

Política de Gestão de Medidas Disciplinares

POL_DGC_0002

Objetivo: Orientar os membros do Comitê de Ética da Associação Administradora da Faixa de 3,5 GHZ - EAF sobre a aplicação de medidas disciplinares nos casos de violação ao Código de Ética e Conduta e demais normativos internos da EAF.

Autor do documento: Gerência de *Compliance*.

Contato: compliane@sigaantenado.com.br

Abrangência: Aplicável a todos, incluindo, mas não se limitando a, colaboradores, administradores, associadas, membros dos órgãos de governança, terceiros, como fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios, agentes públicos e outras pessoas ou empresas que, de alguma forma, possam ter relacionamento com a EAF.

 EA F - Criada conforme determinação da ANATEL	Política	Código: POL_DGC_0002	
	Título: Gestão de Medidas Disciplinares	Versão: 01	Página: 2

Sumário

1. Objetivo	3
2. Abrangência.....	3
3. Definições.....	3
5. Diretrizes Gerais.....	4
5.1. Medidas Disciplinares	4
5.2. Tabela de Medidas Disciplinares.....	6
6. Controle de Versionamento.....	6

	Política	Código: POL_DGC_0002	
	Título: Gestão de Medidas Disciplinares	Versão: 01	Página: 3

1. Objetivo

Orientar os membros do Comitê de Ética da Associação Administradora da Faixa de 3,5 GHz - EAF sobre a aplicação de medidas disciplinares nos casos de violação ao Código de Ética e Conduta e demais normativos internos da EAF.

2. Abrangência

O conteúdo desta política é aplicável a todos, incluindo, mas não se limitando a, colaboradores, administradores, associadas, membros dos órgãos de governança, terceiros, como fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios, agentes públicos e outras pessoas ou empresas que, de alguma forma, possam ter relacionamento com a EAF.

3. Definições

Advertência: Medida disciplinar que consiste na ação e advertir de maneira formal e escrita da ocorrência e da aplicação da advertência, mantendo o registro no prontuário do colaborador.

Canal de Denúncia: Meio de comunicação ou canal disponibilizado pela EAF para seus colaboradores e terceiros, para reportar irregularidades/realizar denúncias.

Código: Código de Ética e Conduta da EAF. Conjunto de diretrizes que deverão ser seguidas por todos.

Denúncia: Comunicação de violação ao Código de Ética e Conduta e demais normativos internos da EAF relacionados a conduta ética, por meio: a) do Canal de Denúncias da EAF; b) da Gerência de Governança e *Compliance*; c) das Auditorias ou d) dos comunicados por quaisquer outras áreas da EAF que tenha chegado ao conhecimento do Comitê de Ética da EAF.

Valores: Conjunto de características, ações e palavras que regem a EAF.

Violação: Toda ação ou omissão que esteja em desacordo com o Código de Ética e Conduta e demais normativos internos da EAF.

Diretoria de Governança e *Compliance*: Responsável por coordenar as atividades de Governança e *Compliance*.

Medida Disciplinar: Medida aplicada a um indivíduo que agir em dissonância com o Código de Ética e Conduta e/ou normativos internos da EAF. As medidas disciplinares que poderão ser aplicadas são: orientação, advertência, suspensão, demissão sem justa, demissão com justa causa e rescisão contratual.

Organização: A Associação Administradora da Faixa de 3,5 GHz ("EAF"), constituída conjuntamente por Telefônica Brasil S.A., Claro S.A. e TIM S.A.

	Política	Código: POL_DGC_0002	
	Título: Gestão de Medidas Disciplinares	Versão: 01	Página: 4

Orientação: Medida disciplinar verbal que envolve a orientação sobre a conduta aplicável aos desvios de conduta de menor relevância e impacto para EAF e não reincidentes.

Suspensão: Medida disciplinar que consiste no afastamento do colaborador das suas atividades, sem remuneração. A duração da suspensão será definida diante do caso concreto a depender da gravidade da conduta, sendo seu limite máximo 15 (quinze) dias.

Demissão sem Justa Causa: Medida disciplinar que consiste na rescisão do contrato de trabalho sem motivo grave, nos termos da lei, que, contudo, decorra de ato/prática faltoso e/ou reincidente que resulte em perda de confiança no colaborador.

Demissão com Justa Causa: Medida disciplinar que consiste na rescisão do contrato de trabalho, com justo motivo, nos termos do Art.482 do Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), sendo a ação devidamente comprovada. Esta modalidade deverá ser sempre respaldada por um parecer Jurídico.

Rescisão Contratual: Encerramento do contrato firmado com fornecedor/terceiro motivadamente, nos termos do contrato firmado com a EAF.

5. Diretrizes Gerais

Para cada violação deverá corresponder uma única medida disciplinar, não se admitindo haver duas ou mais medidas disciplinares pela mesma violação, salvo se houver reincidência, o que implicará na elevação do grau de punição.

Após decisão do Comitê de Ética, com definição da medida disciplinar a ser aplicada, o Comitê deverá ainda definir quem será o responsável por conduzir a aplicação da medida disciplinar e oferecer orientações sobre como fazê-lo, com base nesta política. Após a aplicação da medida disciplinar, o responsável deve comunicar ao Comitê de Ética as ações tomadas e seus desdobramentos.

A referida decisão deve ser registrada no histórico da denúncia em ferramenta específica pela Gerência de *Compliance*.

5.1. Medidas Disciplinares

As medidas disciplinares quando forem aplicadas devem observar todos os valores presentes no Código de Ética e Conduta da EAF.

Para aplicação da medida disciplinar serão considerados: a) natureza (culpa e dolo); b) gravidade da infração cometida (baixa, moderada, alta e muito alta); c) os danos que dela provierem (inexistente, baixo, moderado e alto); e d) antecedentes do colaborador (reincidência).

	Política		Código: POL_DGC_0002
	Título: Gestão de Medidas Disciplinares	Versão: 01	Página: 5

Para efeito desta política, os desvios de conduta praticados por colaboradores da Organização serão classificados em 04 (quatro) categorias de gravidade, conforme o seu nível de impacto, que irão orientar a aplicação das medidas disciplinares constantes no item 5.2. desta política.

Quando o desvio de conduta for praticado por terceiros/fornecedores, a medida disciplinar aplicada seguirá ao disposto no contrato estabelecido e, na sua omissão, o Comitê avaliará cada caso, com respaldo da Gerência Jurídica.

A aplicação dessas medidas deve considerar o princípio da proporcionalidade, sem que necessariamente seja obrigatório seguir qualquer sequência entre elas.

Antes da aplicação das medidas disciplinares de demissão sem ou com justa causa, deve ser verificado junto ao Departamento de Recursos Humanos a existência de estabilidade e fazer constar estas informações em ata. O Comitê de Ética decidirá sobre a ocorrência, para que possa ser realizada uma avaliação mais efetiva sobre a medida a ser aplicada e os procedimentos a serem adotados, a fim de mitigar eventuais demandas judiciais futuras em face da Organização.

As medidas disciplinares serão aplicadas de forma individual, mesmo que os fatos envolvam mais de uma pessoa, pois além dos fatores pessoais e individuais, deve ser criteriosamente verificada a relação entre causa e efeito, ou seja, a relação do ato faltoso praticado com as consequências decorrentes desse ato.

A aplicação da medida disciplinar deve ocorrer o mais próximo possível da época do acontecimento, ou seja, imediatamente, devendo o intervalo entre o acontecimento e a aplicação da medida disciplinar ser o menor possível e alicerçado nas etapas de conhecimento da ocorrência de apuração dos fatos e de definição da medida disciplinar aplicável. Sempre deve prevalecer a data em que a EAF, através de seus representantes, vier a tomar conhecimento do fato, independente da época da sua real ocorrência.

Tabela de Gravidade do Desvio de Conduta

Gravidade do Desvio de Conduta	Características e impactos
Baixa	Ações e/ou omissões pontuais e involuntárias, sem a intenção de causar dano (culpa) que, apesar de contrariarem normativo interno da EAF, não causaram danos ou causaram danos mínimos e sem recorrência.
Moderada	Ações e/ou omissões que, mesmo involuntárias, tenham causado danos parcialmente remediáveis aos eventuais impactados de natureza moderada; e sem impacto à saúde, vida, meio ambiente ou reputação; não caracterize atividade criminosa, de natureza culposa ou dolosa; e

 EAFF - Criada conforme determinação da ANATEL	Política	Código: POL_DGC_0002	
	Título: Gestão de Medidas Disciplinares	Versão: 01	Página: 6

	nos casos de recorrência de ação ou omissão de gravidade baixa.
Alta	Ações e/ou omissões que, mesmo involuntárias, tenham causado danos de natureza alta, ainda que indenizáveis, aos eventuais impactados; e sem impacto à vida; e não caracterize atividade criminosa, de natureza culposa ou dolosa; e nos casos de recorrência de ação ou omissão de gravidade moderada.
Muito Alta	Ações e/ou omissões com impacto à vida, à saúde, meio ambiente e/ou reputação; ou conduta que caracterize atividade criminosa de natureza dolosa; e nos casos de e recorrência de ação ou omissão.

5.2. Tabela de Medidas Disciplinares

Uma medida disciplinar será aplicada conforme os níveis de gravidade descritos no item anterior. Para cada nível de gravidade estão previstas as seguintes medidas disciplinares:

Gravidade do Desvio de Conduta	Medidas Disciplinares
Baixa	Orientação verbal.
Moderada	Advertência escrita.
Alta	Suspensão pelo período máximo de 15 dias ou demissão, sem justa causa.
Muito Alta	Demissão por justa causa de acordo com o Artigo 482 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT).

Os desvios de conduta de gravidade muito alta poderão, à critério do Comitê de Ética, em hipóteses de divergências, serem submetidos às Associadas (Claro S.A., Telefônica Brasil S.A., e Tim S.A.), por meio de reunião específica convocada para tal finalidade.

6. Controle de Versionamento

Esta política deverá ser revisada periodicamente, no mínimo 1 (uma) vez a cada ano ou sob demanda e submetida à aprovação da Diretoria da EAF.

 EAf - Criada conforme determinação da ANATEL	Política		Código: POL_DGC_0002	
	Título: Gestão de Medidas Disciplinares		Versão: 01	Página: 7

Código	Data da Vigência	Motivo da Elaboração/Revisão	Elaboração	Revisão	Aprovação
POL_DGC_0002	24/04/2023	Implantação	Leide Lima	Alexandre Barsi, Juliana Senise, Silvio Starling e Vívian Fluminense	Diretoria da EAF