Norma Interna de Gestão de Consequências

Qualquer versão impressa ou completa ou parcial deste documento é considerada uma cópia não controlada e deve sempre ser verificada em relação à sua versão atual junto ao departamento de Qualidade. O conteúdo deste documento é de propriedade da Aena Brasil e não pode ser reproduzido parcial ou integralmente, nem transmitido por qualquer meio – eletrônico ou mecânico (incluindo e-mail, fotocópias, gravações, ou por qualquer outro sistema de armazenamento ou de recuperação de informações) a pessoas que não sejam as autorizadas pela Aena Brasil.

Impresso por: Ana Luiza Veloso De Oliveira Lima Costa Torres em 01/09/2025 15:17

Título		
Norma Interna de Gestão de Consequências		
Código **NR-CNC-002-AENA**	1ª Versão Emenda: **01/09/2025**	Versão Vigente: **0** Emenda: **01/09/2025**
CLASSIFICAÇÃO	**TIPO DE DOCUMENTO**	**Estado**
☐ Público	X Documento técnico	
X Interno	☐ Apresentação	Vigente
☐ Restrito	☐ Proposta/Relatório	
☐ Confidencial	☐ Outros:	

Objetivo

O objetivo deste documento é estabelecer critérios justos, claros e proporcionais para a aplicação de sanções disciplinares, promovendo um ambiente de trabalho respeitoso, equitativo e alinhado aos nossos valores organizacionais.

CONTROLE DE REVISÃO

Revisão	Modificação:
0	*Elaboração Inicial*

DATA DA REVISÃO CONFORME APROVAÇÃO NO SISTEMA DE GESTÃO DE DOCUMENTOS

SUMÁRIO

Norma Interna de Gestão de Consequências **1**
Controle de Revisão **2**
1. Objetivo **4**
2. Abrangência **4**
3. Princípios Norteadores **4**
3.1. Princípios norteadores para aplicação da consequência 4
4. Atribuições e Responsabilidades **5**
5. Diretrizes Gerais **5**
6. Violações ao Código de Conduta **6**
6.1. Pessoas 6
6.2. Trabalho e Conduta Profissional 6
6.3. Meio Ambiente e Sustentabilidade 6
6.4. Relacionamentos com Terceiros 6
6.5. Presentes, Convites e Cortesias 7
6.6. Relação com Agentes Públicos 7
6.7. Atividades Políticas e Associativas 7
6.8. Imagem Corporativa e Comunicação 7
6.9. Proteção de Dados e Informação Confidencial 7
6.10. Tecnologia da Informação e Sistemas 7
6.11. Legalidade e Conformidade 7
6.12. Corrupção e Fraude 7
7. Consequências **8**
7.1. Tipos de Consequências para Colaboradores da Aena Brasil 8
7.2. Matriz de Consequência e classificação das condutas: 9
7.3. Tipos de Consequências para Terceiros que possuem relação com a Aena Brasil 10
8. Processo de Apuração e Decisão **10**
9. Aprovação **11**
10. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO **11**
11. Anexos: **12**
ANEXO I - MODELO 1 - TERMO DE ADVERTÊNCIA DISCIPLINAR **13**
ANEXO 2 - MODELO 2 – TERMO DE SUSPENSÃO DISCIPLINAR **14**
ANEXO 3 – ALGUNS EXEMPLOS DE SITUAÇÕES DE FALTA DE PROFISSIONALISMO **15**

1. OBJETIVO

Estabelecer critérios e procedimentos claros, justos e proporcionais para aplicação de medidas disciplinares em casos de descumprimento do Código de Conduta, Políticas Internas e normas legais, promovendo a ética, a integridade e o respeito mútuo no ambiente de trabalho de forma isonômica.

2. ABRANGÊNCIA

Aplica-se a todos os(as) colaboradores(as), independentemente de cargo, localidade ou regime de contratação da Aena Brasil, considerando tanto Aeroportos do Nordeste do Brasil S/A (ANB) quanto ao Bloco de Onze Aeroportos do Brasil S/A (BOAB). Aplica-se também a prestadores de serviços, fornecedores e parceiros, ou ainda quaisquer terceiros que tenham relação com a Aena Brasil.

3. PRINCÍPIOS NORTEADORES

- **Legalidade** – Respeito à CLT e à legislação aplicável.
- **Proporcionalidade** – A pena deve ser compatível com a gravidade da conduta.
- **Equidade** – Tratamento isonômico entre colaboradores em situações análogas.
- **Presunção de inocência** – Direito à defesa e contraditório com base em processo interno de investigação.
- **Transparência e registro** – Todas as ações devem ser formalmente documentadas.
- **Independência** – Ausência de Conflito de Interesses em todo o processo desde a sua apuração.
- **Sigilo e Confidencialidade** – Aplicação de medidas de sigilo e confidencialidade em todo o processo desde a sua apuração, evitando riscos de retaliação.

3.1. PRINCÍPIOS NORTEADORES PARA APLICAÇÃO DA CONSEQUÊNCIA

Toda medida disciplinar a ser aplicada deverá observar os princípios a seguir:

a) Transparência: isso significa que toda medida deverá ser pautada pela clareza, de modo que o envolvido terá ciência dos fatos e informações envolvidas, desde que não afete à reputação, sigilo, confidencialidade e proteção ao denunciante de boa-fé.

b) Honestidade e Integridade: na participação de uma medida disciplinar espera-se que os envolvidos mantenham postura íntegra e atuem no melhor interesse da empresa evitando condutas contraditórias, duvidosas ou que possam prejudicar a reputação, credibilidade ou imagem da Aena Brasil;

c) Legalidade: todas as medidas deverão ser aplicadas com respaldo na legislação aplicável e na Convenção Coletiva de Trabalho – CLT.

d) Isonomia: os critérios utilizados para aplicação de medidas disciplinares devem ser seguidos independentemente do cargo, função, posição hierárquica e devem garantir uma aplicação pautada na isonomia de tratamento entre situações semelhantes consideradas as particularidades de cada caso concreto.

4. ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

O CCAB (Comitê de Compliance da Aena Brasil) é o órgão responsável por determinar as medidas disciplinares decorrentes da violação ao Código de Conduta e demais normas internas ou legais que tenha conhecimento por meio do Canal de Ética ou quando demandado em caso pontual.

A Comissão de Auditoria, como órgão de supervisão do Programa de Integridade, será responsável por acompanhar as medidas internas aplicadas aos desvios considerados procedentes ou parcialmente procedentes apuradas pelo CCAB.

As infrações recebidas no âmbito interno que não tenham sido objeto de deliberação do CCAB são aquelas consideradas de baixa gravidade (criticidade) e que, portanto, poderão ter as medidas disciplinares avaliadas pelo gestor diretamente responsável em conjunto com a Diretoria de Recursos Humanos.

Após entendimento e definição da medida a ser aplicada, o responsável deverá definir quem será o encarregado por conduzir a aplicação da consequência e oferecer orientações sobre como fazê-lo, com base nesta Política.

Após a aplicação da consequência, o encarregado deve comunicar, formalizando ao CCAB por meio da Gerência de Compliance, as ações tomadas e seus desdobramentos.

5. DIRETRIZES GERAIS

A presente Norma de Gestão de Consequências estabelece os critérios para aplicação de medidas disciplinares em casos de descumprimento do Código de Conduta, das normas internas da Aena Brasil e de dispositivos legais vigentes. Aplica-se tanto a erros de procedimentos quanto a desvios de conduta, comportamentos incompatíveis com os valores da empresa ou violações à legislação aplicável.

Toda conduta que caracterize, ou apresente indícios razoáveis de configurar infração penal, deverá ser imediatamente reportada ao órgão público competente pela Diretoria Jurídica, após efetuar a comunicação ao CCAB em reunião extraordinária, para investigação e eventual responsabilização nas esferas cível, administrativa ou criminal, conforme o caso.

O encaminhamento às autoridades será realizado com base nos princípios da legalidade, boa-fé, cooperação institucional e zelo pela integridade e reputação da Aena Brasil.

6. VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA

Esta seção descreve, de forma não exaustiva, exemplos de comportamentos que violam o Código de Conduta da Aena Brasil e que podem ensejar medidas disciplinares conforme a matriz de criticidade.

6.1. PESSOAS

- Desrespeito à dignidade e aos direitos humanos;
- Práticas de assédio moral, sexual ou comportamentos abusivos e/ou preconceituosos;
- Discriminação por raça, gênero, orientação sexual, religião, deficiência ou qualquer outra forma;
- Retaliações aplicadas a pessoas que apresentem denúncias e/ou contribuam para investigações internas.

6.2. TRABALHO E CONDUTA PROFISSIONAL

- Falta de profissionalismo (Anexo III), negligência grave ou reiterada;
- Irresponsabilidade no desempenho de funções;
- Descumprimento de ordens de superiores, diretrizes, procedimentos e normas da empresa;
- Descumprimento das obrigações profissionais relativas à função, atividades, deveres, inclusive jornada de trabalho;
- Abuso de autoridade ou condutas incompatíveis com a função;
- Uso inadequado dos recursos da empresa (viagens, carros, equipamentos, etc.).

6.3. MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE

- Práticas contrárias à proteção ambiental;
- Descumprimento da política de sustentabilidade da empresa;
- Descarte irregular de resíduos ou uso indevido de recursos naturais associados ao ambiente de trabalho.

6.4. RELACIONAMENTOS COM TERCEIROS

- Conflito de interesses não declarado;
- Favorecimento indevido de fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros de negócio;
- Trato desrespeitoso ou não ético com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, clientes ou comunidades;

6.5. PRESENTES, CONVITES E CORTESIAS

- Aceite de brindes, presentes ou hospitalidades em desacordo com o procedimento interno;

- Oferta indevida de benefícios com intenção de obter vantagem comercial ou pessoal e em desacordo com as regras estabelecidas em políticas internas do terceiro.

6.6. RELAÇÃO COM AGENTES PÚBLICOS

- Suborno, propina ou pagamento de facilitação;
- Oferecimento de vantagens indevidas a autoridades públicas ou seus representantes;
- Atos de corrupção ativa ou passiva, direta ou indireta.

6.7. ATIVIDADES POLÍTICAS E ASSOCIATIVAS

- Utilização do nome, marca ou estrutura da Aena Brasil para fins político-partidários;
- Participação política em nome da empresa sem autorização prévia;
- Conflito entre interesses políticos e o exercício profissional.

6.8. IMAGEM CORPORATIVA E COMUNICAÇÃO

- Atos que prejudiquem a reputação da empresa em qualquer meio, inclusive redes sociais (Facebook, LinkedIn, Instagram, WhatsApp, dentre outros);
- Divulgação não autorizada de conteúdos institucionais;
- Comentários ofensivos relacionados à Aena Brasil, seus colegas ou líderes.

6.9. PROTEÇÃO DE DADOS E INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL

- Divulgação não autorizada de informações internas ou confidenciais;
- Compartilhamento indevido de dados pessoais em violação à LGPD de colaboradores ou terceiros (titulares de dados);
- Acesso ou uso indevido de documentos sigilosos.

6.10. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E SISTEMAS

- Uso de sistemas da empresa para fins pessoais indevidos;
- Instalação de softwares não autorizados pela empresa;
- Violação de políticas de segurança da informação;
- Fornecimento de senhas a terceiros.

6.11. LEGALIDADE E CONFORMIDADE

- Descumprimento intencional de normas legais, contratuais ou regulamentares;
- Participação ou conivência em situações de corrupção, fraude, propina, suborno, conflito de interesses, desvios ou outros atos ilícitos;
- Obstrução de investigações internas ou externas.

6.12. CORRUPÇÃO E FRAUDE

- Falsificação de documentos, relatórios ou registros internos;
- Fraudes em processos concorrências ou contratuais;
- Ocultação de informações com o objetivo de obtenção de vantagem indevida.

7. CONSEQUÊNCIAS

Toda conduta que caracterize violação ao Código de Conduta, às normas internas ou à legislação vigente deverá resultar na aplicação de medida disciplinar adequada, em conformidade com os

critérios estabelecidos na Matriz de Consequências da Aena Brasil. Essa matriz deverá ser utilizada como referência obrigatória para nortear decisões de aplicação de sanções, assegurando isonomia, proporcionalidade e coerência na condução dos casos.

Nos casos em que o(a) colaborador(a) se recusar a assinar ou dar ciência formal da medida aplicada, o conteúdo da penalidade deverá ser lido em voz alta na presença de duas testemunhas, que deverão identificar-se nominalmente e assinar o documento, registrando a ocorrência.

A medida disciplinar deve ser aplicada tão logo a infração seja constatada, salvo se houver necessidade de investigação preliminar, nos termos dos procedimentos internos da empresa.

Cada infração comporta apenas uma penalidade (princípio da unicidade), sendo a medida escolhida com base em critérios de proporcionalidade, levando em conta:

- A gravidade da conduta;
- O impacto para a empresa e terceiros;
- O histórico disciplinar do(a) colaborador(a);
- Os motivos e circunstâncias que motivaram o ato;
- As condições pessoais e funcionais envolvidas.

7.1. TIPOS DE CONSEQUÊNCIAS PARA COLABORADORES DA AENA BRASIL

Logo, os tipos de consequências são as seguintes:

1. Advertência verbal: aviso informal ao colaborador (a) sobre a conduta inadequada, o qual deve ser registrado pelo RH.

2. Advertência escrita: formalização por escrito da advertência, com assinatura do colaborador (a) e arquivamento pelo RH.

3. Suspensão disciplinar: aplicada progressivamente em caso de reincidência das medidas anteriores, ou diretamente em caso de falta mais grave, com prejuízos salariais e reflexos nos direitos trabalhistas, não podendo ultrapassar 30 dias.

4. Rescisão por justa causa: aplicada diretamente, em caso de falta gravíssima, ou como progressão a partir da reiteração de condutas e após aplicação das medidas anteriores. Resulta na perda de diversos direitos trabalhistas, conforme o artigo 482 da CLT.

Em conjunto com tais medidas poderá ser aplicados *feedback* e ações de monitoramento da pessoa envolvida.

Haverá a perda de benefícios vinculados a remunerações variáveis, nos termos da cláusula 5ª do Acordo Coletivo do PLR vigente, sendo cumulado com outra punição, conforme determinado na referida norma.

7.2. MATRIZ DE CONSEQUÊNCIA E CLASSIFICAÇÃO DAS CONDUTAS:

Para fins de balizamento das condutas e respectivas consequências é determinado que as condutas sejam avaliadas conforme o nível de criticidade de modo que é estabelecida seguinte matriz orientativa, mas não obrigatória:

Criticidade da Conduta	Exemplos de Violações	Impacto Potencial	Medidas Disciplinar Sugeridas	Instância Decisória
Leve	- Uso indevido pontual de recursos internos; Atrasos frequentes; Postura inadequada em e-mails ou reuniões.	**Baixo**: Sem prejuízo material ou reputacional.	- Alerta verbal formal; Orientação e reeducação.	Gestor direto.
Moderada	- Descumprimento de política interna; Conflito de interesses não declarado; Desrespeito entre colegas.	**Médio**: Risco à convivência ou imagem interna.	- Advertência por escrito; Plano de melhoria de conduta/monitoramento.	Gestor ou CCAB (se tema de compliance).
Grave	- Assédio moral; Repetição de condutas anteriores.	**Alto**: Risco jurídico, financeiro ou reputacional.	- Suspensão disciplinar; Demissão com justa causa.	CCAB
Muito Grave	- Corrupção, Assédio Sexual, Suborno, Fraude contábil ou documental.	**Crítico**: Risco severo à empresa, contrato ou operação.	- Demissão por justa causa e Comunicação às autoridades quando aplicável.	CCAB

Nota: Para que não sejam aplicadas medidas disciplinares injustas, os casos que forem exceção, os quais não seja utilizada esta matriz como balizador, devem ser devidamente justificados e formalizados para conhecimento do CCAB (Comitê de Compliance da Aena Brasil) e arquivamento por parte do RH.

7.3. TIPOS DE CONSEQUÊNCIAS PARA TERCEIROS QUE POSSUEM RELAÇÃO COM A AENA BRASIL

As sanções aplicadas a terceiros que tenham qualquer tipo de relação contratual com a Aena Brasil se tratam:

- Advertência formal ou Notificação Extrajudicial;
- Substituição do terceiro infrator na prestação do serviço para a Aena Brasil;
- Cobrança de multa;
- Rescisão contratual;
- Exclusão da Doação ou Patrocínio realizado pela empresa;
- Impossibilidade de contratação, no caso de contrato não mais vigente.

Nota: Os contratos conterão cláusulas de Compliance, Anticorrupção, LGPD, Execução de Auditorias e outras que disponham sobre a hipótese de aplicação das sanções em casos de descumprimento.

8. PROCESSO DE APURAÇÃO E DECISÃO

1. **Identificação da possível infração** – Por denúncia, supervisão ou auditoria.

2. **Análise preliminar** – Pela área de Compliance e/ou RH ou pelo gestor envolvido, conforme o caso.
3. **Abertura de investigação, se aplicável** – Conforme Procedimento do Canal de Ética ou, não se tratando de denúncia, por iniciativa do gestor envolvido.

4. **Direito à defesa** – O colaborador será ouvido antes da decisão, sempre que possível, considerando as melhores práticas.

5. **Decisão e aplicação da medida** – Quando se tratar de denúncia originária do Canal de Ética, a medida a ser aplicada caberá ao CCAB (Comitê de Compliance da Aena Brasil). Quando não se tratar de denúncia advinda do Canal de Ética e/ou quando aplicável às situações determinadas na matriz a que se refere o **item 7.2** supramencionado, caberá ao gestor juntamente com a Diretoria de RH.

6. **Critérios de Agravamento ou Atenuação**
   - **Agravantes**: Reincidência, dolo, liderança envolvida, tentativa de acobertamento.
   - **Atenuantes**: Colaboração com a apuração, histórico positivo, desconhecimento justificado.

7. **Registro e Monitoramento** –

- Todas as medidas serão registradas em sistema apropriado, respeitando o sigilo, privacidade e LGPD.
- Relatórios periódicos serão apresentados trimestralmente ao CCAB (Comitê de Compliance da Aena Brasil).
- Poderão ser apresentados aos colaboradores de forma estatística dados do Canal de Ética de forma a demonstrar transparência de seu funcionamento.
- Deverão ser realizadas análises de padrões e implementação de indicadores do Canal de Ética e medidas aplicadas.
- Ajustes de conduta também devem ser aplicados de forma educativa por meio de treinamentos e orientações.

9. APROVAÇÃO

Caberá ao CCAB (Comitê de Compliance da Aena Brasil) a responsabilidade técnica pela elaboração e atualização da presente norma a qual deverá ser submetida à Diretoria Executiva para aprovação final e formal. A Comissão de Auditoria deverá ser informada da implementação e atualizações da presente norma.

10. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO

A presente norma entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria Executiva da Aena Brasil, sendo de aplicação imediata e obrigatória a todos os(as) colaboradores(as), independentemente do cargo ou localidade.
Outrossim, esta versão inicial foi aprovada em reunião do CCAB de 28/07/2025 e em Reunião de Diretoria Executiva de 29/08/2025, sem atualização vigente até o momento.

Esta norma deverá ser revisada periodicamente, a cada **24 (vinte e quatro) meses**, ou sempre que ocorrerem alterações relevantes no marco regulatório interno ou externo, bem como quando identificadas necessidades de aprimoramento decorrentes de sua aplicação prática por iniciativa do CCAB (Comitê de Compliance da Aena Brasil) e/ou da Diretoria de Recursos Humanos.

11. ANEXOS:

- Anexo I - Modelo de Advertência Disciplinar.
- Anexo II – Modelo de Termo de Suspensão Disciplinar.
- Anexo III – Alguns Exemplos de situações de Falta de Profissionalismo.

ANEXO I - MODELO 1 - TERMO DE ADVERTÊNCIA DISCIPLINAR
[Advertência Escrita ou Verbal – selecione conforme o caso]

EMPREGADO: [Nome completo]
MATRÍCULA: [Número]
CARGO/FUNÇÃO: [Cargo atual]
ÁREA: [Departamento/Unidade]
LOCAL: [Aeroporto / Escritório Aena Brasil]
DATA DO FATO: [dd/mm/aaaa]
DATA DA ADVERTÊNCIA: [dd/mm/aaaa]

DESCRIÇÃO DO OCORRIDO: [Descrever, de forma objetiva e impessoal, a conduta observada e o descumprimento identificado, com base na norma violada: Código de Conduta, política interna ou procedimento.]

FUNDAMENTO:
Esta advertência é aplicada com base no disposto na Norma Interna de Gestão de Consequências da Aena Brasil, considerando os princípios da legalidade, proporcionalidade e isonomia, bem como o direito à ampla defesa e ao contraditório.

MEDIDA APLICADA:
☑ Advertência [ ] Verbal [ ] Escrita

ORIENTAÇÕES:
A conduta esperada foi esclarecida ao(à) colaborador(a), que recebeu nova orientação sobre as normas aplicáveis. Esta medida visa o aprimoramento da conduta profissional e não compromete sua evolução funcional, desde que não haja reincidência.

CIÊNCIA DO(A) COLABORADOR(A):
Assinatura: _____
Nome: _____
Data: [dd/mm/aaaa]

Testemunha / Gestor Responsável:
Assinatura: _____
Nome: _____
Cargo: _____

RH/Compliance (se aplicável):
Assinatura: _____
Nome: _____

ANEXO 2 - MODELO 2 – TERMO DE SUSPENSÃO DISCIPLINAR

EMPREGADO: [Nome completo]
MATRÍCULA: [Número]
CARGO/FUNÇÃO: [Cargo atual]
ÁREA: [Departamento/Unidade]
LOCAL: [Unidade Aena Brasil]
DATA DO FATO: [dd/mm/aaaa]
DATA DA SUSPENSÃO: [dd/mm/aaaa]
PERÍODO DA SUSPENSÃO: De [dd/mm/aaaa] a [dd/mm/aaaa] – ___ dias

DESCRIÇÃO DA INFRAÇÃO: [Descrever a conduta que resultou na suspensão, incluindo data, local, breve narrativa dos fatos, política ou norma violada, eventuais reincidências.]

FUNDAMENTO LEGAL E NORMATIVO:
A suspensão disciplinar aplica-se em consonância com a CLT (art. 482) e com a Política Interna de Gestão de Consequência da Aena Brasil, observando os princípios da legalidade, proporcionalidade e direito à defesa.

JUSTIFICATIVA DA MEDIDA:
[Explicitar os motivos que levaram à escolha pela suspensão, como reincidência, gravidade da conduta, impacto organizacional, etc.]

IMPACTO DA MEDIDA:
Durante o período de suspensão, o(a) colaborador(a) não exercerá suas atividades e terá o desconto proporcional em folha de pagamento, conforme previsto na legislação trabalhista.

CIÊNCIA DO(A) COLABORADOR(A):
Assinatura: _____
Nome: _____
Data: [dd/mm/aaaa]

Gestor Responsável:
Assinatura: _____
Nome: _____
Cargo: _____

RH / Compliance / Jurídico (se envolvido):
Assinatura: _____
Nome: _____

ANEXO 3 – ALGUNS EXEMPLOS DE SITUAÇÕES DE FALTA DE PROFISSIONALISMO

1. Comportamento e atitude:
   - Chegar constantemente atrasado ou sair antes do horário.
   - Fofocar ou espalhar boatos sobre colegas.
   - Falar alto, gritar ou usar palavrões.
   - Não aceitar críticas construtivas ou reagir com agressividade.
   - Falta de ética (mentir, manipular, roubar ideias, etc.).

2. Comunicação
   - Não responder e-mails ou mensagens importantes.
   - Falar de maneira rude ou sarcástica.
   - Divulgar informações confidenciais sem autorização.

3. Aparência e apresentação
   - Vestir-se de forma inadequada para o ambiente de trabalho.
   - Higiene pessoal negligenciada.
   - Fumar, usar álcool, ou fazer uso de substâncias ilícitas na empresa.

4. Comprometimento e responsabilidade
   - Não cumprir prazos ou entregar trabalhos com má qualidade.
   - Faltar com frequência sem justificativa.
   - Evitar responsabilidades ou culpar os outros por erros próprios.