
PROGRAMA DE INTEGRIDADE

pontual
engenharia

POLÍTICA DE TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS
2ª versão

SUMÁRIO

1. APURAÇÃO DAS DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO ÀS AUTORIDADES PÚBLICAS	3
2. TRATAMENTO DA DENÚNCIA	3
3. PROCEDIMENTOS DE APURAÇÃO E APLICAÇÃO DE SANÇÕES	4
4. QUADRO DE CLASSIFICAÇÃO DA CONDOTA DENUNCIADA	5

POLÍTICA DE TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS

1. APURAÇÃO DAS DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO ÀS AUTORIDADES PÚBLICAS

A apuração de denúncias seguirá o rito de atividades definidas no fluxograma a seguir apresentado:



2. TRATAMENTO DA DENÚNCIA

A denúncia chegará através de um dos canais disponibilizados pela PONTUAL ENGENHARIA.

O *Compliance Officer* deverá disponibilizar a denúncia ao Comitê de Ética e Conduta para ser avaliado como procedente ou improcedente.

No caso em que a denúncia seja avaliada como improcedente, esta será arquivada e comunicada à área responsável.

No caso em que a denúncia seja avaliada como procedente, o Comitê de Ética e Conduta promoverá investigação que seguirá o seguinte rito:

O *Compliance Officer* tomará a frente das investigações e procederá de acordo com os seguintes prazos:

- até 10 dias úteis para denúncias consideradas de baixa gravidade e complexidade;
- até 15 dias úteis para denúncias consideradas de média gravidade e complexidade;
- até 30 dias úteis para denúncias consideradas de alta gravidade e complexidade.

3. PROCEDIMENTOS DE APURAÇÃO E APLICAÇÃO DE SANÇÕES

Durante o procedimento investigativo, o Comitê de Ética e Conduta avaliará a possibilidade de compor uma equipe própria, ou mediante a contratação de pessoal especializado para auxiliar na realização dos trabalhos de apuração das denúncias.

Deverá oportunizar o direito à defesa e ao contraditório do denunciado, que poderá apresentar todos os meios de provas cabíveis, incluindo a apresentação de testemunhas. Todo o procedimento deverá ser formalizado e registrado, devendo-se preservar o caráter sigiloso da denúncia.

Com o objetivo de colher dados sobre os fatos denunciados, o Comitê de Ética e Conduta poderá realizar entrevistas, por seus próprios membros ou pela equipe designada, durante a fase do procedimento investigativo.

Nos casos em que houver implicação legal, tais como afastamento ou aplicação de penalidade a funcionários e colaboradores ou terceiros, deverá ser resguardada a possibilidade de realização de acordo, observando-se a legislação vigente. O Comitê de Ética e Conduta deverá, antes da tomada de decisão, ser assessorado juridicamente.

Na hipótese de descumprimento legal e das políticas da PONTUAL ENGENHARIA, serão aplicadas, após análise conclusiva pelo Comitê de Ética e Conduta e pelo *Compliance Officer*, qual punição será a mais adequada à conduta denunciada, considerando-se a gravidade do ato, a boa-fé e o histórico funcional do funcionário, colaborador ou terceiro.

Todo dirigente, colaborador ou terceiro que agir ou estiver envolvido em condutas não éticas, tipificadas ou não no Código de Ética e Conduta, estará sujeito às seguintes medidas:

- Advertência verbal;
- Advertência por escrito;
- Suspensão de vínculo contratual;
- Demissão sem justa causa;
- Demissão por justa causa;
- Exclusão do terceiro;
- Rescisão motivada de contratos em caso do envolvimento de terceiros;
- Ajuizamento de ações judiciais cabíveis.

Soluções interruptivas para as irregularidades ou infrações.

- Suspensão ou rescisão de contratos com terceiros envolvidos;
- Aplicação de multas contratuais;
- Abertura de processo para reparação de danos;
- Comunicação às autoridades competentes sobre as irregularidades detectadas;
- Conduzir e documentar as investigações de violação das normas de integridade.

4. QUADRO DE CLASSIFICAÇÃO DA CONDUTA DENUNCIADA

As punições levarão em conta a seguinte análise de gravidade:

NÍVEL DA INFRAÇÃO	DESCRIÇÃO	EXEMPLOS	CONSEQUÊNCIAS POSSÍVEIS
Leve	Comportamentos que afetam o ambiente de trabalho de forma limitada e com impacto menor no desempenho ou convivência.	<ul style="list-style-type: none">- Atrasos frequentes sem justificativa- Uso indevido de equipamentos- Pequenas falhas no cumprimento de procedimentos	Advertência verbal ou Advertência Escrita e Orientação formal
Média	Comportamentos que comprometem a performance do colaborador ou a harmonia no ambiente de trabalho, com impacto mais significativo.	<ul style="list-style-type: none">- Ausências injustificadas- Desrespeito a colegas, superiores ou terceiros- Uso de recursos da empresa para fins pessoais	Suspensão temporária e/ou Advertência formal por escrito
Grave	Ações que violam gravemente as políticas internas, normas de <i>compliance</i> ou legislação, afetando negativamente a reputação da empresa ou causando danos severos.	<ul style="list-style-type: none">- Fraude- Suborno- Corrupção- Violação da legislação anticorrupção- Roubo ou desvio de bens da empresa	Demissão por justa causa e Comunicação às autoridades Ação legal

Observações:

Leves: Geralmente são resolvidas com conversas ou advertências formais.

Médias: Exigem sanções mais severas, como suspensões, e podem resultar de reincidência de infrações leves.

Graves: Infração da legislação anticorrupção, suborno, fraudes (apresentar atestado médico falso por exemplo) e similares são sempre classificadas como graves e podem resultar em demissão imediata e ações judiciais.

Acúmulo de Infrações Leves: O acúmulo rotineiro de infrações leves pode ser

reclassificado como uma infração média se houver reincidência frequente sem correção de comportamento.

Essa classificação auxilia na escalada progressiva das sanções e no acompanhamento das condutas dos colaboradores.

De modo a evitar a interferência durante o procedimento de apuração de denúncias, poderá haver o afastamento provisório de colaboradores ou terceiros envolvidos nos fatos apurados.

A PONTUAL ENGENHARIA, incentiva a denúncia de práticas que contrariem as condutas relacionadas em seu Código de Ética e Conduta suas Políticas e leis anticorrupção, garantindo a confidencialidade e não retaliação do denunciante.

Eu, Júlia Kirst Kloh, Advogada empregada da empresa PONTUAL ENGENHARIA, responsável pelo departamento jurídico e de *compliance*, redigi o presente documento, que foi aprovado pela Alta Direção da empresa na data abaixo grifada. Eventuais dúvidas sobre o teor desse documento podem ser sanadas pelo e-mail juridico@engenhariapontual.com.br

Porto Alegre (RS), 26 de setembro de 2024.

PONTUAL ENGENHARIA LTDA.
Rui Leopoldo Frimm
Sócio Administrador