



POLÍTICA  
DE APLICAÇÃO  
DE MEDIDAS  
DISCIPLINARES DO  
MARISTA CENTRO-  
NORTE

### Versão

1ª versão

### Vigência

A partir de 01/11/2022,  
com revisão em 31/10/2024

# Índice

1.	<b>OBJETIVO</b> .....	2
2.	<b>RESPONSABILIDADES</b> .....	2
3.	<b>APLICABILIDADE</b> .....	2
4.	<b>DIRETRIZES GERAIS</b> .....	3
5.	<b>DEVER DE REPORTAR</b> .....	4
6.	<b>DAS MEDIDAS DISCIPLINARES</b> .....	4
6.2.	ADVERTÊNCIA VERBAL .....	5
6.3.	ADVERTÊNCIA ESCRITA .....	5
6.4.	SUSPENSÃO .....	6
6.5.	DISPENSA POR JUSTA CAUSA .....	6
6.6.	AFASTAMENTO PARA FINS DE AVERIGUAÇÃO .....	7
7.	<b>DA APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES</b> .....	7
8.	<b>MEDIDAS DISCIPLINARES APLICÁVEIS A IRMÃOS ASSOCIADOS NO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO ADMINISTRATIVA</b> .....	8
9.	<b>MEDIDAS DISCIPLINARES APLICÁVEIS A TERCEIROS</b> .....	9
10.	<b>DIRETRIZES PARA APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES</b> .....	10
11.	<b>FALTAS</b> .....	10
12.	<b>CANAIS DE COMUNICAÇÃO</b> .....	12
13.	<b>VIOLAÇÕES E SANÇÕES</b> .....	13
14.	<b>DISPOSIÇÕES FINAIS</b> .....	13
15.	<b>ANEXO</b> .....	14



## 1. OBJETIVO

- 1.1. O objetivo desta Política é estabelecer regras para aplicação de medidas disciplinares por violação ao Código de Conduta, bem como às demais políticas internas, procedimentos e normativos internos do Marista Centro-Norte (“Instituição”), e à legislação em vigor.
- 1.2. Previamente à aplicação das medidas disciplinares aqui previstas, as denúncias e alegações de violação serão devidamente apuradas pela equipe de *Compliance* com o apoio da Assessoria Jurídica, sob a supervisão do Comitê de Ética.

## 2. RESPONSABILIDADES

- **Colaboradores:** todos os colaboradores devem seguir as diretrizes aqui descritas.
- **Irmãos:** todos os Irmãos devem seguir as diretrizes aqui descritas.
- **Terceiros:** todos os terceiros que atuem, direta ou indiretamente, em nome ou em benefício do Marista Centro-Norte devem seguir as diretrizes aqui descritas conforme aplicáveis.
- **Gerência de Gente e Gestão:** responsável pela aplicação das medidas disciplinares cabíveis.
- **Compliance:** responsável por

manter esta Política atualizada e divulgá-la, com o apoio da Assessoria Jurídica e Vice-Presidência.

- **Comitê de Ética:** responsável pela fiscalização do cumprimento desta Política e aprovação do relatório de apuração de investigação interna.
- **Conselho Administrativo:** responsável pela aprovação da aplicação de medidas disciplinares, quando cabíveis.

## 3. APLICABILIDADE

- 3.1. Esta Política é aplicável a todos, Irmãos, colaboradores e terceiros da Instituição, bem como a todos

os que atuam no Marista Centro-Norte, representando a Instituição, e/ou no exercício de suas atividades, independentemente de nível hierárquico, funções e cargos exercidos.

- 3.2.** Não configura justificativa aceitável qualquer alegação de desconhecimento dos enunciados contidos nesta Política, por parte de qualquer pessoa sujeita ao seu cumprimento, independentemente da fundamentação a ser apresentada.
- 3.3.** A aplicação desta Política conta com total apoio e engajamento do Conselho Administrativo. Esta Política será divulgada e implementada pelo *Compliance*, com apoio da Assessoria Jurídica e da Vice-Presidência.
- 3.4.** Caso um Irmão, colaborador ou terceiro se depare com alguma situação que o coloque em dúvida relacionada ao conteúdo desta Política, deverá consultar o

*Compliance*, que fará a devolutiva quanto aos questionamentos por meio de parecer técnico contendo recomendações e orientações aplicáveis, em parceria com a Assessoria Jurídica.

## 4. DIRETRIZES GERAIS

- 4.1.** A atuação em conformidade com o Código de Conduta, as demais políticas, os procedimentos e normativos internos e a legislação é obrigatória. A violação aos preceitos internos e à legislação de modo geral pode resultar em responsabilidade administrativa ou civil para o Marista Centro-Norte, além de ser considerada falta grave, passível de aplicação de sanções administrativas, cíveis, penais e/ou trabalhistas aos Irmãos, colaboradores ou terceiros envolvidos.
- 4.2.** Para aplicação de sanções, o Comitê de Ética considerará as provas e os indícios da infração de

maneira imparcial, ponderando a gravidade do ato praticado; a forma utilizada para a prática do ato; o dolo ou culpa; o dano causado ao Marista Centro-Norte, aos Irmãos, aos colaboradores ou a terceiros; e a reincidência. O relato do denunciado, colhido durante a fase de apuração da infração, também deverá ser considerado pelo Comitê de Ética.

- 4.3.** A aplicação de medidas disciplinares será regida pelos seguintes princípios:
- **proporcionalidade:** a penalidade deve ser proporcional à gravidade da falta cometida. Deve-se considerar a existência de simples culpa ou de dolo, o conhecimento dos riscos e a vontade do infrator em cometer a falta.
  - **atualidade:** a punição deve ser aplicada em momento seguinte à falta. O prazo decorrido entre a falta e a punição

deve ser o menor possível, preferencialmente nas primeiras 24 horas após a conclusão da apuração da violação, sob pena de se perder a conexão entre ambas.

- **adequação:** a medida disciplinar deve ser coerente com a falta cometida e visar apenas a (i) combater a ocorrência da violação; (ii) prevenir a reincidência; (iii) reiterar a vigência e eficácia das políticas internas e (iv) reafirmar o compromisso do Marista Centro-Norte em manter-se fiel ao Programa de *Compliance* em vigor. Não é admitida a medida disciplinar que visa expor ou humilhar o infrator; intimidar ou ameaçar os envolvidos; ou responsabilizar um só indivíduo por falhas ou violações recorrentes/sistêmicas;
- **necessidade:** a sanção deverá ser apenas a estritamente necessária para atingir os ob-

jetivos listados na presente Política; utilizar o meio menos gravoso ao desempenho das atividades laborais do infrator e à preservação da sua reputação; ser a sanção menos custosa e que menos afete o indivíduo;

- **unicidade:** o infrator não pode ser responsabilizado mais de uma vez por uma só falta cometida. Uma reincidência ou a existência de nova falta é passível de nova punição agravada pela ocorrência anterior.

## 5. DEVER DE REPORTAR

- 5.1.** Todos os Irmãos, colaboradores e terceiros têm o dever de reportar, prontamente, qualquer violação, comportamentos incompatíveis ou suspeita de violação aos princípios institucionais de ética e integridade, ao Código de Conduta, às políticas, às diretrizes, aos procedimentos e às normas internas

da Instituição, bem como leis e regulamentos em vigor.

- 5.2.** A violação ou suspeita de violação deverá ser comunicada ao *Compliance* ou por meio do Canal de Ética.

- 5.3.** A omissão diante do conhecimento de possíveis violações por Irmãos, colaboradores ou terceiros será considerada atitude antiética e passível de aplicação de medidas disciplinares. Da mesma forma, o relato de situações irreais com o objetivo de prejudicar outras pessoas ou empresas por interesses pessoais será igualmente considerado antiético.

## 6. DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

- 6.1.** Os Irmãos e colaboradores que descumprirem ou não observarem as diretrizes presentes no Código de Conduta, nas políticas, nos procedimentos e nas normas

internas da Instituição, bem como em leis e regulamentos em vigor, estarão sujeitos às seguintes medidas disciplinares, observadas a gravidade das condutas, a condição da vítima (podendo ser agravado em casos que envolvam crianças, adolescentes e jovens) e eventual reincidência:

- advertência verbal;
- advertência escrita;
- suspensão;
- dispensa por justa causa; e/ou
- afastamento para fins de averiguação.

## 6.2. Advertência verbal

6.2.1. Orientação direta ao infrator que visa ao realinhamento da conduta inadequada com o comportamento ético esperado pelo Marista Centro-Norte. Aplica-se a desvios de conduta de menor relevância e impacto, assim

consideradas as infrações de gravidade “leve” e não reincidentes.

6.2.2. A tratativa será dada mediante reunião individual com o infrator para:

- apontar qual conduta não é adequada no ambiente de trabalho;
- apontar o comportamento esperado pela Instituição e o motivo, instruí-lo sobre como ele deve proceder para evitar uma nova advertência, ou seja, quais comportamentos ele deve mudar e como deve ser esta mudança;
- obter o compromisso de corrigir a conduta e não reincidir, e
- certificar-se de que não há dúvida do infrator quanto às regras contidas do Código de Conduta do Marista Centro-Norte e suas políticas internas.

6.2.3. O infrator deverá ser advertido ver-

balmente pelo gestor responsável de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição ou constrangimento, devendo ficar bem claro o motivo pelo qual está sendo advertido. Ao final, requisitar a presença de uma pessoa da Gerência de Gente e Gestão para presenciar o registro verbal da aplicação da advertência e, em seguida, registrar por escrito a aplicação da advertência verbal.

6.2.4. A aplicação de medida disciplinar verbal pelo superior imediato do infrator deverá ser comunicada à Gerência de Gente e Gestão para ciência em prazo máximo de 24 (vinte quatro) horas.

## 6.3. Advertência escrita

6.3.1. Correspondência encaminhada pelo gerente ou diretor responsável, nos termos da legislação trabalhista vigente (Anexo I), e elaborada de acordo com os Procedimentos de Aplicação de Sanção, visando à orientação direta ao infrator e ao realinhamento da conduta inadequada com o com-

portamento ético esperado pelo Marista Centro-Norte.

- 6.3.2. Aplicável para infrações de pequena gravidade e não reincidentes, assim consideradas as infrações de gravidade “leve” ou “moderada” para as quais se mostre suficiente a orientação direta ao infrator, formalizada e registrada para finalidade de controle e segurança.
- 6.3.3. O infrator deverá ser advertido de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição ou constrangimento, sendo solicitada assinatura na carta-padrão emitida pela Gerência de Gente e Gestão, na qual deverá constar o motivo pelo qual o infrator está sendo advertido.
- 6.3.4. Em caso de recusa na assinatura do documento, deverão ser chamadas duas testemunhas, as quais assinarão a advertência mediante identificação contendo nome e número de identificação interna do colaborador ou Irmão. A recusa de assinatura deverá ser enca-

minhada à Gerência de Gente Gestão, para ciência e apuração do contexto.

#### **6.4. Suspensão**

- 6.4.1. O afastamento do infrator das suas atividades, sem remuneração, quando percebida pelo indivíduo (Anexo II). Medida disciplinar adotada por desvios de conduta de gravidade “moderada” ou “grave”.
- 6.4.2. A suspensão deverá ser feita por meio de carta emitida pela Gerência de Gente e Gestão, elaborada de acordo com os Procedimentos de Aplicação de Sanção, na qual deverá constar a quantidade de dias de suspensão e o motivo pelo qual o Irmão ou colaborador está sendo suspenso.
- 6.4.3. O infrator será suspenso pela quantidade de dias proporcional à falta cometida, de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição ou constrangimento.
- 6.4.4. A suspensão poderá variar de 1 (um) dia a 5 (cinco) dias, desde que não an-

tecedam ou sucedam finais de semana ou folgas. Em casos mais graves, a suspensão poderá chegar até 30 (trinta) dias, nos termos do artigo 474 da CLT.

- 6.4.5. Em caso de recusa na assinatura do documento, deverão ser chamadas duas testemunhas, as quais assinarão a carta mediante identificação contendo nome e número de identificação interna do infrator.

#### **6.5. Dispensa por justa causa**

- 6.5.1. Medida disciplinar a ser aplicada para infrações graves cometidas pelo infrator, conforme as hipóteses elencadas taxativamente no artigo 482 da CLT.
- 6.5.2. Além das medidas acima, a critério do Conselho Administrativo, com apoio do *Compliance*, do Comitê de Ética e da Assessoria Jurídica do Marista Centro-Norte, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, se aplicáveis, administrativas ou judiciais, na esfera civil, trabalhista, criminal e/ou outras.

## 6.6. Afastamento para fins de averiguação

- 6.6.1. Afastamento do suspeito de infração das suas atividades e em estrita observância às normas trabalhistas quanto à manutenção da remuneração. Não se trata de medida disciplinar.
- 6.6.2. Aplicável para infrações graves quando os indícios apontarem a existência de uma infração, sua autoria e/ou nexos de causalidade e for necessário tempo adicional de apuração interna para uma adequada avaliação do fato e das alegações.
- 6.6.3. Este procedimento visa, em especial, assegurar que se evite constrangimento e transtornos a Irmãos e colaboradores, quer possam, ou não, ter cometido ou estejam relacionados à infração reportada.
- 6.6.4. O afastamento durará o tempo necessário para averiguação do fato reportado, nos termos do artigo 494 da CLT. Ao término da apuração, fica reservado ao Marista Centro-Norte o

direito de aplicar a medida disciplinar apropriada ao caso, com base nas evidências levantadas.

## 7. DA APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES

- 7.1. O *Compliance* verificará, em cada caso, a gravidade do desvio de conduta submetido à sua apuração e reportará o resultado ao Comitê de Ética. A gravidade de cada desvio de conduta será submetida à validação do Comitê de Ética, responsável por indicar a medida disciplinar cabível.
- 7.2. O Comitê de Ética será responsável pela aprovação do relatório de apuração; o Conselho Administrativo será responsável pela aplicação da medida disciplinar cabível e a Gerência de Gente e Gestão ficará responsável por executá-la, comunicando presencialmente ao colaborador e seu superior di-

reto a ação a ser adotada. A aplicação da advertência deverá ser formalizada por meio do Registro de Ocorrência Funcional do Colaborador (Anexo V).

- 7.3. A aplicação de qualquer medida disciplinar deverá ser sempre precedida de orientação e/ou esclarecimento ao infrator, de forma a assegurar a compreensão da situação ensejadora de aplicação da respectiva medida.
- 7.4. As penalidades listadas acima não necessariamente precisarão ser aplicadas em sequência a um mesmo indivíduo. A cada indivíduo, será atribuída a medida disciplinar adequada e necessária conforme a falta cometida. É cabível, inclusive, a aplicação direta da demissão por justa causa em casos graves e/ou expressamente previstos na CLT.
- 7.5. A penalidade aplicável poderá incluir, ainda, a determinação para que os envolvidos interrompam

imediatamente condutas consideradas inadequadas ou inapropriadas.

- 7.6.** Em caso de recebimento de advertência escrita, a reincidência pela terceira vez acarretará o rompimento do vínculo do colaborador com o Marista Centro-Norte. Contudo, nada impede que, devido à gravidade do comportamento e ou histórico do colaborador, a Instituição venha optar pelo rompimento antes mesmo da terceira reincidência.
- 7.7.** As advertências serão consideradas como histórico de reincidência. O registro da advertência será desconsiderado após 36 (trinta e seis) meses a contar da data da advertência verbal ou escrita e 60 (sessenta) meses a contar da suspensão.

## **8. MEDIDAS DISCIPLINARES APLICÁVEIS A IRMÃOS ASSOCIADOS NO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO ADMINISTRATIVA**

- 8.1.** O *Compliance* verificará, em cada caso, a gravidade do desvio de conduta submetido à sua apuração e reportará o resultado ao Comitê de Ética. A gravidade de cada desvio de conduta será submetida à validação do Comitê de Ética, responsável por indicar a medida disciplinar cabível.
- 8.2.** O Comitê de Ética será responsável pela aprovação do relatório de apuração; o Conselho Provincial será responsável pela aplicação da medida disciplinar cabível e o presidente, conjuntamente com o provincial, serão responsáveis por executá-la, comunicando presencialmente ao Irmão envol-

vido. A aplicação da advertência deverá ser inserida no prontuário do Irmão, para registro.

- 8.3.** As penalidades listadas acima serão aplicadas conforme sejam cabíveis, considerando a hipótese de o Irmão não possuir vínculo empregatício com a Instituição. A aplicação das penalidades previstas nesta Política não exclui a aplicação de demais penalidades previstas nas normas internas da Instituição à qual o Irmão é vinculado e demais normas aplicáveis, tais como Direito Canônico, Direito Próprio, Estatuto ou Regulamento Interno da UBEE/UNBEC. Outras medidas disciplinares eventualmente aplicáveis seguirão os trâmites previstos em normas próprias.

## 9. MEDIDAS DISCIPLINARES APLICÁVEIS A TERCEIROS

- 9.1.** Todos os terceiros selecionados pelo Marista Centro-Norte devem ser capazes de prover um desempenho de qualidade dentro do mais alto valor ético e de integridade, com eficiência e transparência.
- 9.2.** Os terceiros que agirem em desacordo com as políticas e os regulamentos aplicáveis ao Marista Centro-Norte estarão sujeitos às medidas e sanções previstas no contrato, não impedindo a descontinuidade dos serviços contratados.
- 9.3.** A Instituição se reserva ao direito de, a qualquer tempo, realizar auditoria para verificar se o terceiro está atuando em conformidade com a legislação vigente e

as diretrizes de seu Código de Conduta, políticas, procedimentos e normativos internos. Na hipótese de o Marista Centro-Norte tomar conhecimento de quaisquer ações ou condições de não conformidade, este se reserva o direito de exigir do terceiro medidas corretivas que entender aplicáveis, as quais não impedem, ainda, a aplicação de penalidades contratuais e legais.

- 9.4.** O Marista Centro-Norte, a seu único e exclusivo critério, poderá enviar notificação escrita ao terceiro, comunicando o desvio de conduta e concedendo prazo para solução da questão. O não cumprimento da notificação pelo terceiro, além das penalidades previstas no contrato celebrado entre este e o Marista Centro-Norte, poderá ocasionar a aplicação das seguintes penalidades:

- **suspensão motivada:** parcial ou total do objeto contratual acordado com o terceiro, sem

remuneração;

- **interrupção contratual:** dos contratos vigentes por infração contratual, observados os termos contratuais ajustados;
- **rescisão contratual:** rompimento do contrato com o terceiro unilateralmente, com ou sem aviso prévio e/ou indenização, conforme previsto contratualmente;
- **bloqueio:** do terceiro para continuidade do contrato celebrado, novos negócios ou aquisições;
- **sanções contratuais:** aplicação de multa e/ou outras medidas previstas contratualmente.

- 9.5.** Além das medidas acima elencadas, a critério do Conselho Administrativo, com apoio do *Compliance*, do Comitê de Ética e da Assessoria Jurídica do Marista Centro-Norte, poderão ser tomadas medidas legais adicionais

previstas em lei ou no contrato, se aplicável, sejam administrativas ou judiciais, na esfera civil, criminal, trabalhista ou outras.

## 10. DIRETRIZES PARA APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES

**10.1.** Sempre que possível, a aplicação de medidas disciplinares deverá observar as seguintes premissas e fatores:

- caracterização e apuração objetiva do fato;
- identificação da autoria;
- nexos entre a falta cometida e o vínculo do infrator com o Marista Centro-Norte;
- gravidade da falta;
- proporcionalidade entre a falta

e a responsabilização;

- tempestividade da aplicação da medida disciplinar, levando-se em conta a data da tomada de conhecimento da infração pelo Marista Centro-Norte;
- penalidades aplicadas anteriormente, mesmo que de outra natureza, desde que o intervalo entre uma falta e outra seja menor que 36 (trinta e seis) meses para advertência verbal ou escrita e 60 (sessenta) meses para suspensão;
- progressão da gravidade da medida disciplinar. No caso de faltas leves recorrentes, convém, embora não seja obrigatório, adotar uma gradação progressiva (advertência verbal ou escrita, suspensão, demissão por justa causa);
- fatores atenuantes ou que tenham, do ponto de vista subje-

tivo, justificado a falta cometida;

- tempo de serviço, levando-se em consideração, ainda, a circunstância de nunca ter cometido falta grave ou sofrido medida disciplinar;
- histórico funcional: elogios, desempenho, colaboração para com a Instituição/colegas, advertências etc.;
- colaboração do infrator no processo de apuração.

**10.2.** Caso exista um conflito de interesse entre o responsável pela aplicação da medida disciplinar e o infrator, o Comitê de Ética deverá adotar as providências necessárias para aplicação da medida disciplinar.

## 11. FALTAS

**11.1.** Os desvios de conduta serão considerados quanto à sua gravidade,

a critério do *Compliance*, sempre que necessário, como “leve”, “moderado” e “grave”. A gravidade de cada desvio de conduta será submetida à aprovação do Comitê de Ética, responsável por indicar a medida disciplinar cabível.

### 11.2. As condutas passíveis de aplicação de medida disciplinar poderão ser:

- **falta leve:** ação ou omissão considerada irregular, passível de punição e que não cause prejuízos materiais relevantes para o Marista Centro-Norte, ou que não seja agressiva (fisicamente ou moralmente) contra Irmãos, colaboradores, terceiros, especialmente alunos e membros da comunidade ou ao próprio Marista Centro-Norte.
- **falta moderada:** ação ou omissão considerada irregular, passível de punição e que cause prejuízos materiais relevantes

para o Marista Centro-Norte, exponha a risco ou que agrida fisicamente ou moralmente Irmãos, colaboradores, terceiros, especialmente alunos e membros da comunidade ou ao próprio Marista Centro-Norte.

- **falta grave:** violação de deveres funcionais, por ação ou omissão intencional, por ato ou omissão consciente (dolo eventual) ou por culpa (ato praticado em razão de negligência, imprudência ou imperícia), que causa prejuízo ao Marista Centro-Norte ou dano à sua imagem, bem como aos Irmãos, colaboradores, terceiros, especialmente alunos e membros da comunidade.

### 11.3. Serão considerados sempre como desvios de conduta graves, para fins de aplicação de penalidades (que implicará a adoção de medidas disciplinares mais incisivas e diretas), os eventos indicados exemplificativamente a seguir:

- assédio moral ou sexual;
- atos de agressão ou intimidação física ou verbal;
- divulgação, exposição ou compartilhamento de pornografia ou outros conteúdos impróprios, especialmente para alunos e menores;
- consumo de drogas ilícitas e substâncias alcoólicas nas dependências da Instituição e em horário de trabalho;
- descumprimento da legislação aplicável às suas atividades profissionais e que exponha o Marista Centro-Norte a contingências;
- atos de corrupção, financiamento ao terrorismo e/ou lavagem de dinheiro ou incentivo aos mesmos;
- situações de conflito de interesses, incluindo ou não a con-

- tratamento de parentes ou pessoas de estreito relacionamento para a realização de atividades;
- solicitação ou recebimento de favorecimentos em dinheiro ou outra forma de terceiros;
- subtração de bens do Marista, de Irmãos, colaboradores, terceiros, especialmente alunos e membros da comunidade;
- uso indevido de informações privilegiadas e informações concorrencialmente sensíveis para si e/ou para benefício de terceiros;
- repasse a terceiros de dados pessoais, dados sensíveis, informações privilegiadas e informações concorrencialmente sensíveis da Instituição ou de posse da Instituição a que tenha tido acesso;
- prática de condutas anticompetitivas, dentro ou fora do Ma-

rista Centro-Norte;

- a prática de quaisquer outros atos passíveis de rescisão por justa causa conforme previsto no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**11.4.** Quando possível, os responsáveis pela apuração e aplicação da medida disciplinar deverão considerar também os elementos subjetivos envolvidos na conduta do infrator, para identificar se decorreu de (i) erro, desatenção ou falta de consciência de que a ação ou omissão constituía violação; (ii) imprudência, negligência ou inobservância dos procedimentos internos e falta de cautela adequada; ou (iii) má-fé e reconhecido objetivo de benefício indevido para si próprio ou terceiro.

**11.5.** Também deverão ser levadas em consideração, para aplicação da medida disciplinar, as circunstâncias envolvidas na conduta do infrator, como, por exemplo:

- treinamento (in)adequado sobre a matéria;
- divulgação (in)suficiente das regras aplicáveis;
- casos em que era evidente que a conduta praticada era ilegal/irregular, e que havia claros riscos de prejuízo ou dano ao Marista Centro-Norte;
- obtenção de vantagem da prática da conduta, para si ou para terceiros, ainda que de forma indireta.

## 12. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

**12.1.** Qualquer dúvida relacionada ao Programa de Integridade do Marista Centro-Norte pode ser esclarecida diretamente com o *Compliance*.

**12.2.** Suspeitas de violação deverão ser reportadas imediatamente por

meio do Canal de Ética.

**12.3.** As comunicações de possíveis violações devem sempre observar a boa-fé e serão vedadas e combatidas quaisquer práticas de retaliação contra o denunciante.

**12.4.** As denúncias podem ser feitas de forma anônima e todos os casos serão tratados e conduzidos de maneira confidencial pelo *Compliance*, sempre sob a supervisão do Comitê de Ética.

### 13. VIOLAÇÕES E SANÇÕES

**13.1.** Todos os Irmãos, colaboradores e terceiros a ele relacionados são responsáveis por respeitar, implementar e cumprir as diretrizes desta Política em seu dia a dia.

**13.2.** Todos devem informar imediatamente as violações que tiverem conhecimento, ainda que sejam apenas suspeitas, ao *Compliance* ou por meio do Canal de Ética.

**13.3.** Além disso, todos têm o dever de cooperar com eventuais investigações internas. A recusa poderá constituir fundamento para eventuais medidas disciplinares.

**13.4.** Qualquer violação ou descumprimento das disposições desta Política serão tratados de acordo com as medidas que o Comitê de Ética considerar adequadas, em razão da gravidade e extensão dos fatos a serem analisados.

**13.5.** Caso venha a ser comprovada, após o devido tratamento da denúncia, a ocorrência de uma violação às disposições desta Política, o Irmão, colaborador ou terceiro receberá as penalidades aplicáveis de acordo com o seu efetivo envolvimento.

**13.6.** A penalidade aplicável poderá variar desde simples advertência, afastamento das atividades e reuniões e, conforme o caso, demissão por justa causa do colaborador ou rescisão de contrato com

terceiro, sem prejuízo de aplicação das medidas administrativas e/ou judiciais cabíveis e demais consequências previstas em leis e/ou contratos, conforme procedimento previsto nesta Política.

### 14. DISPOSIÇÕES FINAIS

**14.1.** Essa Política entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho Administrativo. Qualquer alteração ou revisão desta Política estará sujeita à aprovação do Conselho Administrativo do Marista Centro-Norte.

## 15. ANEXO

### Termos Definidos nas Políticas

- I. **Assédio moral:** toda e qualquer expressão ou comportamento que vise humilhar, discriminar e perseguir alguém, podendo ser caracterizado, dentre outras formas, pelo abuso de poder, desqualificando e menosprezando o próximo.
- II. **Assédio sexual:** constrangimento realizado tanto com palavras e/ou atitudes de cunho sexual, podendo se valer de superioridade hierárquica ou de posição de influência sobre a vítima. É qualquer ação ou intenção de caráter sexual destinada a outra pessoa, limitando ou impossibilitando sua capacidade de escolha e de recusa de algo, pelo uso da intimidação, chantagem ou outros meios de coerção.
- III. **Código de Conduta:** conjunto de diretrizes que, inspiradas e orientadas pela missão, pelos princípios e pelos valores maristas, traduzem as expectativas e orientações institucionais relativas a comportamentos e atitudes adequadas ao seu ambiente.
- IV. **Colaboradores:** abarca todos que desempenham rotineiramente as atividades do Marista Centro-Norte, administrador ou executivo, empregado (celetista ou não), estagiário, membro dos comitês e conselhos, estagiário, temporário, jovem aprendiz, *trainee*, terceirizado a serviço do Marista Centro-Norte sem vínculo empregatício etc.
- V. **Comitê de Ética:** grupo de colaboradores e Irmãos indicado pelo Conselho Provincial, responsável por cumprir e fazer cumprir o Código de Conduta, bem como as políticas do programa de *compliance*, atuando com imparcialidade diante de denúncias e situações encaminhadas para deliberação, opinando, prestando esclarecimentos e aplicando medidas, quando necessária a sua atuação.
- VI. **Conflito de interesses:** situação na qual um colaborador, por interesse próprio, de familiares, ou de terceiros, pode ser influenciado a agir contra os interesses do Marista Centro-Norte e/ou dos parceiros desta, e/ou qualquer situação em que o colaborador deixe de ter a independência necessária para o desempenho de suas funções, em benefício da Instituição.
- VII. **Dados pessoais:** qualquer informação relativa a uma pessoa natural identificada ou identificável. Uma pessoa natural identificável é aquela que pode ser identificada, direta ou

indiretamente, em particular por referência a um identificador como um nome, número de identificação, dados de localização, identificador *on-line* ou a um ou mais fatores da personalidade especificados por meio da identidade física, fisiológica, genética, mental, econômica, cultural ou social dessa pessoa natural. Dados pessoais incluem, sem limitação: (a) nome; (b) documentos de identidade; (c) número de telefone; (d) endereço de *e-mail*; (e) endereço de IP.

- VIII. **Dados sensíveis:** dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.
- IX. **Denúncia:** relato apresentado

no Canal de Ética.

- X. **Denunciante:** pessoa que formalizou a denúncia.
- XI. **Denunciado:** indivíduo ou empresa relacionada na denúncia e supostamente envolvido(a) nas irregularidades denunciadas.
- XII. **Informações concorrencialmente sensíveis:** para os fins desta Política, consideram-se como informações concorrencialmente sensíveis, a exemplo de, mas não limitadas a: a) custos das empresas envolvidas; b) nível de capacidade e planos de expansão; c) estratégias de *marketing*; d) precificação de produtos (preços e descontos); e) principais clientes e descontos assegurados; f) salários de funcionários; g) principais fornecedores e termos de contratos com eles celebrados; h) informações não públicas sobre marcas e patentes e Pesquisa

e Desenvolvimento (P&D); i) algoritmos e plataformas de tecnologia utilizadas; j) planos de aquisições futuras; k) estoques; e l) estratégias competitivas etc. Tais informações não serão consideradas como de caráter concorrencialmente sensível quando (i) notadamente tenham natureza pública ou domínio público; (ii) tenham como fonte estudos ou pesquisas contratados pelo Marista Centro-Norte ressalvados as com cláusula de sigilo; e (iii) tenham sido devidamente tratadas, de forma a eliminar seu grau de sensibilidade.

- XIII. **Informações confidenciais:** toda e qualquer informação revelada por uma parte à outra e que não está disponível e que não tenha sido divulgada a outros indivíduos ou entidades.
- XIV. **Instituição:** Marista Centro-Norte.

- xv. **Irmãos:** religiosos membros associados das entidades da Província Marista Brasil Centro-Norte (PMBCN).
- xvi. **Demissão por justa causa:** é a rescisão do contrato de trabalho, sem o pagamento de determinadas verbas rescisórias, nos termos da lei, decorrente de falta grave cometida pelo colaborador ou da reiteração de faltas leves, tornando impossível manter a relação de emprego. A justa causa é a medida mais severa na relação de trabalho e, por esta razão, será sempre utilizada pelo Marista Centro-Norte com a devida cautela;
- xvii. **Marca:** reflete o jeito Marista e o legado bicentenário de apostolado junto às crianças, aos adolescentes e aos jovens. Seus pilares são a excelência acadêmica e os valores humanos em um só lugar; a valorização da identidade confessional;

o compromisso com a solidariedade, a defesa e a promoção dos direitos humanos de crianças, adolescentes e jovens e a missão evangelizadora.

- xviii. **Medida disciplinar:** é a aplicação de uma advertência verbal ou escrita, suspensão ou rompimento do vínculo existente entre o Marista Centro-Norte e o infrator, em função de conduta que viole o Código de Conduta ou demais políticas, procedimentos e normativos internos.
- xix. **Normas internas:** conjunto de normas que compreende o Código de Conduta, as políticas, os procedimentos e os regulamentos do Marista Centro-Norte.
- xx. **Terceiros:** toda e qualquer pessoa física ou jurídica não pertencente ao Marista Centro-Norte que atue (direta ou indiretamente, de qualquer

forma), em nome ou em benefício do Marista, incluindo, mas não se limitando a prestadores de serviço, consultores, representantes, procuradores, fornecedores, despachantes, parceiros de negócio, agentes, advogados, bem como jovens entre 14 e 24 anos, participantes do programa Jovem Aprendiz (Aprendiz Legal) regulamentado pela Lei n.º 10.097/2000, entre outros.



