

Política de Medidas Disciplinares

1. Objetivo

Esta Política tem como finalidade definir regras claras e transparentes para a aplicação de medidas disciplinares em caso de violações à legislação vigente (incluindo normas anticorrupção, trabalhistas e de proteção de dados), ao Programa de Integridade, ao Código de Conduta e às demais políticas da Innova, visando garantir:

- Imparcialidade e justiça na apuração dos fatos;
- Respeito aos direitos fundamentais dos colaboradores e terceiros;
- Coerência e proporcionalidade na aplicação das medidas;
- Prevenção de riscos legais e reputacionais para a Companhia.

2. Abrangência

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores, administradores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e demais terceiros que atuem em nome da Innova.

3. Responsabilidades

RESPONSÁVEL	RESUMO DAS ATIVIDADES
Colaboradores	Cumprir o Código de Conduta e as Políticas da Innova; participar de treinamentos; comunicar irregularidades de boa-fé.
Gestores	Exemplo de conduta ética; aplicar corretamente e com isenção e parcialidade as medidas disciplinares; apoiar o Compliance nas investigações.
Compliance	Atualizar esta Política; esclarecer dúvidas; apurar denúncias; recomendar medidas corretivas; monitorar reincidências.
Jurídico e Recursos Humanos	Validar a legalidade das medidas; apoiar a decisão final; assegurar conformidade com a CLT, LGPD e normas internas.
Alta Administração	Aprovar esta Política e zelar pela cultura de integridade.

4. Diretrizes

É obrigatória a atuação dos administradores e empregados da Companhia em conformidade com o Código de Conduta, normas internas da Innova e com as leis aplicáveis, inclusive aquelas relacionadas à anticorrupção.

Os administradores e empregados que violarem o Código de Conduta da Innova, as normas internas, bem como as leis aplicáveis estarão sujeitos a medidas disciplinares, que podem ser desde advertências verbais até a demissão por justa causa, dependendo das circunstâncias. De acordo com a gravidade do ato, além das medidas disciplinares, também pode haver desdobramentos cíveis e criminais.

Para a aplicação das medidas disciplinares, deve-se observar a gradação da pena e critérios para a sua aplicação.

4.1 Princípios de Aplicação

Respeito e dignidade: vedada qualquer forma de constrangimento ou exposição pública.

Proporcionalidade: A medida disciplinar deverá ser proporcional à falta cometida, devendo também ser considerado (i) o nível de responsabilidade do envolvido; (ii) seu histórico na Companhia; e (iii) sua atitude após o cometimento da violação;

Gradação: As infrações serão classificadas em leve, média, grave ou gravíssima;

Ação imediata: As medidas disciplinares deverão ser aplicadas tão logo sejam identificadas e apuradas;

Ciência do infrator: Caso o infrator se recuse a assinar o documento de aplicação de medida disciplinar, este deverá ser lido na presença de duas testemunhas e assinado por elas.

Formalização: todos os atos deverão ser documentados e arquivados para fins de rastreabilidade e auditoria.

Imparcialidade: a decisão deve excluir vieses pessoais, assegurando isenção.

4.2 Classificação das Infrações

Leve: atrasos injustificados, descumprimento eventual de normas internas.

Média: reincidência de infrações leves, condutas inadequadas que afetem o ambiente de trabalho, primeira ou segunda ocorrência em simulações internas de *phishing*.

Grave: descumprimento de políticas de compliance, assédio moral leve, negligência que cause risco à operação, terceira ocorrência em simulações internas de *phishing*.

Gravíssima: fraude, corrupção, assédio sexual, discriminação, vazamento de dados sensíveis, violência física, dano intencional ao patrimônio.

4.3 Medidas Disciplinares

1. **Advertência verbal** – infrações leves.
2. **Advertência escrita** – infrações médias.
3. **Suspensão** (1 a 5 dias, conforme CLT, art. 474) – infrações graves ou reincidências.
4. **Demissão por justa causa** – infrações gravíssimas ou reincidência reiterada.

Nota legal: A justa causa deve observar rigorosamente os requisitos do art. 482 da CLT.

4.4 Medidas Disciplinares aplicadas em casos de phishing recorrente

- a) **1ª ocorrência em simulação:** orientação individual e participação obrigatória em treinamento de segurança da informação.
- b) **2ª ocorrência em simulação:** advertência escrita + acompanhamento pelo gestor direto.

- c) **3ª ocorrência em simulação:** suspensão de até 3 dias (CLT, art. 474) + novo treinamento obrigatório.
- d) **Recorrências superiores:** encaminhamento ao Jurídico para avaliação de medidas disciplinares adicionais, conforme histórico e gravidade.

Observações específicas

- O período de reincidência será considerado em **12 meses**.
- A medida aplicada levará em conta o **grau de interação** na simulação (clique em link, fornecimento de credenciais, download de arquivo etc.).
- As medidas têm caráter **educativo e preventivo**, buscando mitigar riscos de engenharia social.

4.5 Medidas Complementares (não disciplinares)

Além das medidas disciplinares, poderão ser aplicadas:

- Treinamento ou reciclagem obrigatória;
- Mudança de função/setor;
- Reforço de controles internos;
- Rescisão contratual com terceiros envolvidos.

4.6 Afastamento Preventivo

Durante a apuração, o colaborador poderá ser afastado preventivamente, sem prejuízo salarial, quando houver risco à integridade da investigação, à segurança ou à operação.

5. Processo de Apuração

- a) **Recebimento da denúncia** – via Canal de Denúncias ou outro meio oficial;
- b) **Análise preliminar** – Compliance avalia indícios de materialidade e autoria;
- c) **Investigação** – conduzida com confidencialidade, observando a LGPD;
- d) **Relatório conclusivo** – com recomendação fundamentada;
- e) **Comunicação ao colaborador** – de forma sigilosa, com direito à manifestação (contraditório e ampla defesa).
- f) **Decisão final** – tomada pelo Comitê de Compliance com parecer Jurídico e apoio do RH quando necessário, em conjunto com o gestor da área envolvida.

6. Proteção ao Denunciante

- Garantida a **confidencialidade da identidade** de quem reportar de boa-fé;
- **Proibição de retaliação** (inclusive velada), sob pena de medida disciplinar gravíssima;
- Canal independente para reportar eventual retaliação.



7. Afastamento Preventivo

Durante a apuração, o colaborador poderá ser afastado preventivamente, **sem prejuízo salarial**, quando houver risco à integridade da investigação, à segurança ou à operação.

8. Disposições Finais

- A presente Política será revisada a cada três anos ou em caso de mudanças legais relevantes.
- Os registros de medidas disciplinares serão armazenados conforme prazos da **LGPD** e política interna de retenção de documentos.
- Casos omissos serão avaliados por **Compliance, RH e Jurídico** e reportados à Alta Administração quando necessário.

9. Glossário

- **Conflito de Interesses:** situação em que interesses pessoais influenciam ou aparentam influenciar decisões profissionais.
- **Medida Disciplinar:** sanção formal decorrente de infração comprovada.
- **Denúncia:** relato de indício ou fato contrário às normas internas ou leis aplicáveis.
- **Infração:** ação ou omissão que viole leis, normas internas, políticas ou princípios éticos da Innova.

UNIDADE I, MANAUS (AM)
Av. Torquato Tapajós, 5555 - Tarumã
69041-025 Manaus AM
Tel.: +55 (92) 3878-9000

BOPP
Laminados (PS) e (PP)
Tampas Plásticas

UNIDADE II, TRIUNFO (RS)
BR 386, Km 419 - Polo Petroq. do Sul
95853-000 Triunfo RS
Tel.: +55 (51) 3457-5800

Monômero de Estireno (SM)
Tolueno
Poliestirenos (GPPS, HIPS, EPS)

UNIDADE III, MONTENEGRO (RS)
BR 386 - KM 423, Via 1, 280
92532-000 Montenegro RS
Tel.: +55 (51) 3883-6700

BOPP

UNIDADE IV, MANAUS (AM)
Av. Abiurana, 1616 - Distrito Industrial
69075-010 Manaus AM
Tel.: +55 (92) 2101-7800

Poliestirenos (GPPS, HIPS)

ESCRITÓRIO CENTRAL, BARUERI (SP)
Av. Tamboré, 25 - Alphaville
06460-000 Barueri SP
Tel.: +55 (11) 4197-7000

Comercial e Administração