

## POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES E ADMINISTRATIVAS

---

### 1. Objetivo

1.1. Esta Política estabelece diretrizes, critérios e parâmetros para aplicação de consequências institucionais decorrentes do descumprimento do Código de Ética e Integridade, da Regulamentação do Programa de Integridade, da Política Geral de Proteção de Dados Pessoais, do Manual do Colaborador, do Protocolo de Investigação Interna (PIN), de políticas correlatas, de obrigações contratuais e da legislação aplicável.

1.2. A presente Política visa assegurar tratamento coerente, proporcional, documentado e rastreável às violações identificadas, bem como orientar a adoção de medidas preventivas, corretivas, disciplinares, administrativas e contratuais compatíveis com a gravidade do caso e com a natureza do vínculo da pessoa envolvida.

### 2. Abrangência

2.1. Esta Política aplica-se a dirigentes, conselheiros, gestores, colaboradores celetistas, aprendizes, estagiários, voluntários, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros, doadores e quaisquer terceiros que atuem em nome, benefício ou interesse da Fundação.

2.2. A aplicação de consequências observará a natureza jurídica do vínculo da pessoa envolvida, distinguindo-se, quando cabível, medidas disciplinares trabalhistas, medidas administrativas internas, medidas contratuais, medidas de proteção, medidas corretivas e comunicações externas obrigatórias ou recomendáveis.

### 3. Integração normativa

3.1. Esta Política deverá ser interpretada em conjunto com:

I – o Código de Ética e Integridade;

II – as políticas integrantes do Programa de Integridade;

III – a legislação anticorrupção e os normativos que disciplinam programas de integridade;

IV – a legislação de proteção de dados pessoais;

V – a legislação aplicável às relações de trabalho, prevenção ao assédio e promoção de ambiente institucional seguro;

VI – a legislação aplicável à proteção integral de crianças e adolescentes;

VII - o Manual do Colaborador; e

VIII – os contratos, termos de parceria e demais instrumentos aplicáveis.

3.1-A. Esta Política também observará a legislação de saúde e segurança no trabalho, inclusive a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), com redação atualizada pela Portaria MTE nº 1.419/2024 e vigência prorrogada pela Portaria MTE nº 765/2025, especialmente quanto à prevenção, identificação e tratamento institucional de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho e legislação trabalhista em vigor.

3.2. A apuração dos fatos seguirá o rito do PIN, sendo esta Política voltada à disciplina das respostas institucionais e das consequências cabíveis após a análise do caso ou, quando necessário, durante sua tramitação.

#### **4. Definições**

4.1. Para os fins desta Política, considera-se:

I – infração: toda ação ou omissão em desacordo com a legislação aplicável, com o Código de Ética e Integridade, com o Programa de Integridade, com políticas internas, contratos ou demais obrigações institucionais;

II – medida preventiva: providência adotada para cessar risco, proteger pessoas, preservar evidências ou evitar agravamento da situação, sem caráter sancionatório definitivo;

III – medida corretiva: providência destinada a corrigir falhas, vulnerabilidades, lacunas de controle ou inconformidades identificadas;

IV – medida disciplinar: consequência aplicável a pessoa sujeita a vínculo interno ou trabalhista, em razão de infração apurada;

V – medida administrativa: providência institucional aplicável no âmbito da Fundação, inclusive restrições de acesso, impedimentos funcionais, revisão de alçadas, afastamentos ou destituições de atribuições sensíveis;

VI – medida contratual: consequência aplicável a terceiros vinculados por contrato, ajuste, parceria ou instrumento congênere;

VII – ato culposo: conduta praticada com negligência, imprudência ou imperícia, sem intenção deliberada de produzir o resultado irregular;

VIII – ato doloso: conduta praticada com vontade consciente de produzir resultado ilícito, indevido ou contrário aos deveres institucionais, ou com assunção do risco de produzi-lo;

IX – retaliação: qualquer ação ou omissão praticada em represália ao exercício de boa-fé do direito ou dever de relatar, colaborar, testemunhar ou participar de apuração;

X – conflito de interesses: situação em que interesse pessoal, relacional, financeiro, profissional, institucional ou de qualquer outra natureza possa interferir, influenciar ou comprometer a imparcialidade esperada da atuação funcional ou decisória.

#### **5. Princípios aplicáveis**

5.1. A aplicação de consequências observará os seguintes princípios:

I – legalidade;

II – devido procedimento interno;

III – contraditório e possibilidade de manifestação, quando cabível;

IV – proporcionalidade;

V – razoabilidade;

- VI – motivação;
- VII – imparcialidade;
- VIII – vedação à retaliação;
- IX – proteção integral de crianças e adolescentes;
- X – confidencialidade e necessidade de conhecimento;
- XI – proteção de dados pessoais; e
- XII – rastreabilidade e documentação.

## **6. Classificação das respostas institucionais**

6.1. As respostas institucionais poderão assumir, isolada ou cumulativamente, as seguintes naturezas:

I – medidas preventivas: voltadas à mitigação imediata de risco, sem caráter sancionatório, inclusive restrição de acesso, separação de funções, reforço de supervisão, realocação temporária, reforço de controles e proteção de pessoas ou evidências;

II – medidas corretivas: voltadas à correção de falhas, lacunas, vulnerabilidades e inconformidades, inclusive revisão de procedimentos, ajustes de fluxos, reforço documental, capacitação direcionada, acompanhamento específico e implementação de plano de ação;

III – medidas disciplinares: aplicáveis às pessoas sujeitas a regime interno ou trabalhista, inclusive orientação formal, advertência, suspensão, afastamento e desligamento, nos termos da legislação e das normas aplicáveis;

IV – medidas administrativas: aplicáveis no âmbito institucional, inclusive impedimento de participar de processos decisórios, destituição de função de confiança, revogação de acessos, restrição de atuação em atividade sensível, substituição de responsável, revisão de alçadas e outras providências compatíveis com a natureza do caso;

V – medidas contratuais: aplicáveis a terceiros, inclusive advertência contratual, exigência de substituição de pessoal, suspensão de atividades, retenção de etapas contratuais, aplicação de penalidades previstas no instrumento, rescisão contratual e impedimento de nova contratação, quando cabível;

VI – comunicações externas obrigatórias ou recomendadas: destinadas a autoridades, órgãos de controle, órgãos de proteção, entidades parceiras ou outros destinatários legal ou institucionalmente competentes.

## **7. Classificação orientativa da gravidade da infração**

7.1. Para fins orientativos e sem prejuízo da análise individualizada do caso concreto, as infrações poderão ser classificadas como leves, médias ou graves.

7.2. Consideram-se, em regra, infrações leves aquelas que, cumulativamente ou em predominância:

- I – decorram de ato culposos;
- II – não revelem má-fé ou intenção deliberada;
- III – sejam passíveis de pronta correção ou reparação;
- IV – não gerem benefício direto ou indireto ao infrator; e

V – não importem dano relevante à integridade, ao patrimônio, à reputação institucional ou à proteção de pessoas.

7.3. Consideram-se, em regra, infrações médias aquelas que:

- I – revelem maior reprovabilidade da conduta;
- II – importem descumprimento relevante de dever institucional;
- III – possam ser reparadas ou mitigadas;
- IV – não constituam, em princípio, violação gravíssima; e
- V – não se enquadrem como leve nem como grave.

7.4. Consideram-se, em regra, infrações graves aquelas em que houver ao menos um dos seguintes elementos:

- I – dolo, fraude, má-fé ou ocultação;
- II – obtenção de benefício direto ou indireto;
- III – reincidência ou reiteração significativa;
- IV – prejuízo relevante à reputação institucional;
- V – prejuízo econômico relevante;
- VI – risco ou dano a crianças, adolescentes, pessoas vulneráveis ou titulares de dados;
- VII – retaliação;
- VIII – destruição, ocultação ou manipulação de evidências; ou
- IX – conduta que possa configurar ilícito legal ou infração grave aos deveres institucionais.

## **8. Critérios para definição da medida aplicável**

8.1. A escolha da medida ou combinação de medidas deverá considerar, de forma fundamentada:

- I – a gravidade objetiva da conduta;
- II – a extensão do dano ou do risco gerado;
- III – a existência de dolo, fraude, má-fé ou ocultação;
- IV – a existência de culpa, negligência, imprudência ou imperícia;
- V – a posição hierárquica, grau de responsabilidade e dever especial de cuidado da pessoa envolvida;
- VI – a reiteração ou reincidência;
- VII – a cooperação ou obstrução no curso da apuração;
- VIII – o impacto sobre crianças, adolescentes, pessoas vulneráveis, dados pessoais, patrimônio, reputação institucional, recursos públicos ou privados;
- IX – a violação de confiança institucional;
- X – a necessidade de cessar imediatamente a exposição ao risco;
- XI – a efetividade esperada da medida para prevenir recorrência; e
- XII – a natureza do vínculo jurídico da pessoa envolvida.

8.2. A simples inexistência de dano material consumado não impede a aplicação de consequência quando houver risco concreto, tentativa, violação grave de dever institucional ou quebra relevante de confiança.

8.3. A aplicação das consequências deverá ocorrer com a maior brevidade possível após a conclusão da apuração ou após a verificação da necessidade de medida cautelar ou corretiva, evitando-se demora injustificada que comprometa a coerência institucional, a efetividade da resposta e a credibilidade do sistema de integridade.

## **9. Medidas aplicáveis a colaboradores e agentes internos**

9.1. Sem prejuízo da legislação aplicável e da análise do caso concreto, poderão ser aplicadas, conforme a gravidade:

- I – orientação verbal ou escrita com capacitação obrigatória direcionada;
- II – advertência escrita;
- III – suspensão com afastamento cautelar ou preventivo, quando necessário à proteção de pessoas, à preservação de evidências ou à integridade da apuração;
- IV – desligamento, inclusive por justa causa quando legalmente cabível.

9.2. A aplicação de medidas disciplinares de natureza trabalhista deverá observar a legislação pertinente, a gradação cabível, a imediatidade possível e a coerência com os registros da apuração.

9.3. A omissão consciente no dever de reporte, a tolerância indevida a desvios de conduta, a falha grave de supervisão ou a ausência injustificada de providências por parte de gestor ou superior hierárquico poderão ensejar responsabilização própria, independentemente da medida aplicada ao autor principal da infração.

## **10. Medidas aplicáveis a terceiros**

10.1. Prestadores de serviços, fornecedores, parceiros, voluntários e demais terceiros poderão estar sujeitos, conforme o caso e o vínculo:

- I – orientação formal;
- II – advertência contratual ou institucional;
- III – exigência de substituição de profissional ou representante;
- IV – suspensão temporária de atividades;
- V – revisão de acessos ou limitações operacionais;
- VI – aplicação de penalidades contratuais;
- VII – rescisão do vínculo ou do contrato; e
- VIII – comunicação às autoridades competentes, quando cabível.

10.2. Sempre que possível, as consequências aplicáveis a terceiros deverão observar as cláusulas contratuais, o regime jurídico do vínculo e a criticidade do risco institucional.

## **11. Casos graves e sensíveis**

11.1. Serão tratados com especial rigor os casos que envolvam:

- I – crianças e adolescentes;
- II – violência institucional;
- III – assédio moral ou sexual;
- IV – discriminação;
- V – represálias ou retaliação;
- VI – fraude, corrupção, desvio de recursos ou favorecimento indevido;
- VII – conflitos de interesse relevantes;
- VIII – violação grave de dados pessoais, especialmente sensíveis;
- IX – destruição, ocultação ou manipulação de evidências; e
- X – descumprimento deliberado de medidas de proteção ou preservação.

11.1-A. Constituem também infrações relevantes, conforme a gravidade do caso e o vínculo aplicável, a prática de assédio moral ou sexual, a retaliação, a omissão deliberada diante de risco psicossocial grave, a imposição abusiva de sobrecarga incompatível com ambiente laboral seguro e a violação reiterada de deveres institucionais relacionados à prevenção de riscos psicossociais do trabalho.

11.2. Nos casos previstos neste artigo, poderão ser adotadas, de forma imediata e cautelar, medidas de contenção, proteção, afastamento, restrição de acesso, preservação de evidências e comunicação às instâncias competentes, sem prejuízo da apuração subsequente.

## **12. Competência para deliberação e aplicação**

12.1. O Comitê de Integridade, Ética e Proteção de Dados atuará na supervisão, análise e recomendação das medidas cabíveis, conforme o PIN e os normativos internos.

12.2. A decisão final sobre aplicação de medidas disciplinares, administrativas ou institucionais caberá à Direção ou à instância competente segundo a estrutura interna da Fundação, observado o tipo de vínculo, a natureza da medida e as competências estatutárias ou regimentais aplicáveis, sem prejuízo da adoção, pela Direção Geral, de medidas urgentes de contenção, proteção e execução administrativa, quando cabível.

12.3. Em matérias trabalhistas, contratuais, de proteção de dados ou de comunicação externa obrigatória, poderá haver participação do apoio jurídico terceirizado, do DPO e das áreas técnicas pertinentes, sem prejuízo da competência decisória institucional.

12.4. Quando o caso envolver dirigente, membro da alta administração ou pessoa cuja posição possa afetar a imparcialidade da decisão ordinária, a matéria deverá ser submetida à instância estatutária ou institucional competente, nos termos do Estatuto e das normas internas aplicáveis.

## **13. Registro, sigilo e rastreabilidade**

13.1. Toda consequência aplicada deverá ser documentada, com indicação, no mínimo:

- I – do caso a que se refere;
- II – dos fatos considerados;
- III – da conclusão adotada;
- IV – da medida aplicada;
- V – da autoridade responsável;
- VI – da data de deliberação ou aplicação; e
- VII – dos fundamentos institucionais ou normativos pertinentes.

13.2. O registro observará as regras de sigilo, necessidade de conhecimento, proteção de dados pessoais e preservação da dignidade das pessoas envolvidas.

13.3. As informações consolidadas poderão compor relatórios institucionais, indicadores e ações de melhoria contínua, preferencialmente de forma agregada, sem identificação pessoal indevida.

## **14. Relação com treinamentos e medidas de aperfeiçoamento**

14.1. Sempre que a análise do caso indicar falhas sistêmicas, lacunas de conhecimento, inadequação de fluxos ou vulnerabilidades institucionais, deverão ser adotadas medidas adicionais de aperfeiçoamento,

inclusive:

- I – revisão de política ou procedimento;
- II – reforço de controles internos;
- III – treinamento corretivo ou direcionado;
- IV – revisão contratual;
- V – reavaliação de riscos;
- VI – reforço de supervisão; e
- VII – atualização de matriz de responsabilidades.

14.2. A aplicação de medida individual não afasta a necessidade de adoção de medidas institucionais preventivas ou corretivas.

### **15. Vedação à retaliação**

15.1. É expressamente vedada qualquer forma de retaliação, direta ou indireta, contra pessoa que, de boa-fé:

- I – realize denúncia ou relato;
- II – apresente informação ou documento;
- III – participe de entrevista;
- IV – colabore com apuração; ou
- V – atue na condução institucional do caso.

15.2. A retaliação constitui violação autônoma e poderá ensejar aplicação de medidas próprias, independentemente do resultado da apuração principal.

### **16. Disposições finais**

16.1. Esta Política integra o Programa de Integridade da Fundação O Pão dos Pobres de Santo Antônio e deverá ser aplicada em articulação com os demais instrumentos normativos internos.

16.2. Os casos omissos serão resolvidos à luz da legislação aplicável, dos normativos internos e das deliberações das instâncias competentes da Fundação.

16.3. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e deverá ser revisada anualmente ou sempre que houver alteração relevante na legislação, na estrutura institucional, nos fluxos internos ou nas necessidades do Programa de Integridade.

Porto Alegre, 19 de maio de 2026.

**Aprovado pelo Conselho Diretor:**

Jr. Flávio Azevedo — Diretor Geral

Ir. Clóvis Trezzi — Diretor Administrativo