



POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

1. OBJETIVO

O objetivo desta Política é estabelecer requisitos para tomadas de decisões, envolvendo medidas disciplinares cabíveis, após apuração dos dados, baseado no código de ética do Grupo TCM.

2. ALCANCE

Esta política deve ser adotada para Alta Administração e por todos os colaboradores das empresas do Grupo TCM, aí incluídos diretores, empregados, contratados, prestadores de serviço e estagiários, além de quaisquer parceiros de negócio, fornecedores, empresas prestadoras de serviço e colaboradores de parceiros comerciais.

3. DESCRIÇÃO

O Grupo TCM deve manter um sistema de gestão e tratamento das denúncias feitas através do canal de denúncias, assegurando que todas as situações que estejam em desacordo com o código de ética, com as leis, especialmente a Lei Anticorrupção, e com as políticas da empresa sejam apuradas.

Medidas disciplinares serão tomadas em decorrência de desvios, bem como descumprimento de quaisquer documentos a que esta política faz referência. Essa decisão será tomada após análise e investigação interna do grupo de gestão de ética, e deve ser compatível com o sistema jurídico e respeitar as garantias constitucionais, especialmente da ampla defesa e do contraditório.

Grupo de Gestão de Ética

Quando comprovar o desvio de conduta, o grupo de gestão de ética, com aprovação do departamento de Recursos Humanos e Jurídico, aplicará a medida cabível com o intuito de tratar o risco e evitar repetição da irregularidade apurada. A medida final será aplicada pelo superior hierárquico ou responsável direto pelo colaborador.

Sigilo e Garantias

O Grupo TCM deve assegurar total sigilo e confidencialidade contra tentativas de retaliação dos denunciantes. Qualquer ato de retaliação contra denunciantes, testemunhas ou qualquer outra pessoa da empresa, deve ser considerada como infração grave.

Durante o processo de apuração, o Grupo TCM deve garantir o sigilo das informações e dos colaboradores envolvidos em denúncias. Sendo assim as informações deverão chegar apenas para quem, de fato, precisar delas, agindo de acordo com os princípios de ética adotados.



4. APLICAÇÃO DAS MEDIDAS

A aplicação das medidas deverá acontecer de acordo com as definições deste documento, conforme recomendação do grupo de gestão de ética, ou seja:

- Quando concluída a análise pelo grupo de gestão de ética, aprovada pelo departamento de recursos humanos e departamento jurídico, onde se configura a certeza do desvio de conduta ou atitude contrária aos princípios da empresa, a medida disciplinar deve ser aplicada.
- Durante o período da apuração, se o envolvido colocar em risco a qualidade ou os resultados de seu trabalho, pode-se adotar medidas provisórias, afastando o colaborador de suas atividades por meio de suspensão.

O grau de severidade de uma medida deve ser definida pelo grupo de gestão de ética, devendo levar sempre em consideração o ato cometido, o cargo ocupado pelo envolvido, a circunstância do desvio, o histórico do envolvido, a intenção do infrator, bem como a conduta dele com relação à infração cometida.

A aplicação das medidas deve ser feita sempre de forma imediata, sem transcorrer muito tempo entre o fato e a aplicação da medida.

5. TIPOS DE MEDIDAS DISCIPLINARES

As medidas disciplinares devem ser aplicadas quando se tem a certeza que o indivíduo agiu contra os princípios do código de ética do Grupo TCM. As medidas disciplinares recomendadas pelo grupo de gestão de ética não são consideradas retaliações.

De maneira geral, as medidas disciplinares podem ser:

- Advertência verbal- o colaborador é advertido verbalmente por seu supervisor/coordenador de forma respeitosa e privada, sem exposição nem constrangimento. É preciso deixar claro que se trata de uma advertência verbal e os motivos que levaram a tal medida.
- Advertência escrita- o colaborador é advertido de forma escrita por seu supervisor/coordenador de forma respeitosa e privada, sem exposição nem constrangimento. É preciso assinar o formulário de advertência, onde estarão claros os motivos que levaram a tal medida.
- Suspensão- o colaborador é afastado de suas atividades por um período determinado, podendo esta ser de 1 ou 3 dias. O colaborador deve ser comunicado de forma respeitosa e privada, dando ciência através da assinatura de um formulário, onde estarão claros os motivos que levaram a tal medida.



- Demissão sem justa causa- o colaborador é demitido pelo empregador, com o pagamento de todos os seus direitos. Este caso deve ser aplicado quando não se tem elementos graves o suficiente para justificar uma demissão por justa causa.
- Demissão por justa causa- o colaborador é demitido pelo empregador de forma respeitosa e privada por meio de carta de desligamento, constando a alínea que justifica, através da lei trabalhista vigente, o motivo da medida. Vale ressaltar que, para esta medida é preciso haver elementos suficientes que comprovem seu ato, pautada em dispositivos legais previstos na legislação, bem como a empresa deve estar ciente dos riscos dessa rescisão.

Existem medidas adicionais, que poderão ser avaliadas pelo grupo de gestão de ética, como suspender temporariamente determinados benefícios, limitar a atuação de serviços (ex.: não utilizar a moto como ferramenta de trabalho após várias infrações de trânsito cometidas). E há outras medidas que não se tratam de medidas disciplinares e podem ser utilizadas pelo grupo de gestão de ética, como: treinamento, reciclagem, mudança nos procedimentos, estabelecimento de novos controles, etc.

A responsabilidade de assegurar e aprovar todas essas medidas é do departamento de Recursos Humanos com apoio do departamento Jurídico.

Agravantes que devem ser consideradas na aplicação das medidas disciplinares:

Sobre a gravidade das medidas disciplinares, o grupo de gestão de ética deve considerar e aplicar como agravantes:

- Reincidência – no mínimo, um nível acima da medida anteriormente aplicada;
- Coordenadores/supervisores – um nível acima da medida aplicada em seus subordinados;
- Gerentes/diretores – um nível acima da medida aplicada em coordenadores e supervisores.

Com relação aos parceiros e fornecedores, além do encerramento do contrato, outras medidas podem ser tomadas dependendo da gravidade da infração e dos danos causados ao Grupo TCM.

Confirmado o desvio de conduta, irregularidades ou atitudes que ferem o código de ética do Grupo TCM, o fornecedor ou parceiro fica impedido de prestar qualquer serviço ou fornecer produtos à empresa pelo prazo de 5 anos.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As diretrizes estabelecidas neste documento devem ser observadas pela Alta Administração e por todos os colaboradores das empresas do Grupo TCM, aí incluídos diretores, empregados, contratados, prestadores de serviço e estagiários, além de quaisquer parceiros de negócio, fornecedores, empresas prestadoras de serviço e colaboradores de parceiros comerciais.