONTRATUAIS:** são consequências aplicáveis a todos os parceiros, voluntários, aprendizes, alunos, estagiários, bolsistas, monitores, fornecedores, prestadores de serviços e qualquer outra pessoa que com a FAEPA, de alguma forma, se relaciona.

- a. **Advertência por escrito:** uma notificação formal sobre a violação para registrar a conduta de não conformidade, aplicada em casos de violação de grau leve.
- b. **Suspensão:** uma notificação formal sobre a violação para registrar a conduta de não conformidade. Essa medida é aplicada em casos de reincidência de advertências ou na ocorrência de infração de natureza média, resultando na

- suspensão do contrato e/ou da relação até a regularização da situação dada como violadora.
- c. **Multa:** uma notificação formal sobre a violação com imposição de multa, conforme previsto no contrato que estabelece a relação entre as partes, aplicada em situações de violação considerada grave.
 - d. **Rescisão do contrato e/ou término da relação:** caso as medidas anteriormente adotadas se mostrem ineficazes ou quando a violação for classificada como gravíssima, ocorrerá a rescisão do contrato e/ou o término da relação.
 - e. **Adoção das demais medidas legais cabíveis,** seja na esfera cível, trabalhista e/ou criminal, conforme a situação. Isso inclui, sem limitações, a formalização de denúncias aos órgãos competentes e/ou propositura de ações judiciais apropriadas.

Importante ressaltar que a FAEPA 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 Ética e demais políticas internas.

A aplicação de qualquer consequência descrita acima será definida pelo Comitê de Compliance, de acordo com a gravidade da infração. Outras medidas poderão ser recomendadas pelo Comitê de Compliance, que não são consideradas medidas disciplinares ou contratuais, tais como: treinamento, mudança no processo, alteração de sistema ou ferramenta de informática, estabelecimento de controles adicionais etc.

6. TREINAMENTO EM COMPLIANCE

A violação ao Código de Conduta Ética da FAEPA ou às normas internas pertinentes ensejará, para além das medidas disciplinares ou contratuais, a obrigação de um treinamento adicional em Compliance, com carga horária mínima de 3 (três) horas, a ser definido durante a aplicação da consequência.

O treinamento adicional em compliance será aplicado de forma conjunta às medidas disciplinares ou contratuais, abrangendo advertência, suspensão e multa, conforme a natureza da violação.

7. MEDIDAS PROVISÓRIAS

Na eventualidade de uma denúncia ser investigada, o denunciado poderá ser temporariamente afastado ou ter a sua relação suspensa, caso seja considerado necessário para o processo de apuração, resguardados os seus direitos ao contraditório e à ampla defesa.



Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e
Assistência do Hospital das Clínicas da FMRP-USP

As consequências abrangem as medidas anteriormente mencionadas, reforçando-se que a FAEPA adota uma postura de tolerância zero em relação à violação de leis e ética. A FAEPA reserva-se o direito de reportar condutas ilícitas às autoridades competentes, para eventual responsabilização civil, administrativa ou criminal, como parte de seu compromisso efetivo no combate à corrupção.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As disposições contidas nesta Política devem ser lidas e interpretadas em conjunto com as diretrizes do Código de Conduta Ética, bem como com os regulamentos, normas e procedimentos vigentes na FAEPA.

O descumprimento desta Política será tratado de acordo com o Código de Conduta Ética da FAEPA, ressalvando que situações excepcionais poderão ser encaminhadas à Diretoria Executiva, ao Conselho Curador e/ou para outros órgãos de governança pertinentes.

Quaisquer questões não previstas neste documento serão objeto de análise conjunta pelos membros do Comitê de Compliance e de Riscos, sendo a decisão final da Diretoria Executiva.

A Política de Consequências da FAEPA entrará em vigor na data de sua aprovação e vigorará por prazo indeterminado.