



INSTRUÇÃO NORMATIVA PARA APURAÇÃO DE DENÚNCIAS

CAPÍTULO I DO OBJETIVO

O objetivo desta IN complementa as diretrizes estabelecidas pelo Código de Ética da empresa, tendo como objetivos específicos:

1. Estabelecer uma política clara do uso e funcionamento do Canal de Denúncias;
2. Orientar os colaboradores e terceiros sobre os meios e a forma das denúncias;
3. Garantir a transparência aos colaboradores, a respeito do fluxo de tratamento das denúncias relacionadas a violação do Código de Ética e demais políticas e normas vigentes;
4. Estabelecer regras de proteção e sigilo com relação aos envolvidos em investigações internas e aos denunciante que, de boa-fé, sob fundada suspeita ou convicção, relataram condutas ou fatos que estejam em desacordo às diretrizes do Código de Ética, bem como às normas e políticas internas e/ou à legislação nacional e internacional vigente;
5. Estabelecer requisitos técnicos para a realização das investigações internas e para a tomada de decisão, envolvendo a aplicação de eventuais medidas disciplinares.

CAPÍTULO II DA ABRANGÊNCIA

A presente Instrução aplica-se a todos os colaboradores, incluindo terceiros, independentemente de sua posição hierárquica. Ademais também se aplica a parceiros comerciais, fornecedores, prestadores de serviços, clientes e sociedade em geral.

CAPÍTULO III DA CLASSIFICAÇÃO

Em caso de suspeitas ou ciência da ocorrência de atos que violem qualquer legislação nacional e internacional vigente, o Código de Ética ou quaisquer políticas da empresa, qualquer um pode se utilizar dos canais disponibilizados pela empresa para fazer a denúncia.

Todas as denúncias serão recebidas, processadas e devidamente apuradas, desde que respeitados os requisitos de admissibilidade, conforme estabelecidos por este documento.

Não será tolerada qualquer forma de retaliação contra qualquer pessoa que, de boa-fé, mediante fundada suspeita ou convicção de violação das normativas éticas e legais adotadas pela empresa, formalize sua denúncia.

Qualquer pessoa que empreenda ou tente empreender atos de retaliação a um denunciante, independentemente de seu nível hierárquico, estará sujeita a medidas disciplinares.

CAPÍTULO IV DOS CANAIS DE DENÚNCIA

O canal oficial disponibilizado pela empresa para a realização de denúncias, é através do website:

<https://perfectasolucoes.com.br/contato.php>

Telefone: (51) 3191.3296

E-mail: denuncia@perfectasolucoes.com.br

No entanto, caso a origem da denúncia seja através de conversa pessoal, e-mail, telefonema direto, carta anônima ou outra forma, esta deverá ser igualmente registrada e apurada. As denúncias devem conter o máximo de informações possível para a adequada apuração de conduta e devem ser acompanhadas de todas as evidências disponíveis dos fatos reportados, tais como:

- a) Identificação dos envolvidos;
- b) Local e data de ocorrência;

- c) Descrição detalhada da conduta reportada;
- d) Evidências (fotos, e- mails, gravações, vídeos, prints de conversas, etc.).

CAPÍTULO V DA RECEPÇÃO DAS DENÚNCIAS

No que se refere à recepção de denúncias e requisitos para admissibilidade, tem-se que todas as denúncias realizadas através dos canais disponibilizados pela empresa serão recebidas pelo Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade, cabendo a este dar início às tratativas.

As denúncias devem ser baseadas em fatos ou suspeitas, contendo o máximo de informações e detalhes possíveis, assim como o máximo de evidências, de forma que o Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade tenha subsídios suficientes para conduzir o processo de apuração de denúncias.

Destacam-se as seguintes informações a serem apresentadas nas denúncias:

- a) Identificação do envolvidos;
- b) Local e data de ocorrência;
- c) Descrição detalhada da conduta reportada;
- d) Evidências (fotos, e- mails, gravações, vídeos, prints de conversas, etc.).

O Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade poderá arquivar as denúncias que:

- a) Não contiverem elementos mínimos para apuração da denúncia;
- b) A denúncia não for relacionada a condutas reprováveis.

Eventualmente, caso entenda necessário, o Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade poderá solicitar informações adicionais e/ou esclarecimentos ao denunciante, na tentativa de reunir elementos mínimos para a condução da apuração. Ainda assim, caso a denúncia não seja acompanhada dos subsídios mínimos, ou caso seja verificada evidente má-fé ou intuito de prejudicar ou expor as pessoas denunciadas, após análise do Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade, esta será tida como prejudicada e automaticamente arquivada, podendo acarretar medidas disciplinares ao denunciante de má-fé, se assim restar comprovada.

CAPÍTULO VI DAS PRÁTICAS A SEREM DENUNCIADAS

Ficam relacionados como exemplos de práticas que podem constituir uma denúncia ou indício de ilicitude, entre outros:

- a) Inobservância dos dispositivos legais e dos normativos internos da empresa;
- b) Conflito de interesses;
- c) Fraudes, furtos, desvio de conduta ou desvio financeiro;
- d) Vazamento de informações;
- e) Corrupção, suborno;
- f) Assédio moral e assédio sexual;
- g) Discriminações em todas as suas formas;
- h) Atos ou omissões que possam colocar em risco a continuidade do negócio;
- i) Atos contrários às leis e demais regulamentos públicos.

CAPÍTULO VII DA APURAÇÃO DA DENÚNCIA

A empresa adota como princípios a seriedade e imparcialidade na apuração de todas as denúncias recebidas, assumindo o compromisso de trata-las dentro da maior brevidade possível.

A responsabilidade pela condução e a governança sob o processo de apuração da denúncia é exclusiva do Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade.

Entendendo necessário, o gestor poderá designar outros colaboradores ou contratar profissionais externos para realizar a apuração ou parte dela.

Ao designar o responsável pela apuração da denúncia o Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade deverá repassar todas as informações necessárias para conduzir o processo formal, ressaltando a confidencialidade das informações.

A apuração da denúncia possui o único objetivo de investigar a verdade das alegações e, por consequência, o cometimento ou não de violações.

Toda apuração deverá ser precedida do planejamento, sendo dever do investigador, escolhido entre os membros do Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade:

- a) Preencher todas as informações constantes da denúncia em forma de relatório;
- b) Submeter este relatório ao Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade e apenas iniciá-lo após aprovação formal deste;
- c) Conduzir o processo de maneira formal e com total respeito às leis vigentes e às normas internas da empresa;
- d) Atuar com imparcialidade e respeito com todos os sujeitos envolvidos na apuração (denunciante, denunciado, testemunhas e demais participantes);
- e) Preservar a confidencialidade dos dados do denunciante;
- f) Preservar a confidencialidade das informações e não as revelar a demais pessoas, sem a prévia autorização expressa do Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade;
- g) Não conduzir entrevistas praticando ameaça ou intimidação, permitindo, inclusive, a presença do advogado do entrevistado, caso este seja o seu desejo;
- h) Cumprir todas as determinações legais e da empresa sobre o direito de proteção dos dados e a coleta de informações eletrônicas.

CAPÍTULO VIII DA CONFIDENCIALIDADE E DO ANONIMATO

As denúncias não podem ocorrer de forma anônima, mas será garantido ao denunciante a confidencialidade de sua identificação, sendo rigorosamente preservada e protegida, mantida sob estrito sigilo.

Os depoimentos, informações, documentos, fotos, gravações, filmagens e demais materiais colhidos em sede de apuração de uma denúncia serão tratados com sigilo e utilizados nos estritos limites em que necessário à apuração dos fatos.

Todo o material coletado só será acessado pela equipe responsável pela apuração da denúncia e, em sendo o caso de aplicação das punições cabíveis, por membros da Alta Direção da empresa.

Todas as partes envolvidas no procedimento de apuração da denúncia, incluindo-se o denunciante e as pessoas inquiridas, ficam cientes de que o material apurado poderá ser apresentado em sede de investigações/inquéritos em âmbito judicial, cível, trabalhista e criminal, bem como em ações judiciais para apuração e/ou



punição dos fatos levantados, ou como forma de comprovação da higidez e imparcialidade do procedimento.

CAPÍTULO IX DA COLETA DE DADOS

A coleta de dados nos servidores, computadores e demais bens da empresa poderão fazer parte do processo de apuração, sendo o Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade responsável pela governança do processo.

Os equipamentos e recursos de propriedade da empresa, como notebooks, desktops, celulares, entre outros, poderão ser acessados remotamente e de forma direta, sem a necessidade do consentimento prévio do colaborador que esteja na posse destes.

CAPÍTULO X DO RELATÓRIO FINAL

Do Relatório final constará, ao final de cada apuração, um relatório elaborado, onde a descrição do processo, as evidências encontradas/coletadas e a conclusão final.

O relatório não deverá indicar juízo de valor, apenas sugerir medidas disciplinares e complementares a serem aplicadas, as quais serão do Conselho da Alta Administração da empresa.

CAPÍTULO XI DAS RESPOSTAS À DENÚNCIA

O denunciante poderá acompanhar o andamento da apuração de sua denúncia, mediante contato pessoal e intransferível junto aos canais de denúncia, que lhe informarão o protocolo de sua denúncia.

CAPÍTULO XII DAS MEDIDAS E CONSEQUENCIAS

A adoção de medidas disciplinares poderá ocorrer nas situações em que fique constatada a existência de conduta ou fato em desacordo com às diretrizes do Código de Ética da empresa, bem como às normas e políticas internas e/ou à legislação vigente, sendo o Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade, o responsável pela governança da definição das medidas disciplinares a serem aplicadas.

As medidas disciplinares deverão atender as seguintes diretrizes:

- a) Serão aplicadas conforme a gravidade das condutas e/ou fatos apurados;
- b) Serão aplicadas independentemente do nível hierárquico e/ou vínculo com a empresa, sem levar em consideração o nome do colaborador envolvido, com a finalidade de se evitar qualquer ato de favorecimento ou prejuízo.

Para casos menos graves, especialmente envolvendo temas de Recursos Humanos (exemplos: problemas de convivência nas equipes, parentesco, relacionamento afetivo, promoções, benefícios e demais aspectos relacionados ao contrato de trabalho), o Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade demandará ao setor de Recursos Humanos e ao superior hierárquico do colaborador infrator para que definam o plano de ação e, por consequência, a medida disciplinar a ser aplicada, sempre observando as diretrizes da empresa e da Consolidação das Leis Trabalhistas– CLT.

Os casos considerados graves serão sempre levados ao conhecimento do Conselho da Alta Administração, respeitando a legislação em vigor.

Apesar da avaliação pelo Comitê ser caso a caso, poderão ser consideradas graves as infrações relacionadas abaixo, mas não se limitando a esta relação:

- a) Atos de corrupção, concorrência desleal, lavagem de dinheiro ou fraudes que impliquem em prejuízo ou penalidade para a empresa;
- b) Utilização indevida ou vazamento de dados confidenciais da empresa ou de seus colaboradores, clientes e demais terceiros com quem a empresa se relaciona;
- c) Compartilhamento de senhas e logins de acesso aos sistemas da empresa;
- d) Agressão física;
- e) Utilização de bens e recursos da empresa para fins ilícitos;
- f) Falsificação de assinaturas;
- g) Assédio moral ou sexual;
- h) Apropriação indevida de bens e recursos da empresa;
- i) Colocar em risco, de forma intencional, a segurança do trabalho;

- j) Praticar represália contra quem realizar uma denúncia;
- k) Atuar de forma a esconder/acobertar ato ilícito ou contrário às normas da empresa ou às normas legais vigentes;
- l) Oferecimento ou recebimento de vantagens indevidas a/de terceiros com quem a empresa mantém relação comercial.

CAPÍTULO XIII DOS TIPOS DE MEDIDAS DISCIPLINARES

As medidas disciplinares são decorrentes do processo de apuração da denúncia e das evidências encontradas e deverão ser aplicadas mediante o amplo respeito à legislação nacional (sobretudo à trabalhista) ou da localidade onde ocorreu o fato.

A atribuição da gravidade de cada caso é responsabilidade do Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade, o qual avaliará, sobretudo, as evidências encontradas e o relatório da apuração.

De acordo com a legislação cível e trabalhista, as medidas disciplinares poderão ser:

- a) Advertência verbal;
- b) Advertência por escrito;
- c) Transferência para outra função;
- d) Suspensão;
- e) Demissão com ou sem justa causa, a ser apurada conforme o caso;
- f) Resolução imediata do contrato e extinção do relacionamento com o fornecedor, parceiro ou cliente;
- g) Adoção das demais medidas legais cabíveis, em esfera cível, trabalhista e/ou criminal, conforme o caso, incluindo-se, sem se limitar, a formalização de denúncias aos órgãos competentes e/ou ajuizamento de ações próprias em esfera judicial.

A empresa poderá, ainda, adotar medidas complementares e desde que não sejam contrárias às leis, como sessões de capacitação, treinamentos ou cursos específicos e demais.

Todas as medidas a serem aplicadas deverão ser previamente aprovadas pelo Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade ou pelo Conselho da Alta Administração, de acordo com a gravidade do caso.



Nas situações em que houver exposição da empresa, de seus colaboradores, parceiros, fornecedores e/ou clientes em quaisquer mídias ou canais externos, a emissão de retratação espontânea da conduta ou fato será considerada para fins de abrandamento da medida sancionatória aplicável.

A responsabilidade pela aplicação da medida disciplinar será do superior hierárquico da pessoa que cometeu a infração, podendo receber o apoio do Setor de Recursos Humanos, quando necessário.

Com a finalidade de evitar constrangimentos ou prejuízos na apuração interna, a empresa poderá afastar temporariamente de suas atividades os colaboradores suspeitos ou que estejam relacionados com a prática de determinada infração, por prazo indeterminado, observando a manutenção da remuneração e das demais exigências legais aplicáveis.

As medidas disciplinares aplicadas deverão ser lançadas na ficha de cada colaborador, devendo ser mantido o histórico.

CAPÍTULO XIV DA PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE

Toda e qualquer pessoa envolvida em investigações internas e os denunciante que, de boa-fé, contribuírem com informações em relação a qualquer fato ou postura que esteja em desacordo às diretrizes do Código de Ética e Conduta, bem como às normas e políticas internas da empresa e/ou à legislação vigente, não poderá sofrer qualquer tipo de retaliação, sanção, perseguição e/ou outra forma de constrangimento ou repreensão.

A empresa não tolerará qualquer ato que prejudique direta ou indiretamente o denunciante que por fundamentada suspeita ou certeza denunciar fatos e/ou condutas, reais ou potenciais, que violem às diretrizes do Código de Ética e Conduta, bem como às normas e políticas internas da empresa e/ou à legislação vigente.

CAPÍTULO XV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Quaisquer dúvidas, situações, exceções e/ou esclarecimentos sobre a aplicação desta política poderão ser direcionadas ao superior hierárquico ou ao Comitê de Acompanhamento do Programa de Integridade, por meio dos seguintes contatos:



<https://perfectasolucoes.com.br/contato.php>

Telefone: (51) 3191.3296

E-mail: denuncia@perfectasolucoes.com.br

Esta Instrução Normativa entra em vigor nesta data.

São Leopoldo/RS, 29 de maio de 2025.

Alexandre Ederson dos Santos

Sócio Administrador