

Procedimento de Consequências do não Compliance e Violação às Políticas do Instituto de Planejamento e Gestão de Cidades



Data de Vigência:
08/08/2025 a 08/08/2026

Última Revisão:00



SUMÁRIO

1 OBJETIVO.....	3
2 ABRANGÊNCIA.....	3
3 POLÍTICAS APLICÁVEIS.....	3
4 PRINCÍPIOS ORIENTADORES PARA APLICAÇÃO DE SANÇÕES.....	3
5 CLASSIFICAÇÃO DE INFRAÇÕES.....	4
6 SANÇÕES DISCIPLINARES APLICÁVEIS.....	6
7 PROCEDIMENTO PARA APURAÇÃO E APLICAÇÃO DE SANÇÕES.....	6
8 MEDIDAS E CONSEQUÊNCIAS.....	7
9 MONITORAMENTO E PREVENÇÃO.....	7
10 DISPOSIÇÕES FINAIS.....	7



1 OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para a aplicação de medidas corretivas e sancionatórias em casos de descumprimento de normas internas, políticas, regulamentos ou obrigações legais de compliance do **IPGC**, assegurando a integridade e a transparência da instituição.

2 ABRANGÊNCIA

Esta política aplica-se a todos os colaboradores do Instituto, independentemente do nível hierárquico ou tipo de contrato, incluindo diretores, conselheiros, estagiários, aprendizes, bem como a terceiros (parceiros de negócios, fornecedores, consultores, prestadores de serviço, etc.) na medida em que suas ações se relacionem com as atividades do Instituto e estejam sujeitas a cláusulas contratuais específicas sobre o tema.

3 POLÍTICAS APLICÁVEIS

- Programa de Integridade do IPGC;
- Política de Prevenção à Corrupção e de Compliance do IPGC;
- Código de Ética e Conduta do IPGC;
- Procedimentos internos relacionados à Integridade, ao Antissuborno e Compliance;
- Código Civil Brasileiro, Lei nº 10.406/02
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais legislações trabalhistas;
- Estatuto do IPGC
- Código Penal Brasileiro, Lei nº 2.848/1940

4 PRINCÍPIOS ORIENTADORES PARA APLICAÇÃO DE SANÇÕES

A aplicação de sanções disciplinares será pautada pelos seguintes princípios:

- **Legalidade:** As sanções devem estar em conformidade com a legislação vigente, em especial a trabalhista.
- **Proporcionalidade e Razoabilidade:** A sanção aplicada deve ser proporcional à gravidade da infração cometida, considerando-se a natureza da falta, suas consequências, o histórico do infrator, a intencionalidade (dolo ou culpa) e as circunstâncias atenuantes e agravantes;
- **Imparcialidade e Isonomia:** Tratamento justo e igualitário a todos, sem privilégios ou perseguições;
- **Não Discriminação:** A aplicação de sanções não deve ser influenciada por raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, idade, nacionalidade, deficiência ou qualquer outra forma de discriminação;



- **Direito à Ampla Defesa e ao Contraditório:** O acusado terá o direito de ser informado sobre a infração que lhe é imputada e de apresentar sua defesa antes da aplicação de qualquer sanção, exceto nos casos de advertência verbal, que ainda assim deve ser registrada;
- **Imediatidade/Atualidade:** A sanção deve ser aplicada tão logo a falta seja apurada, evitando-se o decurso de tempo que possa caracterizar perdão tácito, respeitando-se os prazos para apuração;
- **Vedação ao "Bis in Idem":** Ninguém será punido mais de uma vez pela mesma infração;
- **Caráter Pedagógico:** As sanções devem visar não apenas a punição, mas também a reeducação do infrator e a prevenção de novas ocorrências.

5 CLASSIFICAÇÃO DE INFRAÇÕES

As infrações ao compliance serão classificadas conforme sua gravidade:

Categoria	Descrição
Leve	• Descumprimento pontual e não intencional de procedimentos internos de baixo impacto; • Negligência leve na execução de tarefas relacionadas ao Programa de Integridade, Antissuborno ou Compliance do IPGC, sem consequências significativas; • Falta de participação injustificada em treinamentos obrigatórios, após convocação.
Moderada	• Reincidências em violações leves; • Descumprimento de procedimentos que resultem em não conformidades de impacto moderado para o Programa de Integridade, Antissuborno ou Compliance do IPGC; • Negligência na guarda de informações confidenciais, sem que haja vazamento efetivo, mas com risco potencial; • Falha em relatar uma suspeita de não conformidade ou violação, quando tinha o dever de fazê-lo, sem má-fé. • Aceitação de brindes ou hospitalidades em desacordo com a Política, sem evidência de intenção de corrupção, mas com falha no procedimento.



Grave	• Reincidência em violações médias. • Prática, oferta, promessa, autorização ou recebimento de suborno, propina, ou qualquer vantagem indevida. • Fraude, falsificação de documentos ou registros, ou prestação de informações falsas; • Retaliação contra denunciante ou qualquer pessoa que colabore com investigações internas; • Vazamento intencional de informações confidenciais ou estratégicas do Instituto; • Obstrução de investigações internas ou externas; • Descumprimento deliberado de políticas ou leis que resultem em dano significativo à reputação, finanças ou operações do Instituto, ou que exponham o Instituto a riscos legais severos; • Violações graves e intencionais ao Compliance do IPGC, que resultem em acidentes, danos ambientais significativos ou perda de certificações; • Conflito de interesses não declarado e que resulte em benefício próprio indevido ou prejuízo ao Instituto.
---------------------	--

6 SANÇÕES DISCIPLINARES APLICÁVEIS

- **Advertência verbal:** Aplicada para faltas leves, como forma de orientação e alerta. Deverá ser registrada em prontuário pelo gestor imediato, com ciência do RH e, se aplicável, do Comitê de Compliance;
- **Advertência Escrita:** Aplicada para faltas leves com maior grau de reprovabilidade, reincidência em faltas anteriormente punidas com advertência verbal, ou para faltas de natureza média. Será formalizada e assinada pelo colaborador, gestor, RH e, se aplicável, pelo Comitê de Compliance, com cópia arquivada no prontuário do colaborador;
- **Suspensão:** Aplicada para faltas médias ou graves, ou em caso de reincidência em faltas punidas com advertência escrita. A suspensão implica na interrupção do contrato de trabalho pelo período determinado (limitado a 30 dias, conforme CLT), sem remuneração. Será formalizada e registrada;
- **Rescisão do Contrato de Trabalho por Justa Causa ou Prestação de Serviços:** Aplicada nas hipóteses de faltas graves, conforme previsto no Art. 482 da CLT, para colaboradores celetistas, incluindo os prestadores de serviço pessoa jurídica quanto aos atos de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, violação de segredo da empresa, ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, e outras condutas que tornem



insustentável a continuidade do vínculo empregatício. A decisão será fundamentada e comunicada formalmente;

• **Outras medidas aplicáveis também a terceiros:**

- a) Exigência de participação em treinamentos específicos de reciclagem;
- b) Restituição de perdas e danos causados ao Instituto;
- c) Comunicação às autoridades competentes em caso de indícios de crime;
- d) Para terceiros: rescisão contratual, exclusão da lista de fornecedores/parceiros, cobrança de multas contratuais, e outras medidas cabíveis.

7 PROCEDIMENTO PARA APURAÇÃO E APLICAÇÃO DE SANÇÕES

O procedimento para apuração e aplicação de sanções está prevista no

 5. Procedimento Para Investigação de Relatos e Denúncias de não Compliance.docx .

8 MEDIDAS E CONSEQUÊNCIAS

A depender da gravidade da infração, poderão ser aplicadas as seguintes medidas:

Infrações leves	Infrações moderadas	Infrações graves
- Advertência verbal ou escrita; - Capacitação ou reciclagem obrigatória sobre as normas de compliance; - Registro da ocorrência para fins de monitoramento.	- Suspensão temporária de atividades ou responsabilidades; - Restrição de acesso a determinados projetos ou processos; - Aplicação de medidas corretivas para mitigação do impacto; - Multas contratuais para fornecedores ou parceiros, conforme cláusulas contratuais.	- Rescisão contratual ou desligamento do colaborador; - Comunicação às autoridades competentes em casos de ilícitos legais; - Bloqueio da participação em novos projetos ou contratos com o IPGC; - Ações judiciais para reparação de danos, se aplicável; - Divulgação institucional da decisão, se necessário para preservar a integridade do IPGC.

9 MONITORAMENTO E PREVENÇÃO

O Comitê de Compliance promoverá revisões periódicas dos procedimentos e sanções aplicadas, avaliando sua efetividade. Programas contínuos de capacitação serão oferecidos



para reforçar a cultura de conformidade e Auditorias internas e externas poderão ser conduzidas para identificar possíveis fragilidades.

Nos termos da legislação vigente, especialmente do disposto no art. 5º da Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, é realizado de forma contínua o monitoramento e aperfeiçoamento do Programa de Integridade institucional, com o objetivo de garantir sua efetividade e aprimorar os mecanismos de prevenção, detecção e combate à prática de atos lesivos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira.

O Programa de Integridade está sendo permanentemente avaliado, revisado e ajustado, conforme boas práticas de governança e compliance, a fim de evitar a ocorrência de quaisquer condutas que atentem contra:

- O patrimônio público, nacional ou estrangeiro;
- Os princípios da Administração Pública, especialmente os da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;
- Os compromissos internacionais assumidos pela República Federativa do Brasil.

Em conformidade com o art. 5º da supracitada norma, o monitoramento abrange, dentre outras providências, o fortalecimento de controles internos e medidas preventivas relacionadas a:

I – Oferta, promessa ou concessão de vantagem indevida, direta ou indiretamente, a agente público ou a terceiros a ele vinculados;

II – Financiamento, custeio ou patrocínio de práticas ilícitas previstas na Lei nº 12.846/2013;

III – Utilização de pessoas físicas ou jurídicas interpostas para ocultar interesses ou a identidade de beneficiários dos atos praticados;

IV – Práticas fraudulentas em procedimentos licitatórios ou na execução de contratos administrativos, incluindo:

- Frustração do caráter competitivo do certame;
- Impedimento ou perturbação de atos licitatórios;
- Fraudes contratuais, criação de empresas de fachada, manipulação de termos contratuais, entre outras condutas lesivas.

Este compromisso com a integridade corporativa visa assegurar o mais elevado padrão de ética, responsabilidade institucional e conformidade legal, reafirmando a cultura organizacional de intolerância a qualquer forma de corrupção ou fraude.

10 DISPOSIÇÕES FINAIS



Este procedimento deve ser revisado anualmente ou sempre que houver mudanças normativas relevantes. Casos omissos serão analisados pela equipe de compliance em conjunto com a Diretoria do IPGC. Todos os envolvidos terão direito ao contraditório e à ampla defesa antes da aplicação de medidas sancionatórias.

Este Procedimento foi aprovado pela Diretoria Executiva do IPGC, em 08 de agosto de 2025 com efeitos imediatos

Divinópolis/MG, dia 08 de agosto de 2025

DocuSigned by:
Leonardo Luiz Dos Santos
78388F0E454E4B4...

Leonardo Luiz dos Santos

Diretor Presidente do Instituto de Planejamento e Gestão de Cidades - IPGC

