

Programa de Compliance			
Política de Gestão de Consequências			
Elaboração	Revisão	Versão	Página
03/10/2022	18/06/2024	2	1



1. OBJETIVO

A Política de Gestão de Consequências (“Política”) tem como objetivo estabelecer as diretrizes a serem adotadas pelo Comitê Paralímpico Brasileiro (“CPB”) na gestão de consequências, uma vez comprovada a procedência de um desvio de conduta à luz de seu Programa de *Compliance*, do Código de Conduta Ética e demais leis e políticas internas aplicáveis.

Esta Política reflete os valores e os princípios do CPB com o intuito de assegurar um ambiente de relacionamento entre todos os seus integrantes, colaboradores, patrocinadores, prestadores de serviço, fornecedores e parceiros pautado na ética, integridade e transparência.

2. ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO

Esta Política aplica-se a todos os integrantes e colaboradores do CPB, de qualquer nível hierárquico, incluindo sua Alta Administração (composta por aqueles que têm o poder de decisão dentro da organização, isto é, os membros do Conselho de Administração, Presidente e vice-presidente, e os membros da Diretoria Executiva) diretores, gerentes. Ela também abrange quaisquer terceiros envolvidos com a CPB, como as empresas com as quais fazemos negócios, os parceiros e patrocinadores, e os fornecedores (em conjunto, Terceiros), bem como seus administradores, colaboradores e prepostos a eles vinculados.

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Código de Conduta Ética do CPB;
- Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção);
- Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho CLT;
- Regulamento de Aquisições e Contratos do CPB (RAC).

4. DA AVALIAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA

Caberá ao Comitê de Ética do CPB (“Comitê”), dar a tratativa adequada a cada caso de desvio de conduta apurado por meio de uma avaliação imparcial dos indícios e evidências apresentados pelo Departamento de Compliance, ou relatados por quaisquer funcionários a um de seus integrantes, ou por meio do recebimento de relatos no Canal de Denúncias. Caberá ao Comitê a recomendação quanto à aplicação das medidas que julgar cabíveis aos responsáveis, desde que a resposta seja razoável e proporcional às circunstâncias apresentadas.

Se a suspeita ou efetivação de desvio ou violação envolver quaisquer membros do Comitê,

Programa de <i>Compliance</i>			
Política de Gestão de Consequências			
Elaboração	Revisão	Versão	Página
03/10/2022	18/06/2024	2	2



COMITÊ
PARALÍMPICO
BRASILEIRO



incluindo o responsável pela Departamento de *Compliance*, este membro deverá ser afastado de qualquer processo relativo à apuração dos fatos, bem como ser suspenso do exercício de suas funções no Comitê.

O responsável pela Departamento de *Compliance* deverá informar, assim que recebido o relatório ou denúncia com suspeita de desvio ou violação ao Código de Conduta Ética, o Comitê, que será responsável pela gestão e investigação do caso específico, o qual se reportará, se necessário, diretamente ao Conselho de Administração do CPB. Para a execução dessas tarefas, serão concedidos os recursos necessários à eficaz apuração do caso à Alta Administração, e aos demais departamentos e pessoas que puderem colaborar com a investigação ou forem demandados nesse sentido.

Para todo relatório ou denúncia com suspeita de desvio ou violação ao Código de Conduta do CPB, recebida à apuração, deverá ser elaborado relatório conclusivo próprio, o qual servirá de subsídio aos membros do Comitê responsáveis pela gestão e investigação do caso específico para avaliar os fatos e a potencial gravidade, devendo este, se às circunstâncias demandarem, consultar o Conselho de Administração e/ou a Alta Administração do CPB, de proceder à elaboração de sugestões de medidas a serem tomadas. Se a apuração inicial não for suficiente para elaboração do aludido relatório conclusivo, poderá o Comitê responsável pela gestão e investigação do caso específico, ouvido Conselho de Administração e/ou a Alta Administração, expandir o escopo da apuração.

5. DESVIOS DE CONDUTA

A procedência de um desvio de conduta deverá ser apurada de acordo com a análise dos relatos apresentados. No curso do procedimento de apuração, se o envolvido colocar em risco a qualidade, a efetividade ou os resultados dos processos (ex.: apuração, averiguação dos fatos, entrevistas, análise das medidas remediadoras etc.), o CPB poderá adotar medidas administrativas provisórias (ex.: afastamento do funcionário de suas funções, suspensão de contratos etc.). Os critérios que serão considerados são as circunstâncias dos fatos em apuração, a gravidade da conduta, as atividades ou funções do denunciado ou do envolvido na apuração.

Uma vez comprovada a procedência, o responsável pela Departamento de *Compliance* deverá classificar o desvio em questão.

A **classificação** dos desvios de conduta deve ser verificada "caso a caso", a partir do cenário no qual ele ocorreu e à luz das seguintes premissas:

Programa de <i>Compliance</i>			
Política de Gestão de Consequências			
Elaboração	Revisão	Versão	Página
03/10/2022	18/06/2024	2	3



- i. Potencial do ato praticado e do desvio, se configurado;
- ii. Senioridade do autor do desvio;
- iii. Consciência da irregularidade do ato;
- iv. O grau de colaboração com a apuração dos fatos;
- v. Reincidência; e
- vi. Natureza do desvio de conduta.

Os desvios de conduta poderão ser classificados de acordo com a sua gravidade, nas seguintes categorias: **muito alta, alta, média, leve e muito leve**, conforme os parâmetros delineados no item 6 desta Política.

Os casos em que restarem comprovadas as práticas de corrupção, fraude, suborno, improbidade administrativa ou lavagem de dinheiro serão considerados de gravidade muito alta, onde serão aplicadas as medidas de demissão com ou sem justa causa, conforme avaliação e recomendação apresentada pelo Comitê de Ética.

6. TRATATIVA DE DESVIOS DE CONDUTA PRATICADOS POR COLABORADORES

Uma vez comprovada a procedência de um desvio de conduta praticado por um colaborador do CPB, o Comitê recomendará a aplicação da consequência que entender cabível à luz da gravidade do relato apurado, e o Conselho de Administração e/ou a Alta Administração do CPB, poderão decidir pelo cabimento da aplicação das seguintes medidas disciplinares ao colaborador, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

- i. **Advertência verbal:** a medida deve ser aplicada pelo gestor do Colaborador para (a) falar da situação verificada, (b) apontar o comportamento adequado que é esperado pelo CPB e o seu porquê, (c) obter do Colaborador o compromisso em corrigir a conduta e não cometer novamente e (d) certificar-se de que não há dúvida do Colaborador quanto às regras contidas no Código de Conduta Ética. Referida advertência deve ser informada à Gerência de Recursos Humanos, com o intuito de ser formalizada no prontuário do colaborador;
- ii. **Advertência escrita:** a medida deverá ser aplicada pelo gestor do Colaborador para (a) falar da situação verificada, (b) apontar o comportamento adequado que é esperado pelo CPB e o seu porquê, (c) obter do Colaborador o compromisso em corrigir a conduta e não cometer novamente e (d) certificar-se de que não há

Programa de Compliance			
Política de Gestão de Consequências			
Elaboração	Revisão	Versão	Página
03/10/2022	18/06/2024	2	4



COMITÊ
PARALÍMPICO
BRASILEIRO



dúvida do Colaborador quanto às regras contidas no Código de Conduta Ética do CPB. Referida advertência deve ser assinada pelo Colaborador e enviada à Gerência de Recursos Humanos, com o intuito de ser formalizada no prontuário do colaborador. Em caso de recusa do Colaborador, duas testemunhas deverão atestar que a advertência foi recebida pelo Colaborador;

- iii. **Suspensão:** a medida deverá ser aplicada pelo gestor do Colaborador para (a) falar da situação verificada; (b) apontar o comportamento adequado que é esperado pelo CPB e o seu porquê; e (c) verificar eventual natureza de punição, com o afastamento do colaborador de suas atividades, sem remuneração (entre 1 e 3 dias) ou afastamento indeterminado para melhor andamento da apuração, com remuneração. Referida suspensão deve ser assinada pelo Colaborador e enviada à Gerência de Recursos Humanos, com o intuito de ser formalizada no prontuário do colaborador. Em caso de recusa do Colaborador, duas testemunhas deverão atestar que a advertência foi recebida pelo Colaborador;
- iv. **Demissão sem justa causa:** a medida deverá ser aplicada pelo gestor do Colaborador para (a) falar da situação verificada, e ratificada pela Presidência do CPB; (b) apontar o comportamento adequado que é esperado pelo CPB e o seu porquê; e (c) realizar o desligamento do colaborador sem justa causa;
- v. **Demissão com justa causa:** a tratativa será feita pelo gestor do Colaborador para (a) falar da situação verificada, e ratificada pela Presidência do CPB; (b) apontar o comportamento adequado que é esperado pelo CPB, e o seu porquê; e (c) realizar o desligamento do colaborador com informações claras sobre o enquadramento da demissão por justa causa.

7. DA CLASSIFICAÇÃO DA SEVERIDADE DOS DESVIOS DE CONDUTA

Para efeitos desta Política, os desvios de conduta serão classificados em 5 (cinco) categorias, conforme seu nível de impacto e irão orientar a aplicação das medidas disciplinares cabíveis.

- i. **Muito leve: (i)** Ações e/ou omissões, pontuais e involuntárias, sem a intenção de causar dano que, apesar de contrariarem norma, não causaram danos ou causaram danos mínimos aos potenciais impactados e **(ii)** não possuam recorrência.
- ii. **Leve: (i)** Ações e/ou omissões que, mesmo involuntários, tenham causado danos integralmente remediáveis aos eventuais impactados sem recorrência, ou **(ii)** realizem infrações de severidade **muito leve** de forma recorrente.

Programa de Compliance			
Política de Gestão de Consequências			
Elaboração	Revisão	Versão	Página
03/10/2022	18/06/2024	2	5



COMITÊ
PARALÍMPICO
BRASILEIRO



- iii. **Média:** (i) Ações e/ou omissões que, mesmo involuntários, tenham causado danos parcialmente remediáveis aos eventuais impactados, e (ii) não caracterizem atividade criminosa culposa, e (iii) não possuam recorrência ou realizem infrações de severidade **leve** de forma recorrente, e (iv) não possuam impacto referente à saúde, vida, meio ambiente ou reputação.
- iv. **Alta:** (i) Ações e/ou omissões que, mesmo involuntários, tenham causado danos recorrentes e/ou não recuperáveis, ainda que indenizáveis, aos eventuais impactados, (ii) sem impacto à vida, (iii) condutas de severidade **média** recorrentes, ou (iv) caracterizem atividade criminal culposa (sem intenção).
- v. **Muito alta:** (i) Infração que caracterize atividade criminosa dolosa (com intenção), ou (ii) infração **alta** com impacto à vida.

Uma vez definida pelo Comitê a medida disciplinar sugerida a ser aplicada, o gestor do Colaborador deverá ser comunicado e aplicar a referida medida disciplinar com máxima rapidez. Além das medidas mencionadas anteriormente, se aplicável e a critério do Comitê, com a ratificação do Conselho de Administração e/ou do da Alta Administração do CPB, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, administrativas ou judiciais, na esfera civil, trabalhista, criminal e/ou outras.

Caso haja reincidência na procedência de um mesmo desvio de conduta, a medida disciplinar a ser aplicada deve ser mais grave do que a medida anteriormente aplicada. Ademais, não será admitida reincidência em desvio de conduta classificado como **muito alta**.

Para os casos de suspensão e demissão com justa causa, a Diretoria Jurídica e de Compliance e a Gerência de Recursos Humanos Pessoal devem ser cientificados.

8. TRATATIVA QUANTO A DESVIOS DE CONDUTA PRATICADOS POR TERCEIROS

Uma vez comprovada a procedência de um desvio de conduta praticado por fornecedor, prestador de serviços, parceiro, ou quaisquer terceiros de alguma forma ligados ao CPB, o Comitê de Ética poderá decidir pelo cabimento da aplicação das seguintes sanções, conforme as medidas previstas nos respectivos contratos:

- i. **Notificação Extrajudicial:** notificação escrita, com a comunicação do desvio de conduta praticado e prazo para solução da questão.;

Programa de Compliance			
Política de Gestão de Consequências			
Elaboração	Revisão	Versão	Página
03/10/2022	18/06/2024	2	6



- ii. **Suspensão Motivada:** parcial ou total do objeto contratual acordado com o Terceiro, observados os termos contratuais ajustados;
- iii. **Bloqueio:** parcial ou total do Terceiro para continuidade do contrato celebrado (observados os termos contratuais ajustados) novos negócios ou aquisições;
- iv. **Interrupção/encerramento:** distrato dos contratos vigentes por infração contratual, observados os termos contratuais ajustados.

Além das medidas mencionadas anteriormente, se aplicável e a critério do Comitê, com a ratificação do Conselho de Administração e/ou da Alta Administração, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, administrativas ou judiciais, na esfera civil, trabalhista, criminal e/ou outras.

9. . DA COLABORAÇÃO INCENTIVADA

A comunicação realizada de forma espontânea e voluntária, por um colaborador que estiver envolvido diretamente na ocorrência de eventual irregularidade dentro do CPB, que propicie a elucidação dos fatos apresentados, possibilite a reunião de elementos e documentos probatórios robustos e a identificação de indivíduos que porventura estiverem envolvidos nos relatos narrados, poderá ser objeto de um acordo de indenidade com o CPB, que, em contrapartida à participação do colaborador, poderá oferecer apoio jurídico a este, comprometendo-se a não aplicar sanções de ordem legal a que tiver direito em decorrência dos atos praticados.

A aprovação para realização do acordo de indenidade será de competência exclusiva do Conselho de Administração do CPB, que analisará o caso conforme os relatos apresentados, recomendando a sua proposição aos envolvidos.

10. CANAL DE DENÚNCIAS

O CPB incentiva todos os seus colaboradores e terceiros a reportar quaisquer violações das disposições de seu Código de Conduta Ética, de suas Políticas Internas, bem como da legislação aplicável. A comunicação pode ser realizada por meio do Canal de Denúncias, que é a ferramenta independente onde os relatos são recebidos, inclusive de forma anônima, e que poderá ser acessada nas seguintes plataformas:

Atendimento Telefônico/WhatsApp: 0800 591 2420

E-mail: cpb@denuncieonline.com.br

Programa de Compliance			
Política de Gestão de Consequências			
Elaboração	Revisão	Versão	Página
03/10/2022	18/06/2024	2	7



COMITÊ
PARALÍMPICO
BRASILEIRO



Internet: [Formulário Eletrônico Canal de Denúncias](#)

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Qualquer dúvida em relação aos termos apresentados nesta Política deverá ser direcionada ao Departamento de *Compliance*.

Esta Política será atualizada sempre que houver alteração relevante em um dos documentos de referência, a critério do CPB ou conforme determinação do Conselho de Administração.

REGISTRO DE ALTERAÇÕES			
Versão	Data	Descrição	Revisão
1	03/10/2022	Primeira Emissão do Documento	Eduardo Diniz, Paulo Losinskas
2	18/06/2024	Revisão geral da Política em função da sua adequação para atendimento das normas ISO 37001 e ISO 37301, e em conformidade com os processos e as atividades do CPB	Eduardo Diniz, Paulo Losinskas

Última versão aprovada pelo Conselho de Administração do Comitê Paralímpico Brasileiro em **01/07/2024**