

POLI0093

1. INTRODUÇÃO

Política de Medidas Disciplinares é um instrumento de governança e integridade destinado a assegurar a aplicação justa, proporcional e consistente de medidas em casos de descumprimento de leis, do Código de Conduta, das Políticas e das normas internas da Instituição, reforçando a responsabilidade individual e a observância nossos princípios e valores.

2. OBJETIVOS

Esta Política de Medidas Disciplinares (“Política”) estabelece diretrizes para responsabilização em caso

de comprovada violação de leis, Código de Conduta, Políticas e normas da Instituição.

3. DEFINIÇÕES

Sempre que utilizados nesta Política, os termos com iniciais em maiúsculas terão, tanto no singular quanto no plural, assim como no feminino ou no masculino, os seguintes significados:

“Instituição” abrange individual ou conjuntamente a Fundação Jose Luiz Setúbal (FJLS), Hospital Infantil Sabará (HIS), o Instituto Futuro é Infância Saudável (INFINIS) e o Instituto de Ensino e Pesquisa para Saúde Infantil (PENSI).

“Cuidadores” engloba todos os colaboradores da Instituição, sem distinção de vínculo empregatício, bem como terceiros formalmente contratados que realizem atividades conexas às áreas de atuação institucional, seja de forma direta ou indireta.

“Comportamento profissional” refere-se à conduta de um Cuidador que potencialmente pode afetar positiva ou negativamente o ambiente de trabalho e a imagem da Instituição, independentemente de ser adotado durante o horário de trabalho ou fora dele. A definição enfatiza o impacto causado pelo comportamento como um critério relevante para avaliar sua adequação no contexto profissional.

“Comportamento inadequado” é um termo utilizado para descrever a conduta do cuidador que entra em conflito com valores fundamentais, como respeito, confiança e valores compartilhados no ambiente de trabalho. Isso inclui: (i) desobediência às leis, ao Código de Conduta, Políticas, normas e procedimentos internos da Instituição; (ii) comportamento incompatível com a função desempenhada;

(iii) atitudes que não estão alinhadas com a identidade e valores da Instituição; (iv) desvio intencional de processos e controles internos; (v) comprometimento da imagem, reputação e resultados da Instituição; (vi) uso inadequado dos nossos recursos, entre outras situações.

“Gestor” significa o superior hierárquico responsável pelo cuidador.

“Medidas disciplinares” refere-se às ações tomadas em resposta a violações a leis, políticas internas e diretrizes da Instituição.

“Terceiros” se refere a empresas, clientes, profissionais ou organizações externas que possuem vínculo com a Instituição, seja por contrato, parceria ou outra forma de relacionamento institucional.

4. CONTEÚDO DIRETRIZES

4.1 Esta Política se aplica a todos os cuidadores, independente da natureza do vínculo com a Instituição, membros de Conselhos e Comitês, assessores, pesquisadores, fornecedores e demais terceiros que possuam relação com a Instituição.

4.2 Esta Política tem sua aplicação assegurada sempre que o gestor identificar qualquer conduta que viole, leis, o Código de Conduta ou demais Políticas da Instituição, servindo este documento como norma orientadora garantindo proporcionalidade conforme a natureza do fato.

4.3 A aplicação de medidas disciplinares não depende necessariamente de investigação interna realizada pela área de Compliance.

4.3.2 Nos casos em que as denúncias envolverem indícios de violação de direitos humanos, a Instituição deverá adotar os procedimentos necessários para o encaminhamento das informações às autoridades competentes responsáveis pelas ações de acolhimento e proteção das vítimas, bem como para a persecução e responsabilização dos envolvidos, observada a legislação aplicável, a confidencialidade das informações e a proteção das pessoas afetadas.

TIPOS DE PENALIDADES

4.4 As penalidades a serem aplicadas dependerão da gravidade e recorrência da conduta do cuidador ou terceiro relacionado à Instituição, conforme a natureza do contrato ou vínculo.

BRANDA

4.4.1 Definição: Trata-se de comportamentos inadequados que não comprometem os objetivos do negócio, como descuido, falta de atenção e negligência isolada, sem registros anteriores de condutas semelhantes.

Medida Disciplinar correspondente: Advertência verbal.

LEVE

4.4.2 Definição: Refere-se a comportamentos inadequados que podem resultar em um prejuízo leve aos resultados da Instituição ou representar um baixo risco à própria segurança ou de terceiros; ou com baixa probabilidade de causar um resultado grave.

Medida Disciplinar correspondente: Advertência escrita.

MÉDIA

4.4.3 Definição: Conduta Inadequada com possibilidade de impacto médio nos resultados da Instituição. Ação resultante de imprudência ou negligência que afete a segurança ou saúde do Cuidador ou de terceiros, além de causar inconvenientes aos demais Cuidadores, afetando negativamente outras áreas da Instituição. Essa medida também poderá ser adotada em casos de reiteradas infrações de natureza leve.

Medida disciplinar: Suspensão de 01 a 03 dias a depender da gravidade e/ou reincidência, (sem o recebimento de salário). Essa medida disciplinar pode ser aplicada em casos de violações mais graves ou quando outras medidas disciplinares anteriores não foram suficientes para corrigir o comportamento inadequado.

GRAVE

4.4.4 Definição: Conduta Inadequada que gera perda da confiança no Cuidador, tornando incompatível a permanência na Instituição. Ato gravíssimo causado por dolo, que coloque a sua vida ou a de terceiros em risco. Desvio de conduta em desacordo com as Políticas, normas, Código de Conduta e valores da Instituição que ocasione o comprometimento da imagem e reputação da Instituição perante público interno, externo ou da estratégia de negócio. Essa medida deve ser aplicada quando a violação compromete seriamente a relação de confiança entre o Cuidador e a Instituição, violando normas legais, políticas internas ou causando prejuízos significativos. Tal medida poderá ser aplicada também nas hipóteses de reincidência de faltas de natureza branda, leve e média.

Medida disciplinar: Rescisão do contrato de trabalho (Dispensa com ou sem justa causa).

5. RESPONSABILIDADE DOS GESTORES E DA ÁREA DE COMPLIANCE

5.1. Os gestores têm a responsabilidade de promover um ambiente ético, monitorar e identificar potenciais descumprimentos de normas entre seus subordinados, adotando medidas para prevenir e mitigar não conformidades.

5.2. A área de Compliance deve atuar em apoio às demais áreas da Instituição na identificação e tratamento de situações relacionadas ao descumprimento das Políticas institucionais, diretrizes legais e normas de compliance, oferecendo orientações e promovendo treinamentos sempre que necessário.

5.3. Cabe a área de Compliance estabelecer diretrizes para cumprimento operacional desta Política.

6. DESCUMPRIMENTO DA POLÍTICA

6.1. O descumprimento desta Política sujeitará o infrator à aplicação de sanções proporcionais à gravidade da violação, podendo incluir advertência, suspensão, desligamento, rescisão contratual, medidas judiciais e outras providências cabíveis, conforme a legislação vigente e as normas internas.

7. CANAL DE DENÚNCIAS

7.1. A Instituição incentiva fortemente a utilização do canal de denúncias para relatar qualquer violação desta Política. Reconhecemos a importância da transparência e do compromisso com a integridade em todas as áreas de atuação. Ao utilizar o canal de denúncias, todos são encorajados a agir de boa-fé, fornecendo informações precisas e relevantes para investigações.

8. PROTEÇÃO CONTRARRETALIAÇÕES

8.1. A Instituição assegura proteção contra qualquer forma de retaliação a indivíduos que, de boa-fé, reportem preocupações ou denúncias sobre possíveis violações desta Política. Retaliações são expressamente proibidas e, caso ocorram, estarão sujeitas às medidas disciplinares cabíveis.

9. REVISÃO E MELHORIA CONTÍNUA

9.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser alterada por deliberação do Conselho Superior.

9.2. Esta Política ficará disponível em sistema de gestão de documentos, acessível a todos da Instituição e será revisada a cada 24 meses e submetida à nova aprovação pelo Conselho Superior, caso ocorram alterações.

10. ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

10.1. Quaisquer dúvidas sobre as disposições desta política deverão ser endereçadas a área de Compliance da Instituição.

11. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

Código de Conduta.

12. DESCRIÇÃO RESUMIDA DA REVISÃO

1ª. Versão: Liberação inicial do documento.

2ª Versão: Adequação e melhoria da redação do documento. Definição ajustada de cuidadores, terceiros, responsabilidade gestores, descumprimento da política, proteção de contrarretaliações, inclusão de procedimento em caso de violação de direitos humanos.

Política revisada e aprovada pelo Conselho Superior em reunião realizada no dia 26 de fevereiro de 2026.