



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 1/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

1. OBJETIVO

Informar, orientar e disciplinar a conduta dos empregados e das pessoas físicas ou jurídicas que se relacionem com o Grupo SADA, sobre aplicação de medidas disciplinares nos casos de violação ao Código de Conduta Ética, Políticas, Procedimentos, Instruções de Trabalho, Diretrizes Internas, requisitos do Programa Operador Econômico Autorizado – OEA, requisitos de Saúde e Segurança do Trabalho constantes da Constituição Federal, Leis, Decretos, Portarias, Instruções Normativas e Resoluções, no âmbito federal, estadual e municipal, e Normas ABNT NBR e de órgãos reguladores, regulamentadores, fiscalizadores e de sociedades classificadoras, quando associadas à legislação vigente e demais Legislações aplicáveis às empresas do Grupo SADA.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política é aplicável a todos os empregados, estagiários, aprendizes, terceirizados, temporários, prestadores de serviços, fornecedores, subcontratados, correlacionados e membros da Alta Direção que atuem em território brasileiro, em conformidade com os sistemas de gestão integrados do Grupo SADA.

3. RESPONSABILIDADE E AUTORIDADE

RESPONSABILIDADES

Empregados, Estagiários, Aprendizes, Terceirizados, Temporários, Prestadores de Serviços, fornecedores, subcontratados e correlacionados.

- ✓ Ler e compreender o Código de Conduta Ética, políticas, procedimentos, instruções de trabalho, normativos e diretrizes internas e externas, observando tais diretrizes em seus comportamentos e práticas diárias.
- ✓ Realizar os treinamentos referentes a essa política e demais documentos normativos do Grupo SADA.
- ✓ Comunicar à área de *Compliance*, através do Canal de denúncias, qualquer violação, comportamentos incompatíveis ou suspeita de violação ao Código de Conduta Ética, leis e regulamentos em vigor.

Lideranças

As responsabilidades aqui elencadas são atribuídas a qualquer empregado que exerça função de liderança.

Elaborado/Revisado por: Natalia Santos Ferreira

Aprovado por: Renard Luiz Ventura de Oliveira



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 2/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

- ✓ Zelar pela conduta ética de suas equipes, orientando sobre a correta aplicação das diretrizes do Código de Conduta Ética, políticas, procedimentos, instruções de trabalho, normativos e diretrizes internas e externas.
- ✓ Facilitar a participação de colaboradores em treinamentos da organização, garantindo a liberação das equipes sempre que necessário, em especial nos temas relacionados à segurança no trabalho, ética, conduta e *Compliance*.
- ✓ Orientar seus liderados em relação às diretrizes e às medidas disciplinares previstas nesta Política;
- ✓ Ao tomar conhecimento de comportamentos inadequados, irregularidades, desvios, dentre outros, avaliar com critério e isenção a gravidade dos fatos, conforme orientações desta política.
- ✓ Acionar a área de *Compliance (Investigações Internas)* nos casos que necessitem de investigação quando não houver elementos suficientes para a tomada de uma decisão, em casos de corrupção ou em situações sensíveis (ex: casos de assédio sexual, conflitos de interesse etc.).
- ✓ Consultar a área de Relações Trabalhistas e Sindicais ou a área de *Compliance*, nos casos em que houver dúvida sobre a medida disciplinar a ser aplicada envolvendo o Jurídico Trabalhista na avaliação de medidas disciplinares complexas, especialmente, mas não se limitando, às possíveis aplicações de justa causa.
- ✓ Comunicar a área de *Compliance (Investigações Internas)* qualquer violação ao Código de Conduta Ética, políticas, procedimentos, instruções de trabalho, normativos e diretrizes internas e externas.
- ✓ Solicitar ao setor de Relações Trabalhistas e Sindicais, via sistema, a emissão da medida disciplinar, quando o fato já estiver avaliado e materializado e que não demande apurações da área de *Compliance*. Para definição da medida disciplinar cabível o gestor deverá usar como referência os critérios desta Política, podendo utilizar como instrumento a Matriz – Medidas Disciplinares (ID1631) como instrumento auxiliar.
- ✓ Comunicar e aplicar aos seus empregados as medidas disciplinares cabíveis de acordo com esta Política.
- ✓ Em caso de discordância das medidas disciplinares sugeridas pela área de *Compliance*, SESMT ou Segurança da Informação (SI), enviar e-mail formalizando as justificativas pela não aplicação ou aplicação de medida distinta da sugerida.
- ✓ Entregar ao setor de Relações Trabalhistas e Sindicais em 72 (setenta e duas) horas, o formulário da aplicação da medida disciplinar ou termo de ajuste de conduta (TAC), de forma digitalizada, assinado pelo empregado ou duas testemunhas, nos casos de recusa de assinatura.
- ✓ Submeter à análise jurídica, via sistema, as aplicações de Justa Causa.
- ✓ Do mesmo modo, nos casos de não empregados, deverá ser acionado o gestor do contrato e/ou responsável pelos Terceirizados, Temporários, Prestadores de Serviços, fornecedores, subcontratados e correlacionados para apresentação da medida disciplinar indicada e avaliação das medidas contratuais aplicáveis a situação ensejada.
- ✓ Realizar o treinamento trienal desta Política, específico para lideranças.



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 3/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

✓

SESMT e Segurança da Informação (SI)

As responsabilidades aqui elencadas são atribuídas a qualquer empregado que componha o quadro dos empregados do SESMT e SI, não se restringindo a cargos.

- ✓ Se identificado descumprimento de Regras de Ouro de segurança no trabalho ou comportamentos que coloquem em risco a segurança ou saúde do empregado, das instalações ou de demais pessoas, bem como coloquem em risco as Informações físicas e digitais do Grupo SADA, as áreas competentes (SESMT e SI), poderão realizar a análise do caso e sugerir a aplicação de medidas disciplinares previstas nesta Política.
- ✓ O SESMT e SI deverão acionar a liderança imediata do empregado ou a gestão dos Terceirizados, Temporários, Prestadores de Serviços, fornecedores, subcontratados e correlacionados e sugerir a aplicação da medida disciplinar e demais medidas contratuais. Caberá ao líder providenciar a emissão da medida disciplinar junto à área de Relações Trabalhistas e Sindicais e demais procedimentos previstos nesta Política. No caso de não empregados, caso ao gestor ou responsável pelo Terceirizados, Temporários, Prestadores de Serviços, fornecedores, subcontratados e correlacionados a aplicação da medida disciplinar.
- ✓ Em caso de necessidade de procedimento formal de investigação, o SESMT e SI poderão acionar a Área de *Compliance* (Investigações Internas) para apoio nas investigações.

Área de GRC - *Compliance* e Investigações Internas

As responsabilidades aqui elencadas são atribuídas a qualquer empregado que componha o quadro de empregados da área de *Compliance* (Investigações Internas), não se restringindo a cargos.

- ✓ Elaborar treinamentos e disseminar o conteúdo desta Política;
- ✓ Sanar dúvidas sobre o conteúdo desta Política, sempre que acionada;
- ✓ Realizar investigações sobre as denúncias recebidas e admissíveis, proceder à emissão de relatório consubstanciado com os resultados e as devidas recomendações de medidas disciplinares;
- ✓ Submeter as recomendações de medidas disciplinares ao Jurídico Trabalhista, abrindo chamado via sistema;
- ✓ Encaminhar o gestor a recomendação de medida disciplinar e orientá-lo sobre procedimentos de aplicação;
- ✓ Acompanhar a aplicação das medidas recomendadas.

Gerente de Governança, Riscos e *Compliance*

Além das atribuições previstas para a Área de GRC - *Compliance* e Investigações Internas, são responsabilidades da Gerência de GRC:



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 4/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

- ✓ Submeter ao Comitê de Ética os casos envolvendo a aplicação de medidas disciplinares sugeridas em denúncias graves, classificadas como Críticas ou Altas, nos termos da IDPLGS 5042 – Política de Tratamento de Denúncias e Proteção ao Denunciante de Boa-Fé;
- ✓ Analisar as justificativas apresentadas pelo gestor em caso de discordância da aplicação da medida disciplinar ou de aplicação de medida disciplinar distinta e dar ciência ao Comitê de Ética, quando necessário.
- ✓ Revisar esta Política, sempre que necessário ou na periodicidade máxima de 3 anos.

Comitê de Ética

- ✓ Analisar as denúncias submetidas a sua apreciação e deliberar sobre medidas disciplinares aplicáveis;
- ✓ Analisar os casos graves de recusa de aplicação de medidas disciplinares por parte da liderança e deliberar sobre as providências cabíveis, que podem incluir a responsabilização da liderança.

Relações Trabalhistas

- ✓ Fazer a gestão das medidas disciplinares aplicadas, contemplando a classificação/enquadramento da nova medida de acordo com a gradação/histórico de medidas aplicáveis;
- ✓ Fazer a emissão formal das medidas disciplinares ou do Termo de Ajuste de Conduta, conforme diretrizes internas e encaminhar o documento para a liderança responsável, certificando-se da sua devolução para controle, arquivo e atualização das informações do empregado no banco de dados;
- ✓ Rejeitar chamados que não atendam aos requisitos e obrigações definidas nesta Política, bem como, mas não se limitando, rever medidas disciplinares solicitadas pela liderança, desde que amparado em base técnica;
- ✓ Alinhar com o Jurídico, quando necessário, sobre o texto a ser inserido nas medidas disciplinares;
- ✓ Atualizar o histórico laboral do empregado em no máximo 72 (setenta e duas) horas úteis após a aplicação da medida disciplinar;
- ✓ Acionar a área de *Compliance* quando entender que o caso submetido à emissão de medida disciplinar pela liderança precisa de aprofundamento em sua apuração.

Jurídico

- ✓ Prestar suporte técnico-jurídico à área de Relações Sindicais e Trabalhistas, quando demandado, incluindo a revisão e/ou elaboração dos textos a serem inseridos nas medidas disciplinares complexas, assegurando conformidade legal e mitigação de riscos;



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 5/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

- ✓ Emitir parecer jurídico formal, por meio do sistema corporativo, sobre a medida disciplinar proposta, sempre que houver solicitação da área de *Compliance* ou acionamento direto pela liderança, avaliando a legalidade, proporcionalidade e adequação da sanção;
- ✓ Recomendar o acionamento da área de *Compliance*, sempre que identificar a necessidade de apuração mais aprofundada dos fatos, em especial nos casos que indiquem violação ao Código de Conduta, potenciais riscos reputacionais ou implicações que extrapolem a esfera trabalhista;
- ✓ Avaliar medidas disciplinares de maior complexidade, tais como desligamentos por justa causa, suspensões prolongadas, penalidades com potencial de repercussão judicial ou casos de relevância ética, prestando orientação técnica para subsidiar a tomada de decisão

AUTORIDADE

Vice-Presidência Executiva

- ✓ Aprovar o conteúdo desta Política.

4. TERMINOLOGIA

Empregado – toda pessoa física que mantenha vínculo de trabalho formal com o Grupo SADA, nos termos da CLT, independentemente da modalidade de contrato (por prazo determinado ou indeterminado).

Terceirizados: profissionais contratados por empresas prestadoras de serviços que mantêm vínculo jurídico direto com essas empresas e não com o Grupo GEMA, mas que executam atividades em favor do Grupo, seja de forma contínua ou complementar às atividades principais. Exemplos: equipes de limpeza, vigilância, manutenção ou apoio administrativo.

Temporários: trabalhadores contratados por empresa de trabalho temporário, com vínculo limitado no tempo, destinados a suprir necessidades transitórias da operação do Grupo GEMA, como substituição de empregados afastados ou atendimento a aumentos excepcionais de demanda.

Prestadores de Serviços: pessoas físicas ou jurídicas contratadas diretamente pelo Grupo GEMA para desempenhar atividades específicas, técnicas ou especializadas, com prazo determinado ou escopo definido, sem vínculo empregatício com o Grupo. Exemplo: consultorias, treinadores, profissionais autônomos e empresas de tecnologia.

Fornecedores: pessoas físicas ou jurídicas responsáveis pelo fornecimento de bens, produtos, materiais ou serviços de apoio ao Grupo GEMA, com caráter eventual ou habitual, podendo envolver tanto insumos para a atividade operacional quanto serviços de suporte.

Subcontratados: profissionais ou empresas contratadas por prestadores, fornecedores ou empresas terceirizadas, para a execução parcial ou total de obrigações assumidas perante o Grupo GEMA. Trata-se de uma relação indireta, mas que igualmente gera impacto nas operações e deve seguir as diretrizes do Grupo.

Correlacionados: qualquer outra pessoa física ou jurídica que, de maneira direta ou indireta, mantenha relação contratual ou de prestação de serviços com o Grupo GEMA, mesmo que não se enquadre nas categorias acima. Inclui parceiros de negócio, representantes comerciais, consultores independentes e entidades contratadas em caráter eventual. **Desvio de Conduta** - ação ou omissão, dolosa ou culposa, que viole o Código de



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 6/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

Conduta Ética, políticas e normas internas, legislação ou princípios e valores do Grupo SADA, gerando ou não danos ou riscos.

Consequências – resposta institucional aplicada em decorrência de um desvio de conduta (medidas disciplinares, orientações formais, ajustes contratuais, rescisões de vínculo, ressarcimento de danos, dentre outras).

Medidas Disciplinares – ações formais adotadas pelo Grupo SADA em resposta a desvios de conduta praticados por empregados com o objetivo de promover a responsabilização, a prevenção de novas ocorrências e o reforço da cultura ética e de integridade no ambiente de trabalho.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

GRC – Governança, Riscos e *Compliance*

OEA – Operador Econômico Autorizado

SESMT – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho

SI – Segurança da Informação

5. DIRETRIZES

5.1. Premissas Gerais

A presente Política tem como objetivo estabelecer critérios claros, justos e proporcionais para a aplicação de medidas disciplinares e consequências em caso de descumprimento de normas internas, legislações aplicáveis ou valores éticos da organização.

O poder disciplinar é uma medida legítima do empregador em relação aos seus empregados, decorrente da relação de trabalho, permitindo a aplicação de sanções de caráter pedagógico, sempre observada a gravidade da infração e a proporcionalidade da medida.

No caso de **terceirizados, temporários, prestadores de serviços, fornecedores, subcontratados e correlacionados**, eventuais infrações sujeitam-se às consequências previstas contratualmente, incluindo as medidas disciplinares previstas, substituição de profissionais, rescisão contratual e demais medidas cabíveis, conforme a natureza e a gravidade da conduta.

5.2. Princípios para aplicação das medidas disciplinares

A aplicação das medidas disciplinares deverá observar os seguintes princípios, que assegurem a integridade do processo disciplinar:

- Materialidade:** a aplicação da medida deve se basear em fatos concretos e devidamente evidenciados. Não se admite a imposição de consequências com base em suposições, percepções subjetivas ou informações não verificadas.
- Imediatidade:** a aplicação da medida deve ocorrer com a maior brevidade possível após a conclusão do processo de apuração dos fatos, de forma a preservar o nexo entre a conduta e a medida aplicada, não se configurando o perdão tácito.



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 7/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

- c. **Proporcionalidade:** a aplicação da medida deve ser compatível com a gravidade da conduta praticada, considerando eventuais consequências, intencionalidade, histórico do empregado e impacto para a organização.
- d. **Imparcialidade:** a análise da conduta e decisão sobre a consequência devem ser isentas de influências pessoais, favoritismos ou preconceitos.
- e. **Unicidade:** Para um mesmo desvio de conduta, deve ser aplicada apenas uma medida disciplinar, não podendo o empregado ser punido duas vezes pelo mesmo fato.
- f. **Transparência:** a aplicação da medida deve ser realizada com transparência, de forma que o empregado compreenda os exatos motivos da sua aplicação, bem como das consequências.
- g. **Contraditório:** durante o processo de apuração ou no momento da aplicação da medida, deve ser oferecida oportunidade para o empregado ser ouvido e se manifestar sobre os fatos.
- h. **Respeito:** Independente do motivo da aplicação da medida e/ou sua gravidade, todos devem ser tratados com dignidade e respeito durante o processo. A aplicação da medida não deve ser feita de forma reservada, sem causar exposição indevida do colaborador.

5.3. Identificação de um desvio de conduta

O processo de responsabilização tem início a partir a identificação de um possível desvio de conduta, que pode ocorrer por diferentes meios. Independentemente da origem, as diretrizes e princípios desta política devem ser observados em sua integralidade.

a) Desvios de conduta reportados no Canal de Denúncia

Nos casos em que o desvio de conduta for identificado por meio do Canal de Denúncias, a responsabilidade pela condução da apuração e pela sugestão de medida disciplinar, quando for o caso, será da área de *Compliance*, nos termos da IDPLGS042 – Política de Tratamento de Denúncias e Proteção ao Denunciante de Boa-Fé.

A sugestão de medida disciplinar deve ser feita pela área de Relações Trabalhistas e Sindicais ou *Compliance*, envolvendo o Jurídico Trabalhista na avaliação de medidas disciplinares complexas, especialmente, mas não se limitando, às possíveis aplicações de justa causa.

- (i) **Medidas disciplinares sugeridas em denúncias graves, classificadas como Críticas ou Altas:** devem ser encaminhadas para o Comitê de Ética para deliberação e, após, ao gestor imediato do empregado para aplicação da medida.
- (ii) **Medidas disciplinares sugeridas em denúncias classificadas como médias ou leves:** Devem ser encaminhadas ao gestor imediato do empregado para análise e aplicação.

As medidas disciplinares deliberadas pelo Comitê de Ética são vinculantes, devendo o gestor aplicá-las conforme deliberado.

Nos demais casos, o gestor deverá avaliar a aplicação da medida sugerida pela área de *Compliance*. Em caso de discordância com relação à aplicação das medidas recomendadas,



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 8/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

o gestor deverá formalizar por e-mail, apresentando justificativas formais de sua decisão. A Gerência de GRC dará ciência do fato ao Comitê de Ética nas reuniões ordinárias do comitê de ética, ou de forma imediata, em casos considerados graves.

b) Desvios de conduta identificados pela Liderança

Nos casos em que a liderança direta identificar ou receber relatos sobre possíveis desvios de conduta em sua equipe, caberá a ela avaliar, de forma responsável e imparcial, a gravidade e consistência das informações.

(i) Aplicação Direta pela Liderança

No caso de evidências claras e materialidade comprovada, a liderança poderá aplicar a medida disciplinar, devendo solicitar à área de Relações Trabalhistas e Sindicais a emissão do formulário de aplicação da medida disciplinar cabível, observando o item 5.2.

Nos casos de aplicação de medidas disciplinares que envolvam a aplicação de Justa Causa, deverá submeter à análise do Jurídico Trabalhista, via sistema.

(ii) Envolvimento da Área de *Compliance* (Investigações Internas)

Quando houver indícios relevantes, mas não conclusivos ou quando a situação envolver sensibilidade, complexidade ou potenciais conflitos de interesse, a liderança deverá acionar a área de *Compliance* (Investigações Internas) para condução da apuração.

Os casos de suspeita de corrupção ou relacionamento indevido com agentes públicos devem ser imediatamente direcionados à área de *Compliance*.

c) Desvios de conduta identificados pelo SESMT ou pela área de Segurança da Informação (SI)

Nos casos em que a possível infração for identificada pelo SESMT ou pela área de SI, em desvios relacionados à saúde e segurança do trabalho ou segurança da informação, respectivamente, estas áreas deverão formalizar o registro da ocorrência e constatada a materialidade, comunicar imediatamente a liderança responsável para aplicação da medida disciplinar, observando o item 5.4.

5.4. Critérios para aplicação das Medidas Disciplinares

As áreas de Relações Trabalhistas e Sindicais e de *Compliance*, ao definirem a medida disciplinar a ser aplicada, deverão adotar critérios objetivos que considerem não apenas a natureza da conduta irregular, mas também seu impacto e criticidade do caso conforme parâmetros estabelecidos nas tabelas abaixo.

(i) Escala de Impacto

IMPACTO	Financeiro		Operacional		Exposição reputacional
MUITO BAIXO (1)	Sem impacto		Sem impacto		Sem exposição



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 9/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

BAIXO (2)	Até R\$ 10.000,00		Sem impacto		Sem impacto
MÉDIO (4)	Entre R\$ 10.000,01 e R\$ 50.000,00		Sem impacto		Sem Impacto
ALTO (8)	Entre R\$ 50.000,01 e R\$ 100.000,00	E	Impacto operacional	OU	Exposição/risco reputacional
MUITO ALTO (16)	Acima de R\$ 100.000,01	E	Impacto operacional	OU	Exposição/risco reputacional

- (ii) **Escala de criticidade:** será avaliada a criticidade da falta cometida, desconsiderando os itens relacionados no impacto

CRITICIDADE	Instrução do infrator acerca do tema		Recorrência do ato cometido		Envolvimento de outros no ato		Descumprimento legal ou normativos internos		Acidente de trabalho		Ato previsto no art. 482 CLT **
A	B		C		D		E		F		
IRRELEVANTE (1)	Não		Não		Não		Não		Não		Não
POUCO IMPORTANTE (2)	Sim	O U	Sim	O U	Sim	O U	Sim	E	Não	E	Não
INTERMEDIÁRIA (3)	Sim	E/ O U	Sim	E/ O U	Sim	E/ O U	Sim	E	Sim, sem afastamento	E	Não
IMPORTANTE (4)	Sim	E/ O U	Sim	E/ O U	Sim	E/ O U	Sim	E	Sim, com afastamento ou múltiplos acidentes, sem afastamento	E	Não



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 10/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

CRÍTICA (5)	Sim	E/ O U	Sim	E/ O U	Sim	E/ O U	Sim	E	Sim, múltiplos acidentes com afastamento ou invalidez permanente ou resultado morte	E / O U	Sim
------------------------------	-----	--------------	-----	--------------	-----	--------------	-----	---	--	------------------	-----

Classificação de Criticidade

- 1. Criticidade Irrelevante:** Considera-se quando todas as marcações, em todas as colunas, sejam obrigatoriamente indicadas como “**não**”.
- 2. Criticidade Pouco Importante:** A classificação como criticidade pouco importante ocorre quando, nas colunas **A, B, C e D**, conste, no mínimo, **uma marcação “sim”**, sendo as demais “**não**”; e, obrigatoriamente, as colunas **E** e **F** estejam marcadas como “**não**”.
- 3. Criticidade Intermediária:** Será considerada criticidade intermediária quando houver, obrigatoriamente, **duas marcações “sim”** entre as colunas **A, B, C e D**. Nessa hipótese, a coluna **E** deverá, necessariamente, conter a marcação “**sim, sem afastamento**” e a coluna **F** deverá conter a marcação “**não**”.
- 4. Criticidade Importante:** Independentemente das marcações atribuídas às colunas **A, B, C e D**, se a coluna **E** estiver marcada com “**sim, com afastamento ou múltiplos acidentes**”, a classificação será de criticidade importante. Ressalta-se que a coluna **F** deverá estar obrigatoriamente marcada como “**não**”. Caso a coluna **F** esteja marcada como “**sim**”, o caso será enquadrado como criticidade crítica, por configurar hipótese prevista no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- 5. Criticidade Crítica:** Independentemente das marcações constantes nas colunas **A, B, C e D**, se a coluna **E** estiver marcada com “**sim, múltiplos acidentes com afastamento, invalidez permanente ou resultado morte**”, a classificação será de criticidade crítica, independentemente da marcação atribuída à coluna **F**.
- 6. Penalidade Automática – Demissão por Justa Causa:** Independentemente dos resultados verificados nas colunas **A, B, C, D e E**, caso a coluna **F** esteja marcada como “**sim**”, deverá ser aplicada, de forma automática, a penalidade de rescisão contratual por justa causa, nos termos do artigo 482 da CLT.



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 11/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

**Casos previstos no art. 482 da CLT serão tratados como casos de justa causa, desde que analisados pelas áreas de Relações Trabalhistas Sindicais e Jurídico Trabalhista.

5.5. Tipos de medidas disciplinares cabíveis

São admissíveis as seguintes medidas disciplinares, a serem aplicadas de forma proporcional à gravidade da conduta:

- (i) Advertência verbal
- (ii) Advertência escrita
- (iii) Suspensão
- (iv) Demissão por justa causa

De acordo com as análises de impacto e criticidade, tem-se a medida disciplinar a ser aplicada, de acordo com o peso encontrado, conforme tabela abaixo, que traz sugestões de medidas a serem aplicadas:

		IMPACTO				
		Muito baixo	Baixo	Médio	Alto	Muito alto
CRITICIDADE	Crítico	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias	Suspensão de 3 dias	Justa causa
	Importante	Advertência escrita	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias	Suspensão de 3 dias
	Intermediário	Advertência verbal	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias	Suspensão de 3 dias
	Pouco importante	Advertência verbal	Advertência escrita	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias
	Irrelevante	Termo de ajuste de conduta	Advertência verbal	Advertência escrita	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia

Para identificação da medida adequada ao fato, sugere-se seguir o preenchimento da Matriz de Medidas Disciplinares (ID 1631). As medidas indicadas são exemplificativas, com o intuito de trazer maior objetividade à definição.

No anexo (ID 1632) – Tipos de Desvios de Conduta, constam exemplos de infrações. Os exemplos constantes do anexo são meramente exemplificativos, não eliminando a possibilidade de surgirem casos não previstos que devem ser objeto de avaliação.

5.6. Procedimento para aplicação das medidas disciplinares

A medida disciplinar deverá ser aplicada pelo líder imediato do empregado, que observará o seguinte:

Advertência verbal: o empregado é advertido verbalmente, sendo a medida registrada no histórico funcional do empregado.

Advertência escrita: O empregado é advertido por escrito, sendo a medida assinada pelo empregado.



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 12/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

Suspensão: O empregado é afastado de suas atividades por um período determinado, sem direito a remuneração no período de afastamento.

Demissão por justa causa: O empregado é demitido por meio de carta de desligamento, com expressa indicação da alínea do art. 482 da CLT que motivou o ato.

(i) **Formulários de medida disciplinar:** Para cada medida relacionada acima, serão gerados formulários correspondentes pela área de Relações Trabalhistas e Sindicais, via chamado no sistema. O documento deve identificar o motivo da medida disciplinar.

A medida disciplinar será assinada em duas vias (uma para a empresa e outra para o empregado).

Caso o empregado se recuse a assinar a medida disciplinar, o líder imediato deverá convidar 2 (duas) testemunhas para assinar o documento (as testemunhas não podem ocupar posição de liderança). Deve constar no documento a identificação completa das testemunhas (nome completo, número do documento de identidade e matrícula).

A recusa da assinatura não impede a aplicação da medida disciplinar, uma vez que o empregado tomou ciência e foi orientado. No caso de recusa de assinatura, as duas vias da medida devem permanecer em posse da empresa.

(ii) **Oitiva do empregado:** Antes da aplicação da medida disciplinar, o empregado deverá ser ouvido, de forma respeitosa e confidencial, para que possa apresentar sua versão dos fatos e justificativas. A escuta do empregado no momento da aplicação da penalidade está dispensada caso a oitiva tenha ocorrido durante o processo investigativo.

(iii) **Tempestividade na aplicação:** As medidas disciplinares devem ser aplicadas de forma tempestiva após a ciência inequívoca do fato, da emissão da análise jurídica ou do encerramento da apuração pela área de *Compliance*. Nos casos de advertência e suspensão, a medida deverá ser aplicada no máximo 48 (quarenta e oito) horas após os procedimentos de apuração. No caso de desligamento por Justa Causa, a área de Departamento Pessoal deve ser acionada para compatibilização com os fluxos da folha de pagamento.

No momento da aplicação da medida, caso julgue necessário, o gestor poderá solicitar apoio do setor de Segurança Patrimonial.

5.7. Termo de Ajuste de Conduta

O Termo de Ajuste de Conduta (TAC) é um instrumento formal utilizado pelo Grupo SADA para registrar o compromisso do empregado em ajustar sua conduta diante de uma infração considerada leve ou moderada, quando se entender viável uma abordagem educativa e preventiva, em substituição às medidas disciplinares.

Objetivos do TAC:

- ✓ Formalizar o reconhecimento da conduta inadequada
- ✓ Registrar o compromisso de não repetição do comportamento
- ✓ Reforçar o alinhamento às diretrizes do Código de Conduta Ética, política internas e valores do Grupo SADA



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 13/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

- ✓ Promover a responsabilização individual e a cultura de integridade, com foco na reeducação e prevenção.

O TAC poderá ser adotado nas seguintes situações:

- ✓ A infração não configurar crime, assédio moral ou sexual, discriminação ou dano relevante à empresa, pessoas ou terceiros;
- ✓ O empregado não possuir histórico de reincidência na mesma conduta ou em outras condutas graves;
- ✓ A liderança direta, em conjunto com a área de *Compliance* (Investigações Internas) ou de relações trabalhistas e sindicais, entende que há disposição do empregado em corrigir o comportamento;
- ✓ O contexto do caso permite a aplicação de uma medida proporcional, educativa e não punitiva.

O TAC deverá conter:

- ✓ Identificação do colaborador;
- ✓ Descrição objetiva da conduta inadequada;
- ✓ Referência à norma ou política descumprida;
- ✓ Compromisso expresso de não repetição da conduta;
- ✓ Orientações de comportamento esperado, e, quando aplicável, ações corretivas;
- ✓ Ciência das possíveis consequências em caso de reincidência;
- ✓ Assinatura do empregado

Em caso de descumprimento do TAC ou de reincidência da mesma conduta ou conduta de natureza similar, o TAC será desconsiderado para fins de análise da gravidade do novo fato, sendo a nova infração tratada como reiterada, ainda que não tenha sido aplicada uma medida disciplinar na primeira ocorrência. Nesse caso, o descumprimento do TAC será considerado como agravante no processo de apuração e definição da medida disciplinar. Não será oferecida nova oportunidade de TAC para a mesma natureza de infração.

5.8 Prescrição das Medidas Disciplinares

As medidas disciplinares aplicadas ao empregado prescreverão após o período de 36 (trinta e seis) meses da data da aplicação, ou seja, após 36 meses sem receber nenhuma outra medida disciplinar, será zerado o histórico de infrações do empregado. Exceto, para as medidas disciplinares de advertência verbal e formal, que deixam de produzir efeitos após o prazo de 12 (doze) meses de sua aplicação, não podendo ser consideradas para fins de caracterização de reincidência ou gradação de penalidades.

5.9. Ressarcimento de danos e responsabilização judicial

Poderá ser realizado desconto em folha de pagamento do empregado, para fins de ressarcimento de danos materiais comprovadamente causados, desde que observados os seguintes requisitos:

- ✓ O prejuízo deve ser efetivamente comprovado e quantificado;
- ✓ Deve restar demonstrado que o dano foi causado por ação ou omissão dolosa ou culposa do colaborador;



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 14/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

- ✓ O empregado deve ter assinado ou assinar autorização expressa para o desconto ou haver previsão contratual;

Poderá ser oferecida ao empregado a opção de assinatura de Termo de Reconhecimento de Dívida e Autorização de Desconto, com possibilidade de parcelamento.

A adoção de medidas de ressarcimento não substitui a análise disciplinar do caso, sendo possível a adoção conjunta de medidas disciplinares e de ressarcimento, conforme o caso.

Além da responsabilização interna, a empresa poderá adotar medidas nas esferas cível ou criminal, conforme a gravidade do fato.

5.10 Gestão de Consequências no caso de terceiros

As condutas inadequadas praticadas por terceiros que atuam em nome da organização ou em suas dependências – terceirizados, temporários, prestadores de serviços, fornecedores, subcontratados e correlacionados– também estão sujeitas à responsabilização.

Quando constatado o descumprimento de normas internas, cláusulas contratuais ou princípios éticos do Grupo SADA, poderão ser aplicadas medidas disciplinares e adicionadas às medidas contratuais como notificação formal à empresa contratada, substituição do profissional envolvido, aplicação de multas, rescisão contratual ou até o bloqueio do terceiro no cadastro corporativo, devendo sempre ser **consultado o setor Jurídico** antes da aplicação de qualquer medida.

A depender da gravidade do fato, o Grupo SADA poderá adotar as medidas legais cabíveis.

5.11 Gestão de Consequências no caso Estagiários e Menores Aprendizizes

Estagiários e Aprendizizes, embora não possuam vínculo empregatício típico, estão sujeitos ao cumprimento do Código de Conduta Ética e demais políticas internas do Grupo SADA.

As infrações eventualmente cometidas por estagiários e aprendizes serão avaliadas com base nos princípios da proporcionalidade, orientação e formação profissional. A depender da gravidade da conduta, poderão ser aplicadas medidas compatíveis com a natureza jurídica da relação, tais como:

- ✓ Advertência verbal ou escrita;
- ✓ Encaminhamento para orientação e acompanhamento com liderança direta, Área de Pessoas ou com a instituição de ensino;
- ✓ Registro formal da ocorrência para fins de acompanhamento da evolução comportamental;
- ✓ Rescisão antecipada do Termo de Compromisso de Estágio ou do Contrato de Aprendizagem, nos casos de descumprimentos reiterados, graves ou incompatíveis com os valores do Grupo SADA.

A depender da gravidade do fato, o Grupo SADA poderá adotar as medidas legais cabíveis.

6. Indicadores de monitoramento

[A Coordenação de Compliance – Investigações Internas é responsável pela gestão de indicadores deste procedimento:](#)

- ✓ Realização de treinamento trienal para lideranças do Grupo SADA: no mínimo **70% das pessoas elegíveis devem ser treinadas sobre o conteúdo desta Política.**



Documento: IDPLGS-028	Revisão: 13	Emissão: 05/11/2025	Página: 15/15
Informação Documentada - Política Grupo SADA			
Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			

- ✓ Monitoramento do envio de denúncias altas e críticas ao Comitê de Ética: **100% das denúncias elegíveis devem ser encaminhadas ao Comitê de Ética para ciência e/ou deliberação;**
- ✓ Monitoramento da aplicação de medidas disciplinares sugeridas pela área de Compliance em processos encaminhados para investigação: 100% dos registros das medidas disciplinares aplicadas e/ou justificativas formais da não aplicação da medida, devem ser encaminhados à área de compliance;

7. Disposições Finais

Esta política está sujeita a revisões trienais, podendo ser revisada em periodicidade menor, caso necessário.