



POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES

1. INTRODUÇÃO

Esta Política de Medidas Disciplinares estabelece diretrizes para responsabilização em caso de comprovada violação de leis, Código de Conduta, Políticas e normas da Fundação.

2. GLOSSÁRIO

“Colaborador” abrange todos os colaboradores com vínculo celetista da Fundação ou terceiros contratados que executam atividades relacionadas direta ou indiretamente com as atividades assistenciais.

“Comportamento profissional” refere-se à conduta de um Colaborador que potencialmente pode afetar positiva ou negativamente o ambiente de trabalho e a imagem da Fundação, 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 colaborador 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 Fundação; (ii) comportamento incompatível com a função desempenhada; (iii) atitudes que não estão alinhadas com a identidade e valores da Fundação; (iv) desvio intencional de processos e controles internos; (v) comprometimento da imagem, reputação e resultados da Fundação; (vi) uso inadequado dos nossos recursos, entre outras situações.

“Gestor” significa o superior hierárquico responsável pelo colaborador.

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

3. DIRETRIZES

3.1 Esta Política se aplica a todos os colaboradores, independente da natureza do vínculo com a Fundação, membros de Conselhos e Comitês estatutários, assessores, fornecedores e demais terceiros que possuam relação com a Fundação.

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



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

TIPOS DE PENALIDADES

3.4 As penalidades a serem aplicadas dependerão da gravidade e recorrência da conduta do colaborador.

BRANDA

3.5 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.

3.5.1 Medida Disciplinar correspondente: Advertência Verbal

LEVE

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

3.6.1 Medida Disciplinar correspondente: Advertência escrita

MÉDIA

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

3.7.1 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

3.8 Definição: Conduta Inadequada que gera perda da confiança no Colaborador, tornando incompatível a permanência na Fundação. 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 Fundação que ocasione o comprometimento da imagem e reputação da Fundação 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 Colaborador e a Fundação, 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.

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

ATUAÇÃO DO GESTOR

3.9 O gestor tem autoridade para requerer que o colaborador cesse imediatamente qualquer conduta tida como inapropriada e em desacordo com o Código de Conduta e normas internas da Fundação. O gestor deve tomar as medidas adequadas para garantir a conformidade com as diretrizes da Fundação.

COMITÊ DE COMPLIANCE

3.10 No caso de relatos recebidos e investigados pela área de compliance, cabe ao Comitê de Compliance decidir em última instância sobre a medida disciplinar adequada. O Comitê deve considerar as informações e evidências apresentadas na conclusão da investigação, bem como as diretrizes estabelecidas nesta Política e as boas práticas de compliance.

4. RESPONSABILIDADE DOS GESTORES E DA ÁREA DE COMPLIANCE

4.1 Os gestores têm a responsabilidade de promover um ambiente ético, monitorar e identificar potenciais comportamentos inadequados entre seus subordinados, adotando medidas para orientar e corrigir comportamentos e posturas, quando necessário.

4.2 A área de compliance deve auxiliar as áreas da Fundação na identificação e resolução de situações relacionadas a necessidade de aplicação de medidas disciplinares.

4.3 Cabe as áreas da Fundação estabelecerem diretrizes para cumprimento operacional desta Política.

5. DESCUMPRIMENTO DA POLÍTICA

5.1 O descumprimento desta Política pode resultar em ações corretivas apropriadas, levando em consideração a gravidade da não conformidade. Tais ações podem incluir, mas não se limitam a advertências, suspensões, demissões, rescisão de contratos, medidas legais e outras sanções aplicáveis.

6. CANAL DE DENÚNCIAS

6.1 A Fundação 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.

7. PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES

7.1 A Fundação garante a proteção contra retaliações a qualquer indivíduo que reporte preocupações ou denúncias de boa-fé relacionadas a possíveis violações desta Política. Qualquer forma de retaliação é estritamente proibida e sujeita a medidas disciplinares.

8. REVISÃO E MELHORIA CONTÍNUA

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

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

9. ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

9.1 Quaisquer dúvidas sobre das disposições desta Política deverão ser endereçadas a área de compliance da Fundação.