



## POLÍTICA

Nº GJC.POL.015

Revisão: 00

Data: 07/01/2019

Página: 1 de 8

### TÍTULO: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

**DOCUMENTOS REFERENCIADOS:** Código de Conduta; Política Anticorrupção; Política de Patrocínios e Doações.

**APLICABILIDADE:** Todas as empresas integrantes do Grupo Positivo.

**REGISTROS:** N/A

**ELABORAÇÃO:** Selma Cristina Saito Azevedo; Maria Fernanda Virmond Peixoto.

**OBJETIVO:** Estabelecer diretrizes e critérios gerais para a aplicação de medidas disciplinares a infrações de normas internas, padrões éticos e legislação.

**APROVAÇÃO:** Lucas Raduy Guimarães; Luiz Cezar Teixeira.

### DESCRIÇÃO

#### 1. DEFINIÇÕES

Os termos abaixo descritos deverão ser interpretados de acordo com as definições aqui apresentadas, quando mencionados nesta Política, independentemente do gênero adotado e/ou se utilizados no plural ou singular:

**Canal Aberto Positivo.** Canal de denúncias mantido pelo Positivo para o relato, de forma anônima ou identificada, de qualquer situação que configure infração ou desvio de conduta.

**Colaborador.** Empregado, aprendiz, estagiário de qualquer uma das empresas do Grupo Positivo, compreendendo os sócios, conselheiros e diretores.

**Grupo Positivo ou Positivo.** Grupo empresarial composto pelas empresas Positivo Educacional Ltda., Positivo Soluções Didáticas Ltda., Editora Piá Ltda., Gráfica e Editora Posigraf Ltda., Instituto Positivo, Centro de Estudos Superiores Positivo Ltda., CESA - Complexo de Ensino Superior Arthur Thomas Ltda., Centro de Pesquisa da Universidade Positivo, Sociedade Educacional Posiville Ltda., Centro Educacional Opção Única Ltda., Consórcio Positivo J. Malucelli e Associação Maria Amélia – AMA.

**Infração.** Descumprimento, por ação ou omissão, de legislação, do Código de Conduta, políticas e normas internas e valores do Positivo.

**Medida Disciplinar.** Aplicação de consequência em resposta à uma infração, podendo ser advertência, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho, conforme gravidade e histórico profissional do infrator.

#### 2. ABRANGÊNCIA

**2.1.** Esta política se aplica a todos os integrantes do Positivo, independentemente do nível hierárquico, do nível funcional ou do local de atuação, incluindo sócios, conselheiros, diretores, gerentes, coordenadores e demais Colaboradores.

#### 3. CONSIDERAÇÕES GERAIS



## POLÍTICA

Nº GJC.POL.015

Revisão: 00

Data: 07/01/2019

Página: 2 de 8

**3.1.** O Positivo não tolera violações a seus valores, Código de Conduta, normas e políticas internas, bem como à legislação vigente, esperando que seus Colaboradores estejam comprometidos com o cumprimento das diretrizes internas e com os mais elevados padrões éticos e de integridade.

**3.2.** Constitui obrigação individual de cada um dos Colaboradores estar em conformidade com as leis, normas, regulamentações, regras e políticas internas.

**3.3.** O cometimento de Infração implica na aplicação de Medida Disciplinar a ser apurada com base nos parâmetros desta Política, considerando a gravidade da Infração, o contexto em que foi praticada e o histórico profissional de quem a cometeu.

**3.4.** As Medidas Disciplinares devem basear-se nos princípios da ética, integridade, transparência, lealdade, impessoalidade, profissionalismo e eficiência, considerando os legítimos interesses do Positivo e de seus públicos de relacionamento.

#### 4. INFRAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS

4.1. A tabela abaixo contém exemplos de Infrações com indicação de suas respectivas classificações e consequências, quando isoladamente consideradas. A penalidade prevista para cada Infração constitui mero parâmetro para a aplicação de Medida Disciplinar, podendo ser graduada, em caso de reincidência e/ou conforme contexto e consequências internas e externas da Infração cometida; ou caso o histórico profissional justifique a aplicação de Medida Disciplinar diversa.

4.2. Em qualquer uma das hipóteses de Infração, além da aplicação da Medida Disciplinar, o Colaborador deve ressarcir eventuais prejuízos causados.

##### **Categoria I – Infração Leve**

*Conduta considerada irregular e passível de punição e que (a) não cause prejuízo material relevante ao Positivo; (b) não cause dano à imagem do Positivo; ou (c) não corresponda à agressão física ou moral contra outro Colaborador, superior hierárquico, cliente, fornecedor ou parceiro do Positivo.*

	<b>Infração</b>	<b>Penalidade/Consequência</b>
1.	Incorrer em erro, falha ou perda de prazo no exercício do cargo como, por exemplo, erro constante na execução de atividades, erro ou atraso no lançamento de notas fiscais, erro no lançamento de bolsas e descontos, atraso no cumprimento de prazos etc.	Advertência escrita ou suspensão de até 5 dias.
2.	Praticar qualquer Infração que não seja classificada como média ou grave.	

##### **Categoria II – Infração Média**

*Conduta considerada irregular e passível de punição ou que (a) cause prejuízo material relevante ao Positivo; ou (b) corresponda à agressão física ou moral contra outro Colaborador, cliente, fornecedor ou parceiro do Positivo.*

	<b>Infração</b>	<b>Penalidade/Consequência</b>
--	-----------------	--------------------------------



**POLÍTICA**

Nº GJC.POL.015

Revisão: 00

Data: 07/01/2019

Página: 3 de 8

1.	Deixar de comunicar ou fornecer informações imprecisas e/ou incorretas de forma proposital sobre dados pessoais informados ao Positivo.	Advertência escrita; suspensão de até 10 dias; ou demissão, inclusive por justa causa.
2.	Negligenciar as solicitações da área de Tecnologia da Informação, inclusive quanto à segurança da informação e manutenção de arquivos ou <i>softwares</i> não permitidos pelo Positivo.	
3.	Divulgar ou discutir matéria político-partidária ou religiosa nas dependências e meios de comunicação do Positivo.	
4.	Deixar de comunicar fatos que possam conflitar com interesses do Positivo, de seus clientes, fornecedores e parceiros como, por exemplo, vestígios, indícios e evidências de práticas desonestas e falhas funcionais graves ou comportamento contrário aos padrões éticos do Positivo etc.	
5.	Desrespeitar Colaboradores, concorrentes, clientes, fornecedores e parceiros do Positivo.	
6.	Ofender a imagem Positivo, a honra de seus dirigentes e Colaboradores, mediante a postagem ou compartilhamento de mensagens que causem exposição negativa do Positivo, suscetíveis de gerar risco de perda de clientela e de credibilidade comercial.	
7.	Deixar de realizar ou recusar-se a realizar treinamento e/ou capacitação obrigatórios, sem justificativa plausível.	
8.	Incorrer em erro, falha ou perda de prazo no exercício do cargo como, por exemplo, erro ou atraso no lançamento de notas fiscais, erro no lançamento de bolsas e descontos, atraso no cumprimento de prazos etc., causando prejuízo relevante ao Positivo.	
9.	Deixar de aplicar a Política de Consequências.	
10.	Reincidir na prática de Infração classificada como leve, mesmo após cientificação da Infração.	

**Categoria III – Infração Grave**

*Infração correspondente (a) à prática de falta grave, descrita ou não no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; ou (b) descumprimento de norma legal.*

Infração		Penalidade/Consequência
1.	Recusar-se a colaborar na prevenção de acidentes de trabalho ou na utilização de equipamento de proteção individual – EPI obrigatório.	Advertência escrita; suspensão de até 15 dias; ou demissão, inclusive por justa causa.
2.	Usar, em benefício próprio, informações confidenciais, obtidas por meio do desempenho de seu cargo no Positivo.	



**POLÍTICA**

Nº GJC.POL.015

Revisão: 00

Data: 07/01/2019

Página: 4 de 8

3.	Negociar, sem a devida autorização, qualquer bem ou direito do Positivo.	
4.	Usar de sua posição funcional para obtenção de vantagem ou favorecimento pessoal.	
5.	Praticar ato de intimidação, ofensa ou agressão nas dependências do Positivo ou no exercício de sua função contra qualquer pessoa ligada ou não ao Positivo.	
6.	Deixar de comunicar os atos, indícios ou fatos que possam caracterizar transações ou operações de qualquer forma ilícitas.	
7.	Apresentar sinais de embriaguez ou drogadição no ambiente de trabalho, exceto quando se tratar de doença, caso em que o Colaborador será encaminhado para tratamento.	
8.	Ofertar e/ou receber brindes, presentes e cortesias em desacordo com as políticas do Positivo e/ou com o objetivo de influenciar o resultado de qualquer tipo de transação comercial que afete o interesse do Positivo.	
9.	Confeccionar, usar ou comercializar produtos e serviços com qualquer uma das marcas do Positivo, sem a devida autorização.	
10.	Falsificar, encobrir ou omitir informação importante, ou alterar a verdade dos fatos ou enganar auditores internos, externos, investigadores e outros.	

**Categoria IV – Infração Gravíssima**

*Infração correspondente (a) à prática de falta grave, descrita ou não no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; ou (b) descumprimento de norma legal.*

<b>Infração</b>		<b>Penalidade/Consequência</b>
1.	Entregar, prometer ou ofertar qualquer tipo e pagamento, comissão, presente, remuneração ou vantagem indevida a autoridades, entidades representativas de classes, agentes públicos, executivos de empresas públicas ou privadas, órgãos públicos ou terceiros de qualquer forma vinculados ao Positivo.	Demissão, inclusive por justa causa.
2.	Fazer doações a partidos políticos, campanhas políticas ou candidatos a cargo público em nome do Positivo.	
3.	Prometer, negociar ou realizar doações em troca de favores com qualquer autoridade e/ou agente público.	



## POLÍTICA

Nº GJC.POL.015

Revisão: 00

Data: 07/01/2019

Página: 5 de 8

4.	Favorecer fornecedor e/ou prestador de serviço na compra de produtos ou contratação de serviços para obtenção de vantagens pessoais.
5.	Efetuar qualquer transação comercial em benefício do Positivo que possa ser interpretada como lavagem de dinheiro ou corrupção.
6.	Falsificar qualquer documento ou utilizar documento ou informação do Positivo para interesse próprio, sem a devida autorização.
7.	Aceitar suborno ou promessa de pagamento de qualquer forma de vantagem indevida, inclusive comissões clandestinas, no desempenho do cargo ou no âmbito de negócio de qualquer forma vinculado ao Positivo.
8.	Usar qualquer meio ou forma para proporcionar benefícios inapropriados a clientes, fornecedores, parceiros e/ou agentes públicos e/ou seus empregados/funcionários.
9.	Realizar patrocínio em troca de favor de qualquer agente público ou terceiro.
10.	Assediar, sexual ou moralmente, Colaborador, aluno, pai de aluno, profissional de cliente, fornecedor ou parceiro do Positivo.
11.	Discriminar pessoas por motivo de origem, raça, religião, classe social, opção sexual, sexo, cor, idade, incapacidade física, deficiência, estado civil ou outros motivos.
12.	Comercializar, usar ou envolver-se diretamente com drogas ou substâncias entorpecentes.
13.	Envolver-se com atos de pornografia e/ou pedofilia, inclusive armazenando ou circulando materiais de cunho pornográfico e/ou pedófilo.
14.	Reincidir na prática de Infração classificada como média ou grave, mesmo após cientificação da Infração.

4.1.1. Infrações não listadas na tabela acima devem ser avaliadas e classificadas pela área de Compliance.

## 5. APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

5.1. As Medidas Disciplinares devem ser aplicadas pelo gestor imediato do Colaborador infrator com o apoio da área de Recursos Humanos, sem prejuízo do envolvimento da área de Compliance, dependendo da gravidade da



## POLÍTICA

Nº GJC.POL.015

Revisão: 00

Data: 07/01/2019

Página: 6 de 8

violação cometida, em especial quando esta for objeto de denúncia do Canal Aberto ou não constar da tabela exemplificativa constante desta Política.

5.1.1. A Medida Disciplinar deve ser aplicada de forma respeitosa e privada, sem exposição nem constrangimento do Colaborador.

5.2. O Colaborador deve ser informado acerca da Infração cometida logo após sua constatação e decisão medida a ser tomada. De forma reservada, devem ser ouvidas as explicações e dadas as orientações necessárias.

5.3. A aplicação da Medida Disciplinar deve ocorrer o mais próximo possível da data do acontecimento ou da conclusão dos procedimentos de averiguação da Infração, devendo prevalecer a data em que o Positivo, por meio de seus representantes, vier a tomar conhecimento da ocorrência.

5.4. Os procedimentos de averiguação devem ser conduzidos de forma sigilosa, evitando constrangimento dos envolvidos.

## 6. RESPONSABILIDADES

### 6.1. Gestor:

- (i) Assegurar os Colaboradores sob sua gestão e responsabilidade conheçam esta Política e respeitem suas regras e diretrizes;
- (ii) Assegurar que as Infrações e Medidas Disciplinares sejam reportadas à área de Recursos Humanos e à área de Compliance sempre que a Infração implicar em violação ao Código de Conduta, Política Anticorrupção, normas e políticas internas e/ou legislação vigente;
- (iii) Monitorar as ações e comportamentos que possam ser passíveis de Medidas Disciplinares;
- (iv) Acionar a área de Compliance quando identificação de qualquer fato que seja ou possa ser caracterizada como Infração para a devida averiguação;
- (v) Assegurar a efetividade das Consequências aos Colaboradores sob sua gestão e responsabilidade;
- (vi) Monitorar e orientar os Colaboradores sob sua gestão e responsabilidade que tenham cometido alguma Infração, a fim de evitar reincidências;
- (vii) Avaliar as Infrações, em conjunto com a área de Recursos Humanos, área de Compliance e área Jurídica, caso haja qualquer dúvida quanto à Medida Disciplinar a ser aplicada;
- (viii) Orientar os Colaboradores a direcionar denúncias passíveis de investigação ao Canal Alberto Positivo;
- (ix) Aplicar as Medidas Disciplinares conforme diretrizes e parâmetros constantes desta Política, validando-as (a) com seu gestor superior imediato, quando se tratar de Infração leve; (b) com seu gestor superior imediato e com o Diretor Executivo, quando se tratar de Infração média; e (c) com seu gestor superior imediato, com o Diretor Executivo e área de Compliance, quando se tratar de Infração grave ou gravíssima.

### 6.2. Área de Compliance:

- (i) Realizar os procedimentos de averiguação de Infrações, com apoio do Comitê de Conduta sempre que necessário;



## POLÍTICA

Nº GJC.POL.015

Revisão: 00

Data: 07/01/2019

Página: 7 de 8

- (ii) Avaliar Infrações cometidas em conjunto com a área de Recursos Humanos e gestor imediato do Colaborador envolvido, caso a Infração não estejam contemplada na tabela exemplificativa desta Política;
- (iii) Avaliar as Infrações classificadas como graves ou gravíssimas;
- (iv) Esclarecer dúvidas em relação à interpretação e aplicação desta Política;
- (v) Acionar a área Jurídica sempre que necessário o suporte no fornecimento de informações à apuração de Infrações, definição de Medidas Disciplinares a serem aplicadas e/ou elaboração de documentos e instrumentos jurídicos;
- (vi) Disseminar esta Política por meio de treinamentos.

### 6.3. Área Jurídica:

- (i) Oferecer consulta e respaldo jurídico para aplicação das Medidas Disciplinares, conforme legislação vigente e demais políticas internas do Positivo;
- (ii) Elaborar os instrumentos jurídicos padrão necessários à formalização dos procedimentos de averiguação e aplicação das Medidas Disciplinares.

### 6.4. Área de Recursos Humanos:

- (i) Monitorar a efetividade desta Política mediante o acompanhamento das Medidas Disciplinares aplicadas às Infrações cometidas;
- (ii) Informar à área Jurídica e à área de Compliance quaisquer Infrações que possam ser passíveis de Medidas Disciplinares;
- (iii) Apoiar na avaliação das Infrações cometidas em conjunto com a área de Compliance, área Jurídica e gestor imediato do Colaborador envolvido, caso a Infração não estejam contemplada na tabela exemplificativa desta Política;
- (iv) Apoiar os gestores na aplicação das Medidas Disciplinares, conforme diretrizes contidas nesta Política;
- (v) Arquivar toda a documentação relativa às Medidas Disciplinares aplicadas nos dossiês/prontuários dos Colaboradores envolvidos, assegurando sua confidencialidade;
- (vi) Disseminar esta Política por meio de treinamentos.

### 6.5. Área de Auditoria Interna:

- (i) Auditar e monitorar a efetiva aplicação desta Política.

### 6.6. Comitê de Conduta:

- (i) Apoiar na execução dos procedimentos de averiguação de Infrações e definição das Medidas Disciplinares aplicáveis.

## 7. VIOLAÇÕES



## POLÍTICA

Nº GJC.POL.015

Revisão: 00

Data: 07/01/2019

Página: 8 de 8

7.1. Qualquer violação e suspeita de violação a esta Política, assim como a quaisquer outras normas e políticas do Grupo Positivo devem ser comunicadas pelo site: [www.canalabertopositivo.com.br](http://www.canalabertopositivo.com.br) e/ou por e-mail [compliance@positivo.com.br](mailto:compliance@positivo.com.br).

## 8. PENALIDADES

8.1. O cumprimento desta Política é exigido de todos os Colaboradores, sendo que a inobservância dos preceitos nela descritos constitui violação, acarretando na aplicação de Medidas Disciplinares.

## 9. HISTÓRICO

<b>Data de Criação:</b>	07/01/2019
<b>Data de Publicação:</b>	07/01/2019
<b>Data da Última Revisão:</b>	07/01/2019

Revisões				
Nº	Data	Histórico	Responsável	Aprovação
1	07/01/2019	Criação	Área de Compliance	Diretor Presidente; Diretor Administrativo-Financeiro e Gestor Corporativo de Recursos Humanos