

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 1 de 27 |

1. OBJETIVO

- 1.1. Esta Política tem por objetivo estabelecer os princípios e diretrizes a serem observados na aplicação de consequências tais como: medidas preventivas, detectivas e/ou, quando necessário, corretivas, de natureza punitiva, sempre que houver uma conduta inapropriada no contexto do trabalho, contrária aos valores, princípios e aos instrumentos normativos, contratuais ou legais vigentes.

2. ABRANGÊNCIA

- 2.1. Esta Política aplica-se a todos os **colaboradores, gestores, agentes de governança** e demais **partes interessadas** ou **relacionadas** ao grupo societário da Federação das Empresas de Mobilidade do Estado (“Semove”).
- 2.2. Para fins de interpretação desta Política, a prática de atos ilícitos, irregularidades que denotem violações ao Código de Conduta e/ou demais instrumentos normativos ou contratuais vigentes serão denominadas, no conjunto, como **infração(ões)** e aquele(s) que a(s) pratica(m) será(ão) denominado(s) **infrator(es)**.
- 2.3. Todas as palavras ou expressões destacadas em **negrito** estão definidas no ANEXO IV – Glossário.
- 2.4. O nível de classificação desta Política é público.
- 2.5. As diretrizes desta Política não se sobrepõem às legislações em vigor e se complementam às definições previstas no contrato social, convenções, regimentos internos ou instrumentos normativos ou contratuais que tenham sido divulgados pela Semove.

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 2 de 27 |

3. REFERÊNCIA LEGAL E BOAS PRÁTICAS

- Código de Conduta.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- Decreto-Lei nº 2.848/1940 - Código Penal Brasileiro.
- Decreto-Lei nº 5.452/1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- Decreto Federal nº 11.129/2022, que regulamenta a Lei nº 12.846/2013.
- Contrato Social da Semove.
- Lei nº 6.404/1976 - Lei das Sociedades Anônimas (Lei das S.A.).
- Lei nº 7.170/1983 - Lei que define crimes contra a segurança nacional, a ordem política e social.
- Lei nº 10.406/2002 - Código Civil.
- Lei nº 12.846/2013 - Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa.
- Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados ou LGPD.
- Política de Gestão de Suprimentos.
- Política de Proteção de Dados e Privacidade (PLGPD).
- Política de Segurança da Informação.
- Política do Canal de **Denúncia** e Diálogo Voz Ativa.
- Regimento interno do **Comitê de Integridade e Conformidade (CIC)**.

4. VIGÊNCIA

- 4.1. Esta Política entra em vigor a partir da data de sua publicação. A revisão deverá ser realizada em até 3 (três) anos, contados da data de sua efetiva publicação, ou sempre que a Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica julgar necessário.

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 3 de 27 |

- 4.2. Não obstante, ainda que não tenha sido renovada, suas diretrizes permanecem válidas até a publicação da próxima versão.

5. RESPONSABILIDADES

- 5.1. Todos devem conhecer e cumprir as diretrizes desta Política, legislação e regras estabelecidas em convenções, regimentos internos ou demais instrumentos normativos ou contratuais vigentes. No entanto, algumas funções, áreas ou órgãos de governança têm atribuições adicionais perante suas diretrizes, tais como:

- i. **Assembleia Geral de Representantes dos Sindicatos (AGRS):** responsável por: i) deliberar sobre aplicação de **medidas disciplinares**, ou, em última instância, o ajuizamento de ações de responsabilização legal, em face de conselheiros ou de delegados da AGRS, quando comprovado o envolvimento deles em infrações; ii) deliberar sobre aplicação de **sanções**, ou, em última instância, o ajuizamento de ações de responsabilização legal, em face de empresas relacionadas, direta ou indiretamente, aos conselheiros ou aos delegados da AGRS, quando comprovado o envolvimento destas empresas em infrações; e iii) tomar ciência e apoiar a disseminação desta Política.
- ii. **Comitê de Integridade e Conformidade (CIC):** seus **representantes** devem: i) acompanhar o *status* das investigações internas de denúncias registradas no Canal de Denúncia e Diálogo Voz Ativa (Voz Ativa), com o propósito de recomendar aos gestores e agentes de governança ações que possam prevenir, detectar ou corrigir infração(ões), por meio de aplicação de sanções, medidas disciplinares ou, em última instância, o ajuizamento de ações de responsabilidade legal, para evitar **reincidências** no contexto do

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 4 de 27 |

trabalho ou do relacionamento profissional; e ii) tomar ciência, revisar e apoiar a disseminação desta Política.

- iii. **Conselho de Gestão (CG):** seus conselheiros devem: i) deliberar sobre aplicação de medidas disciplinares, ou, em última instância, o ajuizamento de ações de responsabilização legal, em face de **diretores** ou **presidente-executivo**, quando comprovado o envolvimento deles em infrações; e ii) deliberar sobre aplicação de sanções, ou, em última instância, o ajuizamento de ações de responsabilização legal, em face de empresas, direta ou indiretamente relacionadas aos diretores ou presidente-executivo, quando comprovado o envolvimento destas empresas em infrações.
- iv. **Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica:** deve: i) prover o apoio legal na avaliação das infrações cometidas por colaboradores, gestores ou agentes de governança ou por **terceiros**, ou **empregados** de outras partes interessadas ou relacionadas à Semove, de modo que o delito seja julgado conforme as diretrizes desta Política; ii) propor a inclusão de cláusulas contratuais que determinem a aplicação de sanções a partes interessadas ou relacionadas à Semove, em caso de descumprimento das obrigações contratadas ou envolvimento em práticas ilícitas; iii) elaborar, revisar esta Política; iv) atender os requerimentos formais das auditorias, órgãos reguladores e fiscalizadores, inclusive acerca da aplicação desta Política; e iv) realizar a gestão dos **Termos de Aceite** desta Política (ANEXOS I e II), zelando para que todos a conheçam e adiram às suas diretrizes.
- v. **Equipe investigativa:** i) investigar, em caráter de sigilo, a ocorrência de infrações, a partir ou não de denúncias registradas no Voz Ativa; ii) reportar os fatos investigados ao gerente de Auditoria Interna ou seu substituto,

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 5 de 27 |

apresentando as evidências necessárias para a avaliação dos fatos investigados; ii) assegurar a integridade e autenticidade das informações coletadas, principalmente se forem usadas pela Semove como provas em ações no âmbito administrativo ou judicial, em defesa dos seus interesses e direitos; e iii) resguardar o sigilo das informações acessadas em decorrência de investigações internas.

- vi. *Gerência de Auditoria Interna:* responsável por: i) conduzir auditorias ou investigações internas; ii) designar os integrantes da equipe investigativa; iii) apresentar ao CIC o resultado das investigações internas de infrações para que seus representantes possam recomendar aos gestores e agentes de governança ações que possam prevenir ou detectar infrações, bem como adotar medidas corretivas, por meio de aplicação de sanções, medidas disciplinares ou, em última instância, o ajuizamento de ações de responsabilidade legal, para evitar reincidências no contexto do trabalho ou do relacionamento profissional.
- vii. *Gerência de Comunicação Institucional:* divulgar esta Política nos canais de comunicação da Semove.
- viii. *Gerência de Controles Internos e Riscos:* responsável por: i) elaborar, revisar e submeter esta Política às instâncias aprovadoras competentes; ii) apoiar, sempre que demandado, as equipes investigativas na apuração de infrações; e iii) prover às equipes investigativas, em caráter de sigilo, o resultado de diligências baseadas em fontes públicas de informação, denominadas *Due Diligence* ou *Background Check*, para suportar as diligências e investigações internas em curso.

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 6 de 27 |

- ix. *Gerência de Desenvolvimento Organizacional*: deve: i) apoiar nos treinamentos que tratem da conscientização quanto às diretrizes desta Política; e ii) prover às equipes investigativas, em caráter de sigilo, histórico de avaliações de desempenho de colaboradores, gestores, diretores e presidente-executivo, para suportar as diligências e investigações internas em curso.
- x. *Gerência de Proteção de Dados e Privacidade*: deve: i) prover apoio técnico relacionado à proteção e privacidade de dados pessoais perante a LGPD, PLGPD e legislação internacional correlata; ii) apoiar na avaliação técnica ou investigação interna de infrações que resultem em prejuízo aos dados pessoais sob custódia da Semove; iii) envolver a Gerência de Auditoria Interna ou seu substituto em todo incidente de impacto **significativo** quando houver comprometimento de dados pessoais; iv) ser ponto focal no atendimento aos requerimentos de órgãos fiscalizadores da LGPD; e v) atender os requerimentos formais das auditorias, órgãos reguladores e fiscalizadores, inclusive acerca da aplicação desta Política.
- xi. *Gerência de Relações do Trabalho*: deve: i) disseminar, monitorar e remediar os riscos trabalhistas e previdenciários que possam surgir nas relações de trabalho, quando da adoção das diretrizes desta Política; ii) revisar e apoiar a divulgação desta Política; iii) apoiar as equipes investigativas na avaliação das infrações de natureza comportamental, trabalhista ou previdenciária, quando solicitado, sempre que cometidas por colaboradores, gestores, diretores ou presidente-executivo da Semove; iv) manter histórico de medidas corretivas, de natureza punitiva, aplicadas aos colaboradores, gestores, diretores e presidente-executivo da Semove por infrações

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 7 de 27 |

devidamente fundamentadas; e v) ser ponto focal no atendimento aos requerimentos formais de assuntos relacionados à relação de trabalho, seja proveniente das auditorias, ordem judicial ou de órgãos fiscalizadores no âmbito trabalhista e previdenciário, inclusive acerca da aplicação desta Política.

- xii. *Gerência de Segurança da Informação*: deve: i) apoiar na avaliação técnica ou investigação forense de infrações provenientes de **incidentes de segurança da informação**; ii) envolver a Gerência de Auditoria Interna ou seu substituto em todo incidente de segurança da informação de impacto significativo, bem como a Gerência de Proteção de Dados e Privacidade quando houver comprometimento de dados pessoais; iii) atender os requerimentos formais das auditorias, órgãos reguladores e fiscalizadores, inclusive acerca da aplicação desta Política; e iv) coletar as assinaturas eletrônicas, em nome da Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica, apoiando-a na guarda segura e centralizada dos Termos de Aceite desta Política (ANEXOS I e II)
- xiii. *Gestor*: deve: i) aplicar, respeitadas as competências, medidas disciplinares, ou, em última instância, o ajuizamento de ações de responsabilização legal, em face de seu(s) colaborador(es), quando comprovado o envolvimento destes em infrações; ii) aplicar, respeitadas as consequências, sanções, ou, em última instância, o ajuizamento de ações de responsabilização legal, em face de empresas com as quais a Semove se relaciona no âmbito dos negócios (i.e., partes interessadas ou relacionadas), quando comprovado o envolvimento dessas empresas em infrações; iii) coletar a assinatura do

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 8 de 27 |

Termo de Aceite desta Política (ANEXOS I e II); e iv) tomar ciência e apoiar a disseminação desta Política.

- xiv. **Órgão Diretivo:** seus membros devem: i) aplicar, respeitadas as competências, medidas disciplinares, ou, em última instância, o ajuizamento de ações de responsabilização legal, em face de seu(s) colaborador(es), gestor(es) ou diretor(es), quando comprovado seu envolvimento em infrações; ii) aplicar, respeitadas as competências, sanções, ou, em última instância, o ajuizamento de ações de responsabilização legal, em face de empresas com as quais a Semove se relaciona no âmbito dos negócios (i.e., partes interessadas ou relacionadas), quando comprovado o envolvimento dessas empresas em infrações; e iii) tomar ciência, aprovar e apoiar a disseminação desta Política.

6. DIRETRIZES GERAIS

- 6.1. A Semove não tolera desvios comportamentais que configurem infrações. Todos devem ter a consciência de que a má conduta ou a omissão de um indivíduo que testemunhe infrações comprometem a cultura organizacional, o patrimônio, a reputação e os negócios da Semove com suas partes interessadas ou relacionadas. Por esse motivo, seus gestores e agentes de governança devem adotar medidas que permitam detectar, prevenir os fatos geradores de infrações, bem como corrigi-las.
- 6.2. As medidas preventivas são de caráter pedagógico, com intuito de evitar a ocorrência de infrações. Buscam orientar e capacitar o indivíduo sobre a conduta

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 9 de 27 |

esperada no exercício de sua função (ex.: manuais, instrumentos normativos, treinamentos, controles preventivos, contratação de seguros etc.).

- 6.3. As medidas detectivas objetivam detectar infrações (ex.: entrevistas, canais de denúncias, ouvidorias, controles detectivos etc.).
- 6.4. As medidas corretivas visam corrigir os fatos geradores das infrações, prevenindo reincidências, portanto possuem uma natureza punitiva (ex.: sanções, medidas disciplinares ou ações de responsabilização legal).
- 6.5. As sanções são aplicadas às pessoas jurídicas quando previstas nos instrumentos contratuais ou na legislação vigente. Em última instância, a pessoa jurídica também poderá responder por ações no âmbito administrativo ou judicial. As sanções contratuais são penalidades que devem ser aplicadas pelo gestor, diretor ou presidente-executivo, ou pela instância superior de governança (i.e., CG e AGRS), que for responsável pelo relacionamento com a parte interessada ou relacionada à Semove, cujos empregados tenham cometido infrações, de complexa remediação, sem que haja o reparo do dano ou prejuízo causado. As sanções legais decorrem de violações à legislação vigente, podendo ser pleiteadas por qualquer parte interessada ou relacionada à Semove.
- 6.6. As medidas disciplinares são aplicadas às pessoas físicas, na qualidade de colaboradores, gestores ou agentes de governança, conforme previsto na legislação trabalhista, regimentos internos ou no contrato social.
- 6.7. Toda infração deve ser fundamentada e comprovada, para que seja possível sujeitar o infrator às penalidades cabíveis, portanto devem estar amparadas por documentos, avaliações, diligências, investigações internas ou qualquer meio que justifique a necessidade de aplicação de medidas corretivas de natureza punitiva.

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 10 de 27 |

6.8. A Semove deve estruturar um fluxo de gestão e de tratamento de infrações, decorrente ou não de denúncias, de forma a garantir que sejam prontamente identificadas, apuradas, comprovadas e corrigidas. Nesse sentido, os gestores e agentes de governança deverão observar os seguintes princípios, quando forem aplicar medidas corretivas de natureza punitiva:

- Equidade: garante que o tratamento de infrações seja justo e imparcial, visando à igualdade na deliberação das consequências cabíveis às situações similares.
- Ética: assegura a imparcialidade e a boa-fé no julgamento de infrações.
- Direito à ampla defesa: garante ao(s) infrator(es) o direito de defender-se, ainda que os fatos e documentos comprobatórios da infração, resguardados sob sigilo, o(s) comprometa(m) ou comprometa(m) terceiros, direta ou indiretamente envolvidos na infração.
- Imediatidade: atribui ao gestor ou agente de governança o compromisso de aplicar a medida corretiva de natureza punitiva, em um tempo razoável e célere, assim que for comprovada a infração.
- Imparcialidade: garante que os responsáveis por analisar, investigar, recomendar planos de ações ou deliberar acerca das medidas corretivas de natureza punitiva, aplicáveis a cada infração, sejam imparciais (i.e., isentos de conflitos), diligentes e independentes.
- Inviolabilidade à intimidade: significa o respeito à vida privada, à honra e à imagem de todas as pessoas físicas, independentemente do seu envolvimento ou culpabilidade em relação à infração.
- Razoabilidade e proporcionalidade: garante que a medida corretiva de natureza punitiva seja aplicada proporcionalmente à severidade da infração,

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 11 de 27 |

considerando a natureza da infração, cargo do infrator, impacto e a existência de fatos atenuantes ou agravantes.

- 6.9. As infrações apresentadas no ANEXO III – Tipos de Infrações – estão classificadas em leve, moderada, grave e gravíssima, dependendo de sua natureza. Esta lista é exemplificativa, não esgota todas as hipóteses previstas na legislação vigente, cabendo interpretação extensiva.
- 6.10. Caberá ao gestor ou agente de governança responsável pelo infrator aplicar sanções ou medidas disciplinares em até 40 (quarenta dias) corridos, contados da data de comprovação do delito, sob pena de caracterizar falta perdoada, de forma a proteger o patrimônio, a reputação e os negócios da Semove. Em determinadas situações, esse prazo poderá ser superior, de acordo com as orientações da Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica (ex.: no caso de agentes de governança, fornecedores, parceiros comerciais, clientes, partes relacionadas etc.). Caso contrário, agir com desídia, negligência ou ser omissivo perante qualquer infração indicará cumplicidade do gestor ou do agente de governança com o delito, fato também suscetível às medidas corretivas de natureza punitiva previstas nesta Política.
- 6.11. No caso de infratores pessoas físicas, as medidas disciplinares devem ser aplicadas, quando houver fatos que comprovem sua culpabilidade, independentemente do cargo ocupado, de suas relações de parentesco, do tempo de serviço ou do nível de especialização técnica. Em última instância, dependendo do tipo de infração, a Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica poderá recomendar o ajuizamento de ação de responsabilização legal, no âmbito administrativo, civil ou penal, em defesa dos interesses da Semove, com o intuito de obter reparo integral ou parcial do dano.

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 12 de 27 |

6.12. São consideradas medidas disciplinares aplicáveis aos empregados (i.e., colaboradores, gestores e agentes de governança regidos pela CLT):

- a. *Advertência verbal*: é uma medida corretiva de natureza punitiva, que consiste no ato de advertir verbalmente alguém mediante o esclarecimento dos motivos que fundamentaram a aplicação desta penalidade, para evitar reincidências. O gestor ou agente de governança responsável pela aplicação da advertência verbal deverá encaminhar um *e-mail* para a Gerência de Relações do Trabalho, com o infrator em cópia, informando que a advertência foi adequadamente aplicada no dia xx/xx/xxxx.
- b. *Advertência escrita*: é uma medida corretiva, de natureza punitiva, que consiste no ato de advertir por escrito alguém mediante o esclarecimento formal dos motivos que fundamentaram a aplicação desta penalidade, para evitar reincidências. O gestor ou agente de governança responsável pela aplicação da advertência verbal deverá encaminhar uma carta formal, assinada pelo infrator, para a Gerência de Relações do Trabalho, informando que a advertência escrita foi adequadamente aplicada no dia xx/xx/xxxx em razão de (“justificativa”). Caso o infrator/receptor se recuse a assinar, valerá a assinatura de duas testemunhas, atestando que houve ciência do infrator.
- c. *Suspensão do contrato de emprego*: é uma medida corretiva, de natureza punitiva, que consiste na suspensão do contrato individual de trabalho pelo prazo de até 30 (trinta) dias corridos, sem direito à remuneração no referido período, conforme artigo 474 da CLT. Deverá ser registrada pela Gerência de Relações do Trabalho em sistema próprio, em ato formal que descreva a anuência das instâncias competentes para deliberar sua aplicação.

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 13 de 27 |

- d. *Demissão sem justa causa*: é uma medida corretiva, de natureza punitiva, que constitui no término do contrato individual de trabalho, sem o esclarecimento dos fatos que causaram o desligamento. Tal medida deve ser aplicada quando não se tem elementos graves suficientes para justificar uma demissão por justa causa, embora tenha havido o comprometimento da relação de confiança, boa-fé e sinergia para com a Semove. A rescisão do contrato de trabalho deverá ser assinada pelo infrator.
- e. *Demissão com justa causa*: é uma medida corretiva, de natureza punitiva, que constitui no término do contrato individual de trabalho, ocasionado por infrações graves ou gravíssimas previstas no artigo 482 da CLT. Em função do comprometimento da relação de confiança, boa-fé e sinergia para com a Semove, a manutenção do contrato individual de trabalho torna-se insustentável. Dependendo da gravidade do caso concreto, é possível aplicar tal medida diretamente, ou seja, sem que haja necessariamente punições anteriores. A rescisão do contrato de trabalho deverá ser assinada pelo infrator. Nesse caso, a Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica deverá ser obrigatoriamente consultada, bem como a Gerência de Relações do Trabalho.

6.13. São consideradas medidas disciplinares aplicáveis aos agentes de governança com cargos previstos no contrato social ou regimentos internos:

- a. *Afastamento temporário de cargo de agente de governança*: é uma medida corretiva, de natureza punitiva, que consiste no afastamento temporário por, no mínimo, 30 (trinta) dias corridos de agentes de governança, cujas responsabilidades estejam previstas no contrato social ou regimentos internos da Semove. A medida visa afastar a influência destes agentes de governança em deliberações estratégicas que possam beneficiá-los, direta ou

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 14 de 27 |

indiretamente, ou quando houver julgamento das infrações supostamente cometidas. Para aqueles que possuem contrato oneroso, o pagamento dos honorários será suspenso durante o período do afastamento. Se comprovada a inocência, o referido agente de governança poderá retomar suas funções; caso contrário, poderá ser destituído permanentemente do cargo antes do fim do mandato ou vencimento do prazo de renovação do instrumento contratual firmado com a Semove. A medida deverá ser comunicada e guardada pela Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica em local seguro, em ato formal que descreva a anuência das instâncias competentes para deliberar sua aplicação.

- b. *Destituição permanente do cargo de agente de governança*: é uma medida corretiva, de natureza punitiva, que consiste no afastamento permanente de agente de governança, cujas responsabilidades estão previstas no contrato social ou regimentos internos da Semove. Em função da quebra da relação de confiança, a medida visa afastar imediatamente a influência destes agentes de governança em deliberações estratégicas que possam beneficiá-los, direta ou indiretamente, ou quando houver julgamento das infrações supostamente cometidas. A medida deverá ser registrada em ato formal pela Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica, que descreva a anuência das instâncias competentes para deliberar sua aplicação.

- 6.14. Por analogia à Lei das S.A.(s)., os **administradores** e seus representantes legais são agentes de governança com atribuições previstas no contrato social da Semove (i.e., diretores-executivos, o presidente-executivo, conselheiros e delegados da AGRS), bem como não são pessoalmente responsáveis pelas obrigações que contraírem em nome da Semove e em virtude de ato regular de gestão;

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 15 de 27 |

respondem, porém, civilmente, pelos prejuízos que causarem, quando procederem: (i) dentro de suas atribuições ou poderes, com culpa ou dolo; (ii) com violação da legislação ou contrato social da Semove.

6.15. Conforme a Lei das S.A(s)., o administrador:

- i. Não é responsável por atos ilícitos de outros administradores, salvo se com eles for conivente, se negligenciar em descobri-los ou se, deles tendo conhecimento, deixar de agir para impedir a sua prática. Exime-se de responsabilidade o administrador dissidente que faça consignar sua divergência em ata de reunião do CG ou, não sendo possível, dela dê ciência imediata e por escrito à AGRS.
- ii. É solidariamente responsável pelos prejuízos causados em virtude do não cumprimento dos deveres impostos por lei para assegurar o funcionamento normal da Semove, ainda que, pelo contrato social, tais deveres não caibam a todos os administradores.
- iii. Responderá solidariamente quem, com o fim de obter vantagem para si ou para outrem, concorrer para a prática de ato com violação da legislação ou do contrato social.

6.16. Todos devem exercer suas funções adotando uma conduta baseada nos princípios e valores organizacionais, contudo, pressupõe-se que o exemplo deva partir principalmente dos agentes de governança, gestores até a base da estrutura organizacional, ocupada por colaboradores. Trata-se do conceito “*Tone at the top*”, que deve nortear o pilar **Governança Corporativa do Programa de Integridade e Conformidade (PIC)**.

6.17. Em todas as situações previstas nesta Política, se a aplicação da medida corretiva, de natureza punitiva, decorrer de investigação interna, caberá ao gestor, diretor

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 16 de 27 |

ou presidente-executivo o dever de registrar a data em que a medida disciplinar foi implementada ao infrator no Voz Ativa (i.e., através de finalização de tarefas/planos de ação), que deverá ser confirmada pela Gerência de Auditoria Interna.

- 6.18. A existência de medidas disciplinares é prejudicial aos colaboradores, gestores, diretores e presidente-executivo na progressão de carreira, devendo ser ponderada, por suas lideranças, nas avaliações de desempenho, principalmente em casos de reincidência. Seu superior imediato deve consultar os registros comportamentais desse(s) profissional(is), verificando a incidência de medidas disciplinares, com a Gerência de Relações de Trabalho, principalmente se não o(s) tiver acompanhado desde o seu ingresso na Semove, com o intuito de avaliar sua conduta e, sempre que possível, registrar o *feedback*, de forma clara e concisa, nas avaliações de desempenho demandadas pela Gerência de Desenvolvimento Organizacional.
- 6.19. Todas as medidas disciplinares aplicadas aos infratores devem ser registradas e atualizadas no dossiê do respectivo empregado, que estão sob responsabilidade e guarda da Gerência de Relações de Trabalho e devem ser mantidas em sigilo, por um período de 3 (três) anos após seu desligamento, retroativo a 5 (cinco) anos, salvo se houver ações trabalhistas suspensivas do prazo de prescrição.
- 6.20. Em caso de representantes do CIC, conselheiros ou delegados da AGRS, a Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica deve ser responsável pelo registro das sanções ou medidas disciplinares (quando aplicáveis), se responsabilizando pela guarda deste documento, em sigilo, por um período de 5 (cinco) anos após a destituição desses agentes de governança das atribuições que lhes foram conferidas pela Semove. Excepcionalmente, o prazo de retenção de dados poderá ser superior a 5 (cinco)

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 17 de 27 |

anos, caso o investigado esteja respondendo por processos no âmbito civil ou criminal propostos pela Semove ou por órgãos públicos fiscalizadores, até que sejam definitivamente concluídos os litígios, sempre que estas ações se referirem à suspeita de irregularidades ou conduta inadequada durante o período em que trabalhou ou ocupou cargos de agente de governança na Semove. Após, devem ser destruídos, em atendimento aos requisitos da LGPD.

- 6.21. Tanto os gestores como os agentes de governança, respeitadas suas respectivas alçadas e competências, possuem autonomia para deliberar sobre a tolerância ou apetite ao risco inerente às áreas de negócios que lideram. Para mitigar ou reduzir a exposição a riscos que possam impactar o patrimônio, negócios, operações e reputação da Semove, assumem o compromisso de criar ou aprimorar os controles internos em suas áreas de negócios. Ao assumirem posições de liderança, se comprometem, na base da confiança, com todas as competências e responsabilidades atribuíveis ao cargo que exercem, focados no cumprimento das diretrizes estratégicas, táticas e operacionais da Semove.
- 6.22. Em situações mais críticas, os gestores ou agentes de governança podem decidir pela suspensão ou afastamento imediato do(s) indivíduo(s) investigado(s), com o propósito de evitar reincidência na infração, ou que haja interferência no curso de alguma investigação interna (ex.: omissão e deleção de evidências, influência ou intimidação a possíveis testemunhas). Essa suspensão deve ser feita com cautela, de modo que não prejudique a reputação do(s) investigado(s), sem o recebimento de remuneração ou honorários pela prestação de serviços (quando aplicável), até que seja comprovada sua participação na violação, e, conseqüentemente, isso culmine em seu(s) desligamento(s), renúncia(s) ou destituição da(s) função(ões) ocupada(s).

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 18 de 27 |

- 6.23. Nos casos de suspensão, afastamento, desligamento ou destituição do cargo, caberá também ao gestor, diretor ou presidente-executivo responsável pelo infrator solicitar a revogação de acessos aos sistemas de informação da Semove. Caberá à Gerência de Controles Internos e Riscos a revogação dos acessos concedidos aos representantes do CIC, enquanto a Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica responsabilizar-se-á pela revogação dos acessos concedidos aos conselheiros e delegados da AGRS.
- 6.24. Em caso de dúvidas quanto às diretrizes constantes da presente Política ou para assuntos de difícil interpretação legal e controvérsias, a Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica deverá obrigatoriamente ser consultada. Adicionalmente, a Gerência de Relações do Trabalho poderá orientar sobre a melhor forma de aplicação das medidas disciplinares, de modo a evitar quaisquer riscos trabalhistas ou previdenciários que possam advir das relações de trabalho, quando da adoção das diretrizes desta Política. Alternativamente, sua dúvida poderá ser registrada na sessão “esclarecer dúvidas” do Voz Ativa.

7. DOSIMETRIA APLICÁVEL ÀS MEDIDAS DISCIPLINARES

- 7.1. Toda deliberação acerca da aplicação das medidas disciplinares deve ser baseada nos valores, princípios e diretrizes dos instrumentos normativos, contrato social, regimentos internos, instrumentos contratuais ou legislação vigente.
- 7.2. A Semove observará a proporcionalidade da medida corretiva, de natureza punitiva, a ser aplicada conforme a severidade do ato faltoso.
- 7.3. As medidas disciplinares devem ser aplicadas de acordo com a natureza da infração, de forma proporcional à gravidade do ato faltoso e aos respectivos

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 19 de 27 |

impactos sobre o patrimônio, a reputação e os negócios da Semove. Deverão ser aplicadas de forma gradual, fazendo uso de medidas corretivas de natureza punitiva das mais brandas até as mais rigorosas, visando proporcionar ao infrator a correção de seu comportamento.

7.4. Os critérios de gradação, aplicação e reincidência das medidas disciplinares são definidos conforme a seguinte tabela:

| Habitualidade da Infração | Infração leve | Infração moderada | Infração grave | Infração gravíssima |
|---------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| 1ª vez | Advertência verbal | Advertência escrita | Suspensão ou afastamento temporário | Demissão e/ou destituição de cargo |
| 2ª vez | Advertência escrita | Suspensão ou afastamento temporário | Demissão e/ou destituição de cargo | - |
| 3ª vez | Suspensão e/ou Afastamento temporário | Demissão e/ou destituição de cargo | - | - |
| 4ª vez | Demissão e/ou destituição de Cargo | - | - | - |

Nota: Advertência verbal ou escrita, suspensão ou demissão são medidas disciplinares aplicáveis aos empregados regidos pela CLT, enquanto o afastamento temporário ou destituição do cargo são aplicáveis aos agentes de governança, por conta do contrato social ou regimentos internos.

7.5. Na análise do grau de severidade de uma medida disciplinar devem ser levados em consideração os seguintes parâmetros, dentre outros:

- i. a natureza da infração praticada;
- ii. o cargo ocupado pelo infrator;
- iii. histórico do infrator em cometimento de infrações (reincidentes ou não);
- iv. a intenção do infrator (verificada boa-fé ou má-fé);
- v. a existência de suborno ou qualquer induzimento de terceiros;
- vi. a prática de irregularidades, ou seja, não conformidades com os instrumentos normativos ou contratuais vigentes;
- vii. a prática de atos ilícitos;
- viii. perda financeira;

| | | |
|---|--------------------------|---|
| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 20 de 27 |

- ix. nível de dano causado ao patrimônio, à reputação e aos negócios da Semove.
- 7.6. Em caso de reincidência no mesmo tipo de infração, deverá ser aplicada medida disciplinar ao menos um nível acima da medida anteriormente aplicada.
- 7.7. A medida disciplinar deve ser comunicada, individualmente, com cautela, respeito e em local adequado, de modo que não comprometa a confidencialidade do infrator. Um ambiente de trabalho hostil nunca deve ser incentivado.
- 7.8. Ao dar uma advertência, é importante seguir um procedimento formal. Isso inclui comunicar a advertência de maneira clara e direta, descrever o comportamento que está sendo criticado e as consequências de repetir tal comportamento. A advertência (verbal ou não) deve ser documentada para evitar qualquer mal-entendido futuro.
- 7.9. A Semove não pode aplicar mais de uma punição para uma mesma infração cometida. Contudo, se comprovada mais de uma infração cometida em uma única investigação interna, prevalecerá a medida disciplinar mais rigorosa.
- 7.10. Não são permitidas medidas corretivas de natureza punitiva como rebaixamento de função ou redução de salário.
- 7.11. O empregado que receber uma medida disciplinar que considere injusta tem o direito de contestar a decisão e apresentar evidências que comprovem sua manifestação contrária. Uma vez aplicada a medida disciplinar, a mesma não poderá ser alterada, exceto se, diante de fatos novos, haja fundamentos suficientes para modificá-la. Dependendo do que for apresentado, a investigação interna poderá ser revista, inclusive a deliberação original que culminou na aplicação de medidas disciplinares. No entanto, são vedadas punições exageradas ou infundadas, portanto a correção do ato faltoso deve estar acompanhada de justificativas que corroborem o delito e aquelas que motivaram a incidência de

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 21 de 27 |

medidas disciplinares contra determinado infrator. Caso contrário, podem caracterizar assédio moral ou justificar uma rescisão indireta do contrato individual de trabalho.

7.12. A incidência de medidas disciplinares em função de ato faltoso devidamente comprovado não exime o infrator de responder perante a Semove por ações de responsabilização legal, no âmbito administrativo, civil ou penal. Neste caso, o gestor, diretor ou presidente-executivo, com o apoio da Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica, deve deliberar sobre a viabilidade de se pleitear a reparação dos danos por meio do ajuizamento de ação de responsabilização legal dos infratores em defesa dos interesses da Semove.

7.13. Na ocorrência de danos a terceiros, a Semove deve comunicá-los ao(s) indivíduo(s) ou empresa(s) prejudicada(s), principalmente se requerido legalmente, bem como às autoridades públicas reguladoras ou fiscalizadoras, com o amparo de um plano de gestão de crise para identificar, mitigar e controlar seus riscos e impactos. Nesse caso, toda informação a ser comunicada deve obrigatoriamente ser submetida (por quem a propuser) à análise da Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica, bem como ser veiculada, com a autorização desta, através de atos legais ou, sempre que necessário, por meio dos canais de comunicação da Semove.

8. SANÇÕES ÀS PARTES INTERESSADAS E PARTES RELACIONADAS

8.1. Os relacionamentos com as pessoas jurídicas classificadas como partes interessadas ou relacionadas devem estar amparados por direitos e deveres estabelecidos por meio de instrumento legal, normativo ou contratual, além de estar pautados nos princípios e valores organizacionais. Sendo assim, a Semove

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 22 de 27 |

repudia qualquer prática ilícita, irregularidade ou conduta imoral e antiética em seus relacionamentos com terceiros, caso contrário, estes poderão sofrer sanções ou processos de responsabilização legal, uma vez que a relação de confiança no âmbito profissional e a boa-fé ficam comprometidas.

- 8.2. De forma que estejam cientes das sanções que a eles possam ser aplicáveis, os acordos firmados entre a Semove e quaisquer partes interessadas ou relacionadas deverão conter cláusulas que disponham sobre as consequências em caso de eventuais violações. Além disso, a Semove deve promover a ampla publicidade desta Política. Quando se tratar de infrações cometidas por pessoas jurídicas, deve-se observar as sanções contratuais e legais vigentes, independentemente do tempo de relacionamento ou relevância do terceiro para os negócios/operações da Semove, caso este não tenha assumido o compromisso de reparação do dano causado à Semove.
- 8.3. É importante enfatizar a proibição dos colaboradores, gestor, diretor, presidente-executivo da Semove, ainda que responsáveis pela gestão do relacionamento com o terceiro, aplicar ou comunicar qualquer medida disciplinar ou, em última instância, o ajuizamento de processos de responsabilidade legal diretamente aos empregados terceirizados, de forma a não configurar uma subordinação direta, elemento que caracteriza vínculo trabalhista. Neste caso, devem comunicar o fato ao gestor que representar operacionalmente o terceiro, para que ele possa orientar ou punir seus próprios empregados.
- 8.4. A infração cometida por pessoa jurídica, seja de direito privado ou público, tais como fornecedores, clientes, parceiros comerciais, conveniados e/ou demais partes interessadas ou relacionadas com os quais a Semove possua algum tipo de relacionamento comercial, legal ou contratual, deve ser previamente avaliada pelo

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 23 de 27 |

gestor responsável por gerir este relacionamento, com o apoio da Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica acerca da viabilidade de aplicar sanções cabíveis ou buscar legalmente o reparo do dano, de forma a proteger os direitos e interesses da Semove. Sempre que a hipótese envolver partes relacionadas, a Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica deverá obrigatoriamente ser consultada pelo membro do Órgão Diretivo responsável pela contratação.

- 8.5. Uma vez confirmado o desvio de conduta, irregularidade, ilicitude por alguma parte interessada ou relacionada à Semove, esta estará sujeita à rescisão contratual ou ao término da negociação, acordo, proposta ou qualquer espécie de relacionamento com a Semove e, também, às demais consequências previstas em instrumentos contratuais, tais como multa, penalidades previstas na legislação administrativa e penal, sem prejuízo do pagamento de eventuais perdas e danos previstos na legislação civil.
- 8.6. A parte interessada ou relacionada que sofrer sanções poderá, a critério da Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica em conjunto com o Órgão Diretivo, ficar impedida por 5 (cinco) anos de fornecer produtos, bens, prestar serviço ou manter qualquer tipo de relacionamento com a Semove. Cabe ao gestor, diretor, presidente-executivo responsável pela gestão do relacionamento com o terceiro, o dever de informar à Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica o tipo de sanção aplicada ao terceiro, cabendo à Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica manter atualizada a lista de CNPJ(s) com a restrição de contratação em sistema seguro e apropriado para este fim. Essa lista deve ser consultada em caráter preventivo nos processos de renovação contratual, licitação, concorrência ou antes de celebrar qualquer modalidade de contratação.

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 24 de 27 |

8.7. Cabe ao Órgão Diretivo da área contratante, com o suporte da Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica, o endereçamento formal dos fatos que ocasionaram as sanções ao representante legal do terceiro, para que o(s) infrator(es) seja(m) punido(s) e as responsabilidades e sanções contratuais sejam revistas entre as partes.

9. TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS, ALEGAÇÕES E DEMAIS SUSPEITAS

9.1. A Semove possui o Voz Ativa, acessível a todas as suas partes interessadas e relacionadas, que constitui um meio de comunicação formal, anônimo ou identificado, de denúncias de atos suspeitos ou infrações cometidas por colaboradores, gestores ou agentes de governança, demais partes interessadas ou relacionadas à Semove. Este Canal também serve para o esclarecimento de dúvidas relacionadas aos pilares do PIC.

9.2. O Voz Ativa pode ser acessado por meio da *intranet* ou através dos seguintes meios de comunicação:

- *website*: <http://www.canalconfidencial.com.br/vozativa>;
- *telefone*: 0800 741 0003 (atendimento de segunda a sábado, das 12h às 22h);
- *e-mail*: vozativa@canalconfidencial.com.br;
- *caixa postal*: 521 CEP 06320-971.

9.3. É dever de todos que se relacionam com a Semove denunciar atitudes contrárias aos preceitos estabelecidos na legislação, regimentos, convenções ou instrumentos normativos ou contratuais vigentes, desde que devidamente fundamentadas e verídicas (vide lista exemplificativa no ANEXO III desta Política).

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 25 de 27 |

Qualquer ato de coerção, intimidação, ameaça ou tentativa de ocultar infração deve ser denunciado. Omissão, diante de um delito de que se tome conhecimento, também é considerada ato faltoso, ainda que o indivíduo não participe diretamente da infração.

- 9.4. Todos devem cooperar, de forma inequívoca, íntegra e voluntária, com os requerimentos provenientes de auditorias, diligências ou investigações internas, sempre que forem necessárias para a apuração de atos suspeitos ou infrações cometidas. Suas declarações devem ser verídicas, imparciais, embasadas na boa-fé e amparadas pelo sigilo, sob penas de incidência de medidas disciplinares àqueles que descumprirem esses preceitos.
- 9.5. Todas as denúncias registradas no Voz Ativa são investigadas pela Gerência de Auditoria Interna e acompanhadas pelos representantes do CIC, que recomendará aos gestores e agentes de governança as consequências cabíveis, caso seja comprovada a infração.
- 9.6. As diretrizes sobre o funcionamento do Voz Ativa estão previstas na Política do Canal de Denúncia e Diálogo Voz Ativa, divulgada nos canais de comunicação da Semove.

10. INSTÂNCIAS CORPORATIVAS DE APROVAÇÕES

- 10.1. Esta Política foi revisada pela Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica e submetida à análise dos representantes do CIC em 05/12/24.
- 10.2. Foi aprovada pelo Órgão Diretivo em 29/11/2024, submetida à aprovação dos conselheiros do CG em 17/12/2024 e dos delegados da AGRS em 19/12/2024 que, em conjunto, autorizaram sua publicação.

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 26 de 27 |

10.3. Recomenda-se, como boa prática de governança corporativa, submetê-la a todas as instâncias responsáveis por sua aprovação, sempre que houver alterações significativas em seu conteúdo. Caso contrário, poderá ser publicada com o propósito de se realizarem pequenas atualizações.

11. ANEXOS

11.1. Esta Política possui os seguintes anexos:

- ANEXO I – Termo de Aceite - Pessoa Física.
- ANEXO II – Termo de Aceite - Pessoa Jurídica.
- ANEXO III – Tipos de Infrações.
- ANEXO IV – Glossário.

11.2. Os anexos são partes integrantes desta Política, embora sejam divulgados separadamente, pois podem sofrer constantes atualizações.

11.3. Todos os colaboradores, gestores, diretores, presidente-executivo e demais pessoas físicas consideradas partes interessadas ou relacionadas à Semove devem conhecer e assinar os Termos de Aceite desta Política (ANEXOS I e II), que serão geridos pela Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica.

11.4. Também recomendamos que os gestores ou membros do Órgão Diretivo demandem a assinatura eletrônica dos Termos de Aceite desta Política (ANEXO II) dos empregados de empresas que tenham acordos, propostas ou demais tipos de instrumentos contratuais ou legais firmados com a Semove, para que tomem ciência e respeitem as diretrizes desta Política.

11.5. Com o intuito de apoiar os gestores e a Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica na gestão dos Termos de Aceite desta Política (ANEXOS I e II), a Gerência de

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|--------------------------------------|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

Política Organizacional

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Título: Política de Consequências | | |
| Responsável: Diretoria Jurídica/Coordenação Jurídica | | |
| Código: POL001.001.JUR.SEM | Data de Publicação: 30/06/2025 | Página 27 de 27 |

Segurança da Informação realizará a coleta de assinaturas eletrônicas dos empregados ou terceiros, por meio de sistema de gestão de instrumentos normativos, que os armazenará em local seguro, de acordo com o prazo previsto nestes instrumentos contratuais.

| Elaborado por: | Aprovado por: | Revisado por: |
|---|--------------------------|---|
| Coordenadora Jurídica | Órgão Diretivo CG e AGRS | Revisores Técnicos Representantes do CIC |
| Classificação da Informação: Pública | | |

ANEXO I – TERMO DE ACEITE - PESSOA FÍSICA

Pelo presente instrumento (“Termo de Aceite”), _____

[Nome completo do empregado(a) (Declarante)], inscrito(a) no CPF/MF sob o nº [_____.____.____], empregado(a) da [Federação das Empresas de Mobilidade do Estado do Rio de Janeiro (Requerente)] _____,

DECLARA que:

- i. Tomou conhecimento e compreendeu as disposições previstas na POL001.001.JUR.SEM – Política de Consequências, divulgada nos canais de comunicação da Requerente, se comprometendo a respeitar, no desempenho de suas atividades, todos os seus termos, condições e princípios, estando sujeito(a) às medidas disciplinares cabíveis advindas do descumprimento, sem prejuízo de responder por processos de responsabilização legal;
- ii. As diretrizes da Política de Consequências não se sobrepõem à legislação vigente, convenção, contrato social, regimento interno e se complementam aos demais instrumentos normativos ou contratuais publicados pela Requerente;
- iii. O Termo de Aceite tem o propósito de evidenciar a eficácia dos instrumentos normativos como padrão de conduta de uma organização, pilar específico do Programa de Integridade e Conformidade da Requerente, conforme art. 57, inciso II, do Decreto nº 11.129/2022 (novo Decreto Anticorrupção). Por esse motivo, é importante que o(a) Declarante tome conhecimento, concorde e cumpra com as diretrizes aqui estabelecidas e aprovadas pelo Órgão Diretivo da Requerente, bem como por instâncias superiores de governança corporativa.
- iv. Os dados pessoais coletados neste Termo de Aceite serão mantidos pela Requerente pelo tempo necessário ao cumprimento de sua finalidade, conforme tabela abaixo:

| Dados pessoais coletados | Finalidade de tratamento de dados pessoais |
|---|--|
| Nome completo, nº do CPF e o aceite digital do(a) Declarante (campo de preenchimento obrigatório) | Identificar o(a) Declarante que anuiu com as diretrizes desta Política. O nº do CPF é necessário para se evitar homônimos, ou seja, pessoas com nomes iguais. |
| <i>E-mail</i> do(a) Declarante (campo de preenchimento obrigatório) | <p>Contatar o(a) Declarante, caso seja necessário.</p> <p>Coletar a assinatura eletrônica do Termo de Aceite dessa Política, além de enviar ao(à) Declarante uma comprovação desta assinatura.</p> |

v. Este Termo de Aceite não será compartilhado com terceiros, salvo se decorrer de: i) investigações internas, ii) ação ajuizada no âmbito administrativo ou judicial em face da Requerente ou iii) requerimento legal por parte de órgãos fiscalizadores, situação que não requer consentimento do(a) Declarante.

vi. Este Termo de Aceite será armazenado pela Requerente, de forma segura, enquanto o(a) Declarante permanecer com contrato de trabalho estabelecido com a Requerente ou após 3 (três) anos contados da data de término desse contrato de trabalho, quando será excluído, salvo se for ajuizada ação, pelo(a) Declarante, em face da Requerente. Neste caso, este documento ficará armazenado até o término da ação.

Rio de Janeiro, _____ de _____ de 20____.

Aceite digital do(a) empregado(a) (Declarante)

E-mail corporativo do(a) Declarante:

ANEXO II – TERMO DE ACEITE - PESSOA JURÍDICA

Pelo presente instrumento (“Termo de Aceite”), _____ [Nome completo do(a) empregado(a) (Declarante)], inscrito(a) no CPF/MF sob o nº _____, empregado(a) da (nome da Empresa) ¹ _____, inscrito(a) no CNPJ sob o nº _____, DECLARA para a [Semove - Federação das Empresas de Mobilidade do Estado do Rio de Janeiro.(Requerente)] _____, que:

- i. Tomou conhecimento e compreendeu as disposições previstas na POL001.JUR.SEM – Política de Consequências, divulgada nos canais de comunicação da Requerente, se comprometendo a respeitar, no desempenho de suas atividades, todos os seus termos, condições e princípios, estando sujeito(a) às sanções cabíveis advindas do descumprimento, sem prejuízo de responder por processos de responsabilização legal;
- ii. As diretrizes da Política de Consequências não se sobrepõem à legislação vigente, convenção, contrato/estatuto social, regimento interno e se complementam aos demais instrumentos normativos ou contratuais publicados pela Requerente;
- iii. O Termo de Aceite tem o propósito de evidenciar a eficácia dos instrumentos normativos como padrão de conduta de uma organização, pilar específico do Programa de Integridade e Conformidade da Requerente, conforme art. 57, inciso II, do Decreto nº 11.129/2022 (novo Decreto Anticorrupção). Por esse motivo, é importante que o(a) Declarante tome conhecimento, concorde e cumpra com as diretrizes aqui estabelecidas e aprovadas pelo Órgão Diretivo da Requerente, bem como por instâncias superiores de governança corporativa.

¹ Empresa: refere-se a qualquer pessoa jurídica que estabelecer contrato, acordo, convênio ou instrumento correlato com a Semove - Federação das Empresas de Mobilidade do Estado do Rio de Janeiro (ex.: fornecedores, parceiros comerciais e demais partes interessadas ou relacionadas).

iv. Os dados pessoais coletados neste Termo de Aceite serão mantidos pela Requerente pelo tempo necessário ao cumprimento de sua finalidade, conforme tabela abaixo:

| Dados pessoais coletados | Finalidade de tratamento de dados pessoais |
|---|--|
| Nome completo, nº do CPF e o aceite digital do(a) Declarante (campo de preenchimento obrigatório) | Identificar o(a) Declarante que anuiu com as diretrizes desta Política. O nº do CPF é necessário para se evitar homônimos, ou seja, pessoas com nomes iguais. |
| <i>E-mail</i> corporativo do(a) Declarante (campo de preenchimento opcional) | Contatar o(a) Declarante, caso seja necessário. Coletar a assinatura eletrônica do Termo de Aceite desta Política, além de enviar ao (à) Declarante uma comprovação desta assinatura. |

v. Este Termo de Aceite não será compartilhado com terceiros, salvo se decorrer de: i) investigações internas, ii) ação ajuizada no âmbito administrativo ou judicial em face da Requerente ou iii) requerimento legal por parte de órgãos fiscalizadores, situação que não requer consentimento do(a) Declarante.

vi. Este Termo de Aceite será armazenado pela Requerente, de forma segura, enquanto a empresa do(a) Declarante mantiver contrato, acordo, convênio ou instrumento correlato com a Requerente ou por 5 (cinco) anos contados da data de término desta contratação, quando será excluído, salvo as situações previstas no item (v) acima. Neste caso, este documento ficará armazenado até o término destas situações previstas no item precedente.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de 20__.

Aceite digital do(a) empregado(a) (Declarante)

E-mail corporativo do(a) Declarante:

ANEXO III - TIPOS DE INFRAÇÕES

As infrações apresentadas a seguir não esgotam todas as hipóteses previstas em legislação vigente, cabendo interpretação extensiva, junto ao CIC, que utilizará o apoio técnico da Diretoria Jurídica e da Gerência de Relações do Trabalho para os casos não citados nesta Política.

Natureza leve

É a ação ou omissão considerada irregular que não interfere na rotina da Semove, não causa prejuízo material ou de imagem relevante para a Semove e que não é agressiva (física ou moral) para qualquer indivíduo, tais como:

- 1) Descumprir as obrigações elementares, tais como a pontualidade, assiduidade, dedicação e atenção ao serviço.
- 2) Praticar comportamento inadequado no ambiente de trabalho de maneira isolada, sem a intenção de prejudicar outrem, embora contrarie a conduta pessoal em sociedade, desde que não configure incontinência de conduta ou mau procedimento.
- 3) Uso de trajes inapropriados ao trabalho.
- 4) Praticar campanha política ou manifestação partidária dentro das dependências da Semove.
- 5) Aquisição de *softwares* sem avaliação prévia da Gerência de Segurança da Informação.
- 6) Envolver-se, ainda que não intencionalmente, em incidente de segurança da informação de impacto leve para a Semove, segundo análise da Gerência de Segurança da Informação ou consultoria especializada, causando-lhe danos de baixa complexidade de resolução.

Natureza moderada

É a ação ou omissão considerada irregular que constitui uma situação de perigo organizacional de natureza moderada, intencional ou não, podendo causar prejuízos para a Semove e/ou para qualquer indivíduo por ser agressiva (de cunho moral, psicológico), eventual, tais como:

- 1) Promover ou participar de evento não autorizado e/ou inapropriado ao ambiente de trabalho.
- 2) Tratar qualquer indivíduo com grosseria, displicência, autoritarismo ou omissão, ou em desacordo com a moral e os bons costumes, de caráter isolado/eventual.
- 3) Envolver-se em incidente de segurança da informação de impacto moderado para a Semove, segundo a análise da Gerência de Segurança da Informação ou consultoria especializada, causando-lhe danos de média complexidade de resolução.
- 4) Causar prejuízo aos ativos da Semove, causando-lhes danos de média complexidade de resolução.
- 5) Usar recursos tecnológicos, *e-mails*, *internet* e materiais de propriedade ou sob custódia da Semove para fins privados, causando-lhes danos de média complexidade de resolução.
- 6) Facilitar ou permitir o acesso a visitantes ou terceiros não autorizados, de forma que transitem ou permaneçam desacompanhados dentro das dependências da Semove, de forma negligente, sem intenção de causar danos.

Natureza grave

É o ato faltoso que revela desonestidade, dolo, abuso de confiança ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem, que, por sua natureza, cause danos graves para a Semove e/ou para qualquer indivíduo, de tal modo que implique adoção de sanções ou medidas disciplinares corretivas, tais como:

POL001.001.JUR.SEM

- 1) Cometer ato de indisciplina ou insubordinação (previsto no art. 482 da CLT).
- 2) Agir com desídia no desempenho de suas funções, em ato único grave ou conjunto de atos leves ou moderados reincidentes, caracterizados por negligência, imperícia ou imprudência no desempenho das funções inerentes ao cargo ocupado na Semove (previsto no art. 482 da CLT).
- 3) Conduzir veículo, no contexto de trabalho, negligenciando as regras de segurança.
- 4) Efetuar o desligamento de colaborador, gestor, diretor, presidente-executivo ou destituir representantes de órgãos de governança corporativa, não respeitando as diretrizes contidas na CLT, no Código de Conduta, contrato social, regimento interno e demais instrumentos normativos.
- 5) Realizar ofensa moral ou cometer ato lesivo à honra ou à boa fama no contexto do trabalho contra seu superior hierárquico, demais colaboradores, gestores, diretor, presidente-executivo e representantes de órgãos de governança corporativa, ou contra a Semove e suas partes interessadas ou relacionadas;
- 6) Causar, intencionalmente, prejuízo aos ativos da Semove, causando-lhe danos de alta complexidade de resolução.
- 7) Falar publicamente em nome das Semove ou usar seu nome, de suas partes interessadas ou relacionadas, na *internet* ou para qualquer veículo de comunicação, sem a devida autorização.
- 8) Ausentar-se do trabalho sem justificativa, caracterizando abandono de emprego (previsto no artigo 482 da CLT).
- 9) Fazer uso inadequado, fora dos limites estabelecidos, da propriedade intelectual da Semove.
- 10) Conceder acesso ou ser negligente quanto ao controle de acesso (i.e., concessão, revogação, definição do nível de acesso à informação), de modo que permita que pessoas não autorizadas consultem, divulguem, manipulem, subtraiam para si ou para terceiros, deletem, copiem, falsifiquem informação confidencial sob custódia ou de propriedade da Semove, independentemente do repositório ser um meio físico ou tecnológico.

POL001.001.JUR.SEM

- 11) Usar recursos tecnológicos, *e-mails*, *internet* e materiais de propriedade ou sob custódia da Semove para fins privados, causando-lhes danos de alta complexidade de resolução.
- 12) Envolver-se, intencionalmente, em incidente de segurança da informação de impacto grave para a Semove, segundo a análise da Gerência de Segurança da Informação ou consultoria especializada, causando-lhe danos de alta complexidade de resolução.
- 13) Não declarar qualquer fato, problema que possa prejudicar a reputação ou conflite com o cargo ocupado, negócio, operação da Semove e suas partes interessadas ou relacionadas através do preenchimento do Formulário de Integridade e Conformidade ou outro meio formal.
- 14) Praticar jogos de azar de forma habitual durante o expediente de trabalho (previsto no artigo 482 da CLT).
- 15) Facilitar ou permitir o acesso a visitantes ou terceiros não autorizados, de forma que transitem ou permaneçam desacompanhados dentro das dependências da Semove, com o intuito de causar-lhe danos.
- 16) Desvio de conduta sexual isolada, quando não utilizada violência, contra subordinados, pares ou superiores hierárquicos em contexto de trabalho, tais como flerte, “cantadas” ou “paqueras”, piadas, gestos não invasivos. O que for consentido entre as partes não constitui assédio ou importunação sexual.
- 17) Praticar a discriminação salarial mesmo quando indivíduos possuem o mesmo cargo ou função, mesmo nível de produtividade e mesmo tempo de admissão.

Natureza gravíssima

É o ato faltoso, prejudicial e de impacto significativo na Semove que, por sua natureza dolosa, assuma tal gravidade que implique imediata e total perda de confiança no colaborador, gestor, diretor, presidente-executivo ou representantes de órgãos de governança corporativa, sem alternativa que não seja a sua dispensa imediata, podendo inclusive, a critério da Semove, ser por justa causa, conforme previsto no artigo 482 da CLT, tais como:

POL001.001.JUR.SEM

- 1) Apropriar ou subtrair, para si ou terceiro, qualquer ativo, produto (ex.: cartões do sistema de bilhetagem eletrônica, *chips*, peças de reposição, material de consumo) que seja de propriedade ou esteja sob custódia da Semove;
- 2) Cometer atos de improbidade contra a administração pública;
- 3) Agir com desonestidade e má-fé, contrariando os princípios e valores da Semove com o intuito de beneficiar-se ou de favorecer terceiros;
- 4) Envolver-se, intencionalmente, em incidente de segurança da informação de impacto gravíssimo para a Semove, segundo a análise da Gerência de Segurança da Informação ou consultoria especializada, causando-lhe danos de altíssima complexidade de resolução;
- 5) Usar de informação privilegiada, de forma indevida, em benefício próprio e obtendo vantagem ilícita;
- 6) Praticar atos imorais, de natureza sexual, mediante violência, grave ameaça, dolo, tais como condutas libertinas e constrangedoras de natureza sexual, pornografia, importunação sexual, assédio sexual, ditos atos de incontinência de conduta (previsto no artigo 482 da CLT);
- 7) Praticar comportamento inadequado com habitualidade e dolo no contexto de trabalho, de forma que configure mau procedimento ou contribua para uma convivência hostil, ou seja, agir de forma irregular, desrespeitosa ou contrária às orientações e diretrizes dos instrumentos normativos, tais como: uso de palavras de baixo calão, realizar piadas ou comentários discriminatórios ou constrangedores, ofensas à honra, à dignidade e à diversidade de opiniões, calúnia, difamação, injúria, **retaliação a denunciantes**, testemunhas e profissionais envolvidos na investigação interna, assédio moral (previsto no artigo 482 da CLT);
- 8) Fazer uso das instalações físicas da Semove para a prática de atos ilícitos e que atentem contra a moral e os bons costumes, ou contrários aos instrumentos normativos e orientações divulgadas nos canais de comunicação da Semove;
- 9) Importar, exportar, remeter, preparar, produzir, fabricar, adquirir, vender, expor à venda, oferecer, ter em depósito, transportar, trazer consigo, guardar, prescrever, ministrar, entregar a consumo ou fornecer, ainda que gratuitamente, dentro ou

POL001.001.JUR.SEM

fora do ambiente físico da Semove, qualquer tipo de substância ou item proibido por lei;

10) Portar armas nas dependências da Semove ou no exercício de função, salvo aquelas profissões que possuem a devida documentação, aptidão e autorização;

11) Ofertar, pagar (ou receber), prometer pagar (ou receber), autorizar o pagamento (ou recebimento), bem como assumir a obrigação de pagar (ou obter direito a receber) qualquer espécie de favorecimento a (de) agente público ou agente privado ou Pessoa Exposta Politicamente (PEP), direta ou indiretamente, por meio de intermediários, visando conceder ou obter vantagem indevida de qualquer natureza para si ou em benefício de terceiros, que não estejam devidamente amparados por contrato, proposta, termo ou convênio firmado e aprovado conforme o objeto social e o interesse operacional e estratégico da Semove, respeitando-se a legislação, as orientações e as diretrizes previstas nos instrumentos normativos. Os exemplos de favorecimentos que podem resultar em vantagens indevidas ilustradas a seguir não abrangem todas as possibilidades, mas servem para demonstrar situações mais comuns identificadas no mercado, tais como: brindes, presentes, cortesias (i.e., cortesias, relógios, vales-compra, vales-brinde, joias, ingressos, treinamentos, dentre outros); hospitalidades (i.e., refeições, viagens, hospedagem, passagens aéreas,); favorecimentos (i.e., oferta de emprego, vantagens comerciais e financeiras incompatíveis com as de mercado, pagamentos de facilidades em troca do vazamento de informação privilegiada, *lobby* político para elaboração de legislação que beneficie seu negócio ou projetos específicos, em detrimento dos concorrentes);

12) Ofertar, pagar (ou receber), prometer pagar (ou receber), autorizar o pagamento (ou recebimento), bem como assumir a obrigação de pagar (ou obter direito a receber) dinheiro ou qualquer outra forma similar, conversível em dinheiro no curto prazo, ao (de) agente público ou agente privado ou PEP, direta ou indiretamente, por meio de intermediários, visando conceder ou obter vantagem indevida de qualquer natureza para si ou em benefício de terceiros, que não estejam devidamente amparados por contrato, proposta, termo ou convênio

POL001.001.JUR.SEM

firmado e aprovado conforme o objeto social e o interesse operacional e estratégico da Semove, respeitando a legislação, as orientações e as diretrizes previstas nos instrumentos normativos. Os exemplos a seguir, de vantagens indevidas concedidas ou recebidas, equiparáveis ao dinheiro, não abrangem todas as possibilidades, mas servem para demonstrar situações mais comuns identificadas no mercado, tais como: atos discricionários (i.e. gratificações, comissões ou contribuições ou direitos a receber incondicionais), doações e patrocínios não autorizados, moedas digitais, títulos financeiros (i.e., títulos e valores mobiliários, participação acionária, garantias, fianças);

- 13) Frustrar ou fraudar, mediante combinação de preços ou qualquer outro expediente ou formação de cartel, o caráter competitivo de licitações e concorrências públicas ou privadas, com o intuito de obter, para si ou para outrem, vantagem decorrente da adjudicação do objeto da licitação ou concorrência;
- 14) Praticar espionagem industrial, sabotagem, roubo ou furto de informações de concorrentes com o intuito de denegrir sua imagem ou prejudicar a livre concorrência;
- 15) Deixar de observar as regras de alçada sistêmica (ex.: alçadas do SAP) e alçada para assinatura de documentos, previstas nos instrumentos normativos, legais ou contratuais (ex.: assinatura sem poderes delegados através de procuração);
- 16) Praticar agiotagem em suas atividades profissionais ou nas dependências da Semove;
- 17) Ser condenado criminalmente por qualquer crime, desde que com sentença transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena (previsto no artigo 482 da CLT);
- 18) Tratar (i.e., violar, apagar, alterar, falsificar, fraudar, utilizar indevidamente e divulgar) segredo, projeto ou qualquer informação confidencial de propriedade ou sob custódia da Semove, sem autorização (previsto no artigo 482 da CLT);
- 19) Agredir fisicamente outrem, de forma tentada ou consumada, exceto em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (previsto no artigo 482 da CLT);
- 20) Praticar embriaguez em serviço (previsto no artigo 482 da CLT);

POL001.001.JUR.SEM

- 21) Perder ou não declarar a perda de habilitação necessária para o exercício de profissão regulamentada em lei, principalmente se este fato for impeditivo para o exercício do cargo e de responsabilidades que assume na Semove (ex.: CRC, OAB, CNH, dentre outros), em decorrência de conduta dolosa (previsto no artigo 482 da CLT);
- 22) Manter negociação habitual, por conta própria ou alheia, sem permissão da Semove, seja esta atividade onerosa (i.e., como outro emprego ou complemento de renda) ou gratuita (i.e., serviços voluntários), principalmente quando constituir ato de concorrência perante os negócios ou projetos da Semove, prejudicando o mercado de atuação ou caracterizando conflito com os interesses da Semove e de suas partes relacionadas (previsto no artigo 482 da CLT);
- 23) Praticar atos atentatórios previstos na Lei nº 7.170/1983, contra a segurança nacional;
- 24) Ameaçar a integridade, transparência e conformidade do ambiente de negócios da Semove, envolvendo-se ou incentivando atos de corrupção, enriquecimento ilícito, tráfico de influência, **lavagem de dinheiro, fraude**, sonegação fiscal, informação privilegiada, fraude concorrencial, entre outros;
- 25) Praticar sabotagem contra seus encarregados, pares ou gestores em suas atividades profissionais ou contra os ativos da Semove.

ANEXO IV - GLOSSÁRIO

Administradores: para fins de interpretação deste normativo, refere-se aos diretores-executivos, presidente-executivo, conselheiros do CG e delegados da AGRS, bem como seus respectivos suplentes ou representantes legais, pois, conforme Lei das Sociedades Anônimas, as regras relativas a requisitos, impedimentos, investidura, remuneração, deveres e responsabilidade dos administradores devem ser aplicadas por representantes legais da Semove.

Agente de governança: indivíduo que ocupa um papel de liderança no Órgão Diretivo (ex.: diretor ou presidente-executivo) e qualquer membro dos órgãos envolvidos no sistema de governança corporativa (ex.: representantes do CIC, conselheiros do CG, delegados da AGRS). Os agentes de governança têm influência significativa sobre as decisões estratégicas da Semove.

Assembleia Geral de Representantes dos Sindicatos (AGRS): órgão máximo da Semove, composto de delegados indicados pelos sindicatos de ônibus filiados à Semove, capaz de decidir soberanamente sobre todas as matérias de seu interesse, aprovar o contrato social e propostas do CG em relação ao direcionamento estratégico necessário à consecução do seu objeto social, eleger e destituir integrantes do CG, dentre outras atribuições não incluídas nas atribuições do CG.

Colaborador: indivíduo que exerce atividade laboral, regulamentada por lei específica (ex.: estagiários) ou regulamentada pela CLT (ex.: jovem aprendiz, empregado subordinado aos cargos de gestão e direção).

Comitê de Integridade e Conformidade (CIC): órgão colegiado e fiscalizador instituído pelo CG no sistema de governança da Semove, no intuito de assessorar seus representantes na implantação do PIC. Seus poderes, escopo e composição estão definidos em regimento interno.

Conselho de Gestão (CG): órgão colegiado de governança corporativa responsável pelo direcionamento estratégico, por aprovação dos regimentos internos, contrato social e suas alterações, orçamentos, contratação e destituição de diretores-executivos,

POL001.001.JUR.SEM

presidente-executivo, auditores internos, bem como, em suas responsabilidades, manifestar opinião sobre propostas direcionadas à AGRS.

Denúncia: refere-se à comunicação, anônima ou não, no Voz Ativa, que visa informar, com o devido embasamento, que houve infração por parte de um ou mais colaboradores, gestores, agentes de governança ou demais partes interessadas ou relacionadas à Semove, à legislação, aos valores organizacionais e demais diretrizes estabelecidas nos instrumentos normativos ou contratuais vigentes.

Denunciante: é a pessoa física (identificável ou anônima) que registra denúncia no Voz Ativa.

Diretor: indivíduo que ocupa cargo de direção na Semove com o objetivo de executar e cumprir o planejamento estratégico. Quando houver referência ao **diretor-executivo**, significa o diretor estatutário, caso contrário, significa o diretor celetista.

Empregado: é o indivíduo contratado para prestar serviços para um empregador, numa carga horária definida, mediante o recebimento de um salário, com vínculo empregatício, regulamentado pela CLT.

Fraude: ato ilícito intencional ou de má-fé que visa à obtenção de vantagens indevidas ou ilegais, para si ou para terceiros, geralmente através de falsificações, omissões, furto, sabotagem, suborno, apropriação indébita, inverdades, abuso de poder, quebra de confiança, burla de regras, dentre outros.

Gestor: indivíduo que ocupa cargo de confiança para gerir uma ou mais áreas de negócios (ex.: coordenadores, supervisores, líderes de loja e gerentes), alocado (direta ou indiretamente) sob a estrutura organizacional de uma Gerência, Diretoria ou da Presidência-Executiva.

Governança corporativa: sistema de gestão pelo qual uma empresa é dirigida estrategicamente e monitorada por seus agentes de governança (ex.: Diretorias, Comitês ou Órgãos colegiados de liderança e fiscalização) em seu relacionamento com as partes interessadas.

Incidente de segurança da informação: ocorrência que pode comprometer, real ou potencialmente, a disponibilidade, a integridade, a confidencialidade ou a autenticidade de sistema de informação ou das informações processadas, armazenadas ou

POL001.001.JUR.SEM

transmitidas por esse sistema. Poderá também ser caracterizada pela tentativa de exploração de vulnerabilidade de sistema de informação que caracterize violação de instrumentos normativos e procedimentos de segurança ou de uso. De maneira geral, os tipos de atividade comumente reconhecidas como incidentes cibernéticos são: a) tentativas de obter acesso não autorizado a um sistema ou a dados armazenados; b) tentativa de utilização não autorizada de sistemas para a realização de atividades de processamento ou armazenamento de dados; c) mudanças não autorizadas de *firmware*, *hardware* ou *software* em um ambiente computacional; d) ataques de negação de serviço (*Denial-of-service attack* ou *DoS*); e e) demais ações que visem afetar a disponibilidade ou integridade dos dados. Um incidente de segurança da informação não significa necessariamente que a informação já está comprometida; significa apenas que a informação está ameaçada.

Infração: toda ação ou omissão, consumada ou tentada, que, independentemente de aferição de culpa, esteja em desacordo com princípios e diretrizes do Código de Conduta e demais instrumentos normativos ou contratuais da Semove, além da legislação vigente.

Infrator: é a pessoa física ou pessoa jurídica que comprovadamente se envolva ou tenha se envolvido, direta ou indiretamente, em ilicitudes ou desvios de conduta.

Lavagem de dinheiro: processo pelo qual o criminoso transforma recursos ganhos em atividades ilegais em ativos com uma origem aparentemente legal.

Medida disciplinar: é a aplicação de uma ou mais medida(s) corretiva(s), de caráter punitivo(s) aplicável(is) ao(s) infrator(es) em função de infração(ões) cometida(s) e comprovada(s). As medidas disciplinares aplicáveis aos empregados regidos pela CLT são: advertência verbal, advertência escrita, suspensão ou demissão; e as medidas disciplinares aplicáveis aos agentes de governança com poderes previstos no estatuto social ou regimentos internos da Semove são: afastamento temporário ou destituição do cargo ocupado em órgãos de governança corporativa.

Órgão Diretivo: é o conjunto formado pelos diretores e presidente-executivo da Semove, responsáveis por liderar e conduzir seus negócios/operações alinhados aos interesses legítimos, íntegros e lícitos da alta administração, e respeitando seus valores

POL001.001.JUR.SEM

organizacionais. Para esse fim, podem atuar em uma ou mais áreas de negócios no nível estratégico, tático ou operacional.

Parte interessada: é toda pessoa física ou pessoa jurídica envolvida, direta ou indiretamente, nos projetos, atividades, negócios e operações da Semove, tais como: colaboradores, gestores, agentes de governança, financiadores, clientes, fornecedores, conveniados, acionistas/cotistas, sindicatos de ônibus, permissionários e concessionários do transporte público do estado do Rio de Janeiro, controladas, coligadas, agentes intermediários, agentes públicos, comunidades, governo, entidades de classe, organizações não governamentais, dentre outros.

Parte relacionada: é toda pessoa física ou pessoa jurídica que, direta ou indiretamente, por meio de um ou mais intermediários:

- a) represente ou controle a Semove, direta ou indiretamente, por meio de participações societárias/acionárias majoritárias;
- b) seja representada ou controlada pela Semove, direta ou indiretamente, por meio de participações societárias/acionárias;
- c) seja empreendimento sob o controle comum da Semove ou de sua controladora diretamente com outros sócios/acionistas, ou indiretamente, por meio de participações societárias/acionárias;
- d) seja coligada direta da Semove, ou indiretamente, por meio de participações societárias/acionárias minoritárias;
- e) for um agente de governança, ou parente, ou aparentado por afinidade de agente de governança das empresas enquadradas nos itens (a), (b) e (c) acima, por ter condições de exercer influência significativa nas diretrizes de governança destas empresas, considerando seus respectivos mercados de atuação;
- f) for uma empresa de transporte público coletivo de passageiros, no modal ônibus, que firme contrato ou acordo com a Semove e/ou suas controladas, na qualidade de fornecedora, cliente, parceira comercial ou conveniada (excetuadas as operações de ressarcimento das transações de mobilidade urbana às operadoras de transporte processadas no sistema de bilhetagem eletrônica);

POL001.001.JUR.SEM

g) toda parte relacionada à Semove é considerada parte interessada, mas nem toda parte interessada é relacionada. Para mais detalhes, consultar o pronunciamento do CPC, nº 05 (R1)/2008 - Divulgação sobre Partes Relacionadas.

Presidente: é o líder máximo do Órgão Diretivo e contratado sob regime do Contrato Individual de Trabalho. Quando denominado **presidente-executivo**, significa que também possui atribuições previstas no contrato social da Semove, que se reporta diretamente ao CG e indiretamente à AGRS.

Programa de Integridade e Conformidade (PIC): conjunto de mecanismos e procedimentos internos baseado na aderência às leis, regulamentos e instrumentos normativos ou contratuais, com o objetivo de disseminar uma cultura baseada nos princípios e valores organizacionais, gestão integrada de riscos e melhoria dos controles internos.

Reincidência: ocorre quando o agente, após ter sido investigado e punido definitivamente por outra infração, comete mesmo ato faltoso.

Retaliação: qualquer ato de represália, assédio, intimidação, ameaça, coerção ou discriminação contra as testemunhas, vítimas, equipe investigativa, denunciante e, até mesmo, denunciado, quando não comprovada sua culpabilidade na infração praticada.

Sanção: é medida corretiva, de natureza punitiva prevista em instrumentos normativos, contratuais ou legais vigentes, à pessoa jurídica que, por meio de seus empregados, for considerada infratora.

Significativo(a): o termo refere-se, quando mensurável, a algo que tenha valor material em termos monetários ou a algum fato ou acontecimento relevante, capaz de influenciar a tomada de decisão pelo Órgão Diretivo ou instâncias superiores de governança da Semove com o propósito de proteger seus interesses legítimos e lícitos, preservando sua imagem, reputação e as diretrizes operacionais, táticas ou estratégicas dos seus negócios.

Terceiro: toda pessoa física ou jurídica que mantenha relação direta ou indireta com a Semove. Trata-se de uma parte interessada ou relacionada.

POL001.001.JUR.SEM

Termo de Aceite: acordo assinado pelos colaboradores, gestores, diretores e presidente-executivo e demais partes interessadas ou relacionadas à Semove, pelo qual assumem, de forma livre, informada e inequívoca, o compromisso de conhecer e cumprir as diretrizes desta Política.
