

Investigações e medidas disciplinares

V.02 | 2025

Sumário

1.	OBJETIVO.....	2
2.	ABRANGÊNCIA	2
3.	REFERÊNCIAS.....	2
4.	DEFINIÇÕES.....	2
5.	DIRETRIZES E REGRAS	3
5.1	INVESTIGAÇÕES INTERNAS	4
5.2	INVESTIGAÇÕES EXTERNAS	5
5.3	INVESTIGAÇÕES QUE ENVOLVAM MEMBRO DA ALTA DIREÇÃO.....	5
5.4	MEDIDAS DISCIPLINARES	5
6.	REVISÕES	7
7.	PAPEIS E RESPONSABILIDADES	7
8.	CANAL DE DENÚNCIAS	8

1. OBJETIVO

A Política de Investigações e Medidas Disciplinares é complementar ao Código de Ética e Conduta da SLC Agrícola, e tem por objetivo estabelecer as diretrizes e regras para a condução de investigações internas e externas, bem como regulamentar e esclarecer a aplicação de medidas disciplinares em conjunto com a POL.018 – Política de Consequências e Regras de Ouro e com o PRO.102 – Práticas Disciplinares.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política é aplicável a todos os colaboradores da SLC Agrícola, suas empresas controladas e coligadas.

3. REFERÊNCIAS

- **CEC.001** - Código de Ética e Conduta;
- **REG.009** – Comitê de Prevenção de Perdas;
- **POL.083** – Política de Compliance;
- **POL.084** – Política de Prevenção e Combate à Corrupção;
- **POL.018** – Política de Consequências e Regras de Ouro;
- **PRO.102** – Práticas Disciplinares.

4. DEFINIÇÕES

- **Lei 12.846/2013:** Lei anticorrupção - Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.
- **Decreto nº 11.129/2022:** Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Revogou o Decreto 8.420/2015.
- **CLT:** Consolidação das Leis do Trabalho. É o marco legal que estabelece as normas regulatórias para as relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil. Ela foi aprovada pelo decreto-lei nº 5.452/1943 e, desde então, passou por atualizações e reformas.
- **Alta administração:** membros integrantes do Conselho de Administração, dos Comitês estatutários e da Diretoria Executiva.
- **Programa de Integridade:** Conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e conduta, políticas e diretrizes com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública ou privada, nacional ou estrangeira.
- **Investigações internas:** conjunto de ações articuladas realizada por um ou mais colaboradores designados, com o intuito de esclarecer determinados fatos ocorridos envolvendo a SLC Agrícola.
- **Investigações externas:** conjunto de ações articuladas realizada por uma empresa independente com o intuito de esclarecer determinados fatos ocorridos envolvendo a SLC Agrícola.

- **Medidas disciplinares:** conjunto de ações que podem ser aplicadas em caso de não observância ao Código de Conduta, às legislações e regulamentações aplicáveis, aos contratos, políticas, procedimentos da Companhia.
- **Canal de Denúncias:** Canal de comunicação para denunciar práticas ou situações que não estejam em conformidade com a legislação, com o Código de Conduta e com as diretrizes e regras internas da SLC Agrícola. O Canal de Denúncias é externo, não exige identificação do denunciante e as informações recebidas são tratadas com confidencialidade.
- **Ato ilícito:** qualquer ato que seja contrário à legislação.
- **Retaliação:** qualquer ato de perseguição ou vingança praticado em razão de denúncias ou manifestações de dúvidas, suspeitas ou contestações de possíveis violações a esta Política ou de ações ilegais e antiéticas.
- **Colaborador:** Termo genérico utilizado neste documento para Conselheiros, Diretores, membros da gestão, empregados fixos, safristas, aprendizes e estagiários.

5. DIRETRIZES E REGRAS

O Código de Ética e Conduta da SLC Agrícola expressa nossos princípios fundamentais e define a conduta ética e íntegra como a base de todas as nossas ações. A Política de Compliance estabelece o Programa de Integridade da Companhia, a função e os processos de Compliance. As demais políticas e procedimentos de Compliance complementam estas diretrizes com regras e orientações específicas, constituindo um arcabouço normativo robusto para a prevenção, detecção e correção de desvios e/ou atos ilícitos.

Neste contexto, a identificação, suspeição ou confirmação de desvios ou violações à lei 12.846/13, às premissas, diretrizes e regras expressas nestes documentos e nos demais normativos externos ou internos, devem ser imediatamente reportados por meio do Canal de Denúncias.

A gestão do Canal de Denúncias é conduzida pelo Comitê de Prevenção de Perdas. O Comitê é composto por membros indicados pela Diretoria Executiva da Companhia. A atuação do Comitê deve respeitar as premissas a seguir:

- Confidencialidade e sigilo no tratamento dos casos;
- Não retaliação de qualquer natureza aos denunciantes;
- Incentivo à denúncia e proteção ao denunciante;
- Imparcialidade e isenção na gestão do canal, que contempla a recepção, análise e tratamento das denúncias recebidas.

Os membros indicados para compor o Comitê devem possuir:

- Senioridade adequada para tratar assuntos sensíveis;
- Capacidade de manter a confidencialidade;
- Reputação inquestionável, ou seja, devem ser pessoas reconhecidas pela integridade, honestidade e seriedade;
- Caráter imutável, ou seja, pessoas que demonstram o mesmo comportamento, seja sob pressão ou na normalidade;
- Responsabilidade por evitar conflito de interesses, os quais incluem, mas, não se limitam à relação pessoal, parentesco ou ligação hierárquica (atual ou passada) entre o investigador e o

envolvido na denúncia; ligação direta com a atividade relacionada ao caso; interesse próprio no resultado da investigação.

A SLC Agrícola espera e orienta que todos os colaboradores ou terceiros que atuem em nome da Companhia cooperem com eventuais investigações e fiscalizações realizadas por órgãos, entidades ou agentes públicos, assim como, com os processos de investigação interna ou externa, sempre que solicitados.

No decorrer dos processos de investigação, até a sua conclusão, a SLC Agrícola poderá definir o afastamento ou não do colaborador, sem prejuízo do salário.

5.1 INVESTIGAÇÕES INTERNAS

O processo de apuração da denúncia obedecerá às regras de discrição, sigilo e garantia do anonimato constantes no Código de Ética e Conduta. Uma investigação rigorosa, independente e analítica é capaz de prevenir e detectar atividades ou processos que estejam em desacordo com as leis, regulamentações, condutas esperadas, políticas e procedimentos internos. A sua condução segue as premissas dispostas nas etapas a seguir.

- **Análise da plausibilidade:** É premissa para a plausibilidade um relato completo, contendo, sempre que possível, evidências que permitam a apuração dos fatos registrados. Esta análise tem por objetivo verificar se o relato faz sentido e se há formas de comprová-lo, assim como, identificar se há elementos suficientes para o início de uma investigação.
- **Planejamento da Investigação:** O planejamento da investigação é primordial para que esta seja conduzida de forma efetiva, buscando as evidências necessárias para a análise e conclusão do fato relatado. Nele devem constar as informações e os dados necessários, considerando:
 - Contexto sobre o caso relatado, com a clara identificação do que está sendo denunciado, onde ocorrem/ocorrem os fatos relevantes e quem são os envolvidos, podendo incluir testemunhas;
 - Escopo do trabalho, contendo as ações previstas para a realização da investigação. Estas ações devem ser planejadas buscando permitir uma conclusão sobre o fato;
 - Pessoas envolvidas e documentos a serem analisados;
 - Cronograma e detalhamento operacional das ações previstas no escopo;
 - Eventual histórico de denúncias relacionadas;
 - Possíveis limitações que possam impedir a realização das ações planejadas.
- **Condução da Investigação:** A condução deve observar o planejamento da investigação. São exemplos de ferramentas a serem utilizadas em um processo de investigação:
 - Entrevistas: As entrevistas são uma importante ferramenta para a obtenção de informações. Também servem para os envolvidos explicarem determinados comportamentos e para verificar a veracidade de evidências coletadas;
 - Análise documental: Levantamento de documentos que contenham informações sobre o fato relatado;
 - Verificação de imagens: Buscar histórico de imagens de câmeras de segurança para verificar a veracidade de um fato relatado.

- **Relatório de Investigação:** Para decidir se o processo investigativo está terminado, o investigador deve avaliar se as evidências encontradas são suficientes para chegar a uma conclusão final, sobre a alegação ser confirmada, não confirmada ou até mesmo inconclusiva. O relatório deve ser simples, claro e conciso. E ao mesmo tempo deve ter os elementos necessários para que o leitor, que não tenha participado da investigação, entenda a alegação, as evidências encontradas e as recomendações feitas. O relatório deve ser enviado somente ao Comitê de Prevenção de Perdas e/ou ao Comitê de Auditoria Estatutário devendo observar os princípios da confidencialidade, da garantia do anonimato e da não retaliação. As informações devem ser enviadas somente para quem, de fato, necessita dela.

5.2 INVESTIGAÇÕES EXTERNAS

Podem ser contratadas empresas e/ou pessoas especializadas para a realização de investigações externas. A realização de investigações externas deve ser definida de acordo com a complexidade do fato relatado e do processo de investigação relacionado a ele.

5.3 INVESTIGAÇÕES QUE ENVOLVAM MEMBRO DA ALTA DIREÇÃO

A alta administração tem papel fundamental no Programa de Integridade. Não serão toleradas a participação ou implicação dos seus membros em atos irregulares. Se houver indícios ou suspeita de envolvimento de membro(s) da alta administração em atos de corrupção e/ou fraude contra a administração pública e/ou privada, a condução das investigações deve ocorrer de forma independente, sem a participação e o conhecimento do(s) investigado(s), podendo inclusive, haver o afastamento cautelar do membro da alta administração em questão.

Além das medidas disciplinares previstas no item 5.4 desta Política, os administradores responderão pelos seus atos, em conformidade com a Lei 6.404/76 – Lei das Sociedades Anônimas.

5.4 MEDIDAS DISCIPLINARES

As medidas disciplinares devem ser proporcionais à gravidade dos fatos apurados e às consequências que poderão ser enfrentadas pela Companhia e aplicadas independentemente do nível hierárquico do colaborador. As decisões devem levar em consideração critérios da relação entre a causa e efeito, ou seja, a relação do ato faltoso praticado com as consequências decorrentes desse ato. Esta análise busca orientar as áreas para que adotem ações de remediação, contenção, interrupção de irregularidades e/ou revisão dos controles internos.

As medidas disciplinares, independente da sua natureza ou gravidade deverão ser registradas em sistema, junto à área de Recursos Humanos. Esses registros serão considerados como fatores relevantes nas avaliações de desempenho dos colaboradores e poderão impactar diretamente nos processos de progressão de carreira, conforme critérios definidos pela empresa. As medidas são determinadas de acordo com a natureza da infração, podendo ser:

- **Advertência:** corresponde à uma medida educativa, que tem por objetivo instruir o colaborador sob seu comportamento. As advertências podem ser aplicadas de forma verbal e/ou escrita.
- **Suspensão:** corresponde a uma medida disciplinar e punitiva que é aplicada pelo empregador, em função de infrações cometidas pelo colaborador.

- Demissão:** corresponde ao encerramento do contrato de trabalho. Pode ser sem justa causa ou com justa causa, observada a infração cometida.

O quadro abaixo estabelece as medidas disciplinares, de acordo com natureza, gravidade e avaliação temporal das infrações.

NATUREZA	INFRAÇÕES	MEDIDAS DISCIPLINARES		QUEM PODE APLICÁR AS MEDIDAS*
		1ª OCORRÊNCIA	REINCIDÊNCIA (tempo menor ou igual a 1 ano)	
LEVE	Descuido, desatenções e negligência sem antecedentes. Conduta que representa um desvio pontual e de baixo impacto em relação às normas internas da Companhia. Costuma não comprometer a operação, a segurança ou o ambiente de trabalho de forma significativa.	Advertência verbal	Advertência escrita	Gestor imediato
MODERADA	Comportamentos que demonstram descumprimento relevante dos normativos internos da Companhia. Podem afetar a rotina de trabalho, gerar prejuízos operacionais leves ou moderados ou comprometer a confiança na conduta profissional do colaborador.	Advertência verbal Advertência por escrito Suspensão de 1 dia	Advertência escrita Suspensão de 1 dia Suspensão de 1 a 3 dias	Gestor imediato, com apoio da área de Recursos Humanos da respectiva Unidade a qual pertence o colaborador
GRAVE	Violação séria dos normativos internos, legislação e/ou regulamentação que pode colocar em risco a integridade da operação, a segurança das pessoas ou a reputação da Companhia. Pode indicar desrespeito consciente às diretrizes institucionais. Envolve ainda atos de corrupção, fraudes, lavagem de dinheiro, quebra de sigilo/confidencialidade. Prestar deliberadamente declarações falsas. Realizar atos de retaliação de qualquer natureza.	Advertência por escrito Suspensão de 1 a 3 dias Demissão (com ou sem justa causa)	Suspensão de 1 dia Suspensão de até 5 dias ou demissão (com ou sem justa causa) N/A	Gestor imediato, com apoio da área Recursos Humanos, da respectiva Unidade a qual pertence o colaborador.
GRAVÍSSIMA	Transgressão que fere os princípios éticos, legais ou de segurança da Companhia. Atos que envolvam má-fé São condutas incompatíveis com a permanência do colaborador na empresa, podendo justificar desligamento imediato e medidas legais, conforme o caso. Outras condutas determinadas na CLT – Art. 482.	Demissão (com ou sem justa causa) Rescisão de contratos em caso de envolvimento de terceiros. Abertura de processo judicial formal, conforme análise jurídica.	N/A N/A N/A	Gestor imediato, com apoio da área de Recursos Humanos, da respectiva Unidade a qual pertence o colaborador.

* A aplicação de medidas disciplinares é de responsabilidade do gestor imediato do colaborador, devendo este solicitar apoio à área de Recursos Humanos para a definição da aplicabilidade de medida disciplinar e do melhor enquadramento, observada a infração cometida. Quando envolver demissão por justa causa é necessário consulta prévia à área Jurídica.

- Janela de Reincidência: A reincidência é considerada para ocorrências dentro de um intervalo de até 12 meses (1 ano) entre infrações da mesma natureza. Após 12 meses (1 ano) sem nova ocorrência, o histórico disciplinar é desconsiderado para fins de agravamento;
- Prescrição Interna: Infrações leves perdem efeito disciplinar após 12 meses (1 ano) sem nova ocorrência;
- Registro e Monitoramento: Todas as medidas devem ser registradas no sistema de Recursos Humanos, para fins de rastreabilidade

Adicionalmente, o uso consciente do Canal de Denúncias de maneira inapropriada, como o fornecimento de informações falsas com intuito de prejudicar alguém ou acusar indevidamente outra pessoa, ou seja, usando má fé, é passível de aplicação de medidas disciplinares. Da mesma forma, se comprovada retaliação de qualquer natureza o “agressor” estará sujeito a sanções disciplinares.

6. REVISÕES

Revisões pontuais nesta Política, que não representem alteração significativa de seu conteúdo, poderão ser aprovadas pela Diretoria Executiva, sem a necessidade de reporte ao Conselho de Administração.

7. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

A todos os colaboradores, compete:

- Apoiar e engajar-se nas atividades, processos e controles, a fim de mantê-los efetivo constantemente;
- Comunicar qualquer indício e/ou suspeita de violação, por meio do Canal de Denúncias;
- Contribuir em processos de investigação, sempre que convidado a participar;
- Manter sigilo sobre quaisquer informações que possa vir a ter acesso enquanto participante do processo de investigação.

Ao Comitê de Prevenção de Perdas, conforme determina o REG.009, compete:

- Receber e analisar as denúncias, bem como direcionar as sugestões de melhorias recebidas pelo Canal de Denúncias;
- Delegar, quando entender adequado, funções investigativas a terceiros nomeados exclusivamente para a finalidade;
- Apresentar, anualmente, o relatório dos casos das denúncias e sugestões para apreciação da Diretoria;
- Solicitar apoio da área Jurídica, quando necessitar encaminhamento de denúncias às autoridades competentes.

À área de Compliance, compete:

- Zelar pelo cumprimento desta Política e demais documentos correlatos;
- Atualizar esta Política de acordo com o prazo pré-determinado ou, sempre que forem necessárias adequações;
- Disponibilizar comunicação e treinamento no escopo desta Política para todos os públicos envolvidos, observados os papéis desempenhados;

- Conduzir processos de investigação interna, quando demandado pelo Comitê de Prevenção de Perdas;
- Orientar e apoiar na aplicação de medidas disciplinares, quando aplicável e observadas as regras dispostas nesta Política.

À área de Recursos Humanos, compete:

- Apoiar na identificação de existência de estabilidade (aposentadorias/Sindicato/CIPA) dos colaboradores;
- Orientar e apoiar na aplicação de medidas disciplinares, quando aplicável e observadas as regras dispostas nesta Política;
- Registrar a medida disciplinar no sistema de folha de pagamento, e arquivar o documento assinado. Responsabilidade do RH da respectiva Unidade.

Ao gestor imediato do colaborador em investigação, compete:

- Identificar a existência de estabilidade (aposentadorias/Sindicato/CIPA) dos colaboradores;
- Disponibilizar as informações atualizadas do colaborador, para que possa ser realizada uma avaliação mais efetiva;
- Realizar a aplicação de medidas disciplinares, quando aplicável e observadas as regras dispostas nesta Política;
- Reportar ao Comitê de Prevenção de Perdas em formato determinado por este, as investigações realizadas, assim como, medidas disciplinares aplicadas.

A área Jurídica, compete:

- Assegurar o atendimento legal e avaliar a necessidade de informar as autoridades, quando necessário.

Aos colaboradores designados responsáveis pela condução da investigação, compete:

- Conduzir a investigação de forma consistente, objetiva, diligente, profissional e em consonância com as leis aplicáveis;
- Demostrar imparcialidade, respeito, educação e equidade com todas as partes envolvidas, incluindo os alvos de investigação, as testemunhas, os contribuintes voluntários e demais participantes;
- Proteger a identidade do denunciante, quando este optar por se identificar;
- Fazer conclusões sobre a inocência ou culpa, somente após obter evidências suficientes e inquestionáveis;
- Manter confidencialidade durante e após o processo investigativo;
- Cumprir todas as determinações legais e da empresa sobre o direito de proteção dos dados;
- Reportar ao Comitê de Prevenção de Perdas, em formato determinado por este, os resultados das investigações realizadas.

8. CANAL DE DENÚNCIAS

O não cumprimento das regras constantes nesta política acarretará não conformidade com as normas e procedimentos internos da empresa, podendo o colaborador sofrer medidas disciplinares observadas as disposições da Política de Investigações e Medidas Disciplinares.

A SLC Agrícola apoia e encoraja as pessoas a denunciarem quaisquer práticas que possam representar violação às diretrizes e regras internas, à esta Política, ao Programa de Integridade, ou que estejam em desacordo com as legislações nacionais e estrangeiras aplicáveis. A Companhia garante o anonimato,

confidencialidade e não retaliação ao denunciante. Os registros devem ser feitos no Canal de Denúncias, o qual pode ser acessado por telefone, site ou aplicativo.

- Telefone: 0800 648 6306
- Website: <https://www.contatoseguro.com.br/pt/slcapricola/>
- Pelo aplicativo Contato Seguro.