

Política Corporativa de Medidas Disciplinares



Ideias Turismo Ltda | CNPJ: 02.676.310/0001-56



SIG Qd. 1, Lotes 985/1055, Sala 20T, Setor Industrial, Centro
Empresarial Parque Cidade, Brasília/DF, 70610-410



(61) 3038-1400



ideias@ideiasturismo.com.br



www.ideiasturismo.com.br

1. Objetivo

A presente Política tem como objetivo estabelecer critérios e diretrizes para a aplicação de medidas disciplinares no âmbito da Ideias Turismo, assegurando que eventuais violações às normas internas da empresa sejam tratadas de forma justa, proporcional e transparente.

A Ideias Turismo reconhece que a existência de regras claras quanto às consequências decorrentes do descumprimento de políticas corporativas é essencial para a efetividade do seu Programa de Integridade e para a manutenção de um ambiente organizacional baseado na ética, na responsabilidade e no respeito às normas.

Nesse sentido, esta Política define parâmetros para a avaliação da gravidade das condutas inadequadas e para a aplicação das medidas disciplinares cabíveis, garantindo que as decisões sejam tomadas de forma consistente, proporcional e alinhada à legislação aplicável.

A aplicação de medidas disciplinares também contribui para preservar a integridade institucional da empresa, proteger seus colaboradores e assegurar a conformidade de suas atividades com as boas práticas de governança corporativa.

2. Aplicabilidade

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores da Ideias Turismo, incluindo empregados, estagiários, gestores, dirigentes e administradores, independentemente do nível hierárquico ou da natureza do vínculo contratual.

As diretrizes aqui estabelecidas também podem orientar a adoção de medidas em relação a fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e demais terceiros que atuem em nome da empresa ou mantenham relações contratuais com a organização, respeitadas as disposições contratuais e a legislação aplicável.

3. Definições

A aplicação de medidas disciplinares pela Ideias Turismo deve observar os seguintes princípios:

Legalidade: Todas as medidas disciplinares devem respeitar a legislação vigente, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho e demais normas aplicáveis.

Proporcionalidade: As sanções aplicadas devem ser proporcionais à gravidade da conduta praticada, considerando as circunstâncias do caso concreto.

Razoabilidade: As decisões disciplinares devem ser fundamentadas em critérios objetivos e coerentes com os valores e normas internas da empresa.

Imparcialidade: Situações de possível violação às normas internas devem ser analisadas de forma imparcial, garantindo tratamento justo às pessoas envolvidas.

Gradualidade: Sempre que possível e adequado, a aplicação de medidas disciplinares deverá observar o princípio da gradação das penalidades, salvo nos casos em que a gravidade da conduta justifique a adoção imediata de medidas mais severas.

4. Condutas Passíveis de Medidas Disciplinares

Poderão ser objeto de medidas disciplinares as condutas que representem violação às normas internas da empresa, incluindo, entre outras:

- a. descumprimento do Código de Ética da empresa;
- b. violação de políticas corporativas e normas internas;
- c. prática de assédio moral ou assédio sexual;
- d. comportamentos discriminatórios ou desrespeitosos no ambiente de trabalho;
- e. utilização indevida de recursos ou informações da empresa;
- f. prática de fraude, corrupção ou outras irregularidades;
- g. violação de normas de segurança da informação ou de proteção de dados;
- h. desrespeito a colegas de trabalho, clientes, fornecedores ou parceiros;
- i. qualquer outra conduta incompatível com os princípios éticos e com os valores da organização.

A presente lista possui caráter exemplificativo e não limita a adoção de medidas disciplinares em outras situações que representem violação às normas da empresa.

5. Tipos de Medidas Disciplinare

Dependendo da natureza e da gravidade da conduta praticada, a Ideias Turismo poderá adotar diferentes medidas disciplinares, incluindo, entre outras:

5.1. Advertência verbal

Aplicada em situações de menor gravidade, com o objetivo de orientar o colaborador quanto à conduta inadequada e prevenir a reincidência.

5.2. Advertência formal por escrito

Registrada formalmente pela empresa, quando a conduta praticada exigir medida disciplinar mais formal ou quando houver reincidência.

5.3. Suspensão disciplinar

Medida aplicável em situações de maior gravidade ou em casos de reincidência, podendo implicar o afastamento temporário do colaborador de suas atividades.

5.4. Rescisão contratual sem justa causa

Poderá ser aplicada quando a empresa entender que a manutenção do vínculo empregatício não é mais recomendável ou adequada, ainda que a conduta praticada não configure hipótese legal de justa causa prevista na legislação trabalhista. Nesses casos, a rescisão ocorrerá mediante o pagamento das verbas rescisórias previstas na legislação aplicável.

5.5. Rescisão contratual por justa causa

Aplicada nos casos em que a gravidade da conduta torne inviável a continuidade da relação de trabalho, conforme previsto na legislação trabalhista.

A escolha da medida disciplinar deverá considerar as circunstâncias do caso concreto, incluindo a gravidade da conduta, eventuais reincidências e os impactos causados à organização.

6. Critérios para Avaliação da Gravidade das Condutas

A avaliação da gravidade de uma conduta poderá considerar, entre outros fatores:

- a natureza e a intencionalidade do comportamento praticado;
- os impactos causados à empresa, aos colaboradores ou a terceiros;
- a eventual ocorrência de prejuízos financeiros, reputacionais ou operacionais;

- a existência de reincidência ou histórico de condutas semelhantes;
- o nível de responsabilidade ou posição hierárquica da pessoa envolvida;
- o grau de colaboração durante o processo de apuração dos fatos.

Esses elementos auxiliam na definição da medida disciplinar mais adequada para cada situação.

7. Processo de Apuração

Sempre que houver indícios de violação às normas internas da empresa, a Ideias Turismo poderá instaurar procedimento interno de apuração com o objetivo de avaliar os fatos relatados.

Os processos de investigação interna deverão ser conduzidos com confidencialidade, imparcialidade e respeito aos direitos das pessoas envolvidas, garantindo a análise adequada das evidências disponíveis.

Durante o processo de apuração, poderão ser realizadas entrevistas, análise de documentos e outras diligências necessárias para a correta compreensão dos fatos.

8. Medidas Adicionais e Responsabilização Legal

A aplicação de medidas disciplinares administrativas pela empresa não exclui a possibilidade de adoção de outras medidas cabíveis.

Dependendo da natureza da conduta praticada, a Ideias Turismo poderá adotar medidas adicionais, incluindo:

- comunicação do fato às autoridades competentes;
- adoção de medidas judiciais para reparação de danos;
- responsabilização civil por prejuízos causados à empresa ou a terceiros;
- adoção de medidas trabalhistas cabíveis;
- eventual responsabilização criminal nos casos previstos na legislação.

A empresa poderá colaborar com autoridades públicas ou órgãos competentes sempre que necessário para a apuração de condutas ilícitas.

9. Responsabilidades da Liderança

Gestores e responsáveis por equipes devem atuar de forma diligente na prevenção e no tratamento de condutas inadequadas no ambiente de trabalho.

Cabe à liderança comunicar às áreas responsáveis eventuais situações de violação às normas internas, bem como colaborar com os processos de apuração quando necessário.

A atuação responsável da liderança é fundamental para assegurar a aplicação justa e consistente das medidas disciplinares.

10. Atualizações da Política

Esta Política será revisada anualmente ou sempre que necessário, com o objetivo de garantir sua adequação à legislação aplicável, às boas práticas de governança corporativa e às necessidades organizacionais da Ideias Turismo.

11. Legislação e Normas de Referência

Esta Política foi elaborada considerando, entre outras normas e diretrizes:

- Constituição Federal de 1988
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT
- Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção)
- Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD)
- demais normas aplicáveis à responsabilidade civil, trabalhista e penal.

TIPO DE DOCUMENTO:		TÍTULO:		
Política Corporativa		Política Corporativa de Medidas Disciplinares		
Código:	Versão:	Publicação:	Última Revisão	Próxima Revisão:
PC-03	02	15/07/2024	11/03/2026	11/03/2027

Anexo I - Matriz de Infrações e Sanções

Tipo de conduta	Gravidade	Medida possível
Atrasos recorrentes	leve	advertência
Descumprimento de política	média	advertência escrita / suspensão
Assédio moral	grave	suspensão / justa causa
Fraude ou corrupção	gravíssima	justa causa + comunicação às autoridades

