

POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

O QUE É

Uma política de consequências é um documento ou conjunto de diretrizes que define quais ações serão tomadas quando um colaborador descumpre normas, valores ou condutas esperadas. Ela é essencial para garantir justiça, transparência e coerência na gestão de pessoas.

OBJETIVO

Esta política tem como finalidade garantir que todos os colaboradores conheçam as possíveis consequências decorrentes de comportamentos que estejam em desacordo com os valores, normas e condutas esperadas pela empresa.

Nosso compromisso é com um ambiente ético, respeitoso e produtivo — e isso depende da responsabilidade de cada pessoa.

Faz parte do conjunto da Política de Consequências:

- Promover responsabilidade individual e coletiva
- Prevenir comportamentos inadequados
- Proteger a cultura organizacional
- Garantir tratamento justo e imparcial
- Evitar arbitrariedades ou favoritismos

A QUEM SE DESTINA

Esta política se destina a todos que, direta ou indiretamente estabelecem qualquer tipo de relacionamento de trabalho interno com a VOSS Automotive Ltda.

CRITÉRIOS DE APLICAÇÃO

As medidas serão aplicadas com base em:

- Gravidade da conduta
- Reincidência
- Impacto no ambiente ou nos resultados
- Intenção ou negligência
- Colaboração na resolução do problema

PROCESSO DE APURAÇÃO

O processo de apuração passa pelas fases de acolhimento da denúncia, reuniões do Compliance Jury para formação de estratégia de verificação e Investigação Interna. Quando são finalizadas as análises dos fatos:

- O colaborador terá direito à escuta e defesa.
- A decisão será registrada formalmente.
- Política de consequências é aplicada.
- A confidencialidade **sempre** será preservada.

COMUNICAÇÃO E TRANSPARÊNCIA

- Todos os colaboradores serão informados sobre esta política.
- Treinamentos e reforços serão realizados periodicamente.
- Dúvidas podem ser esclarecidas com o COMPLIANCE OFFICER ou RH.

COMPROMISSO COLETIVO

Cuidar do ambiente de trabalho é responsabilidade de todos. A aplicação justa das consequências fortalece nossa cultura e protege o bem-estar da equipe.

QUADRO DE CONSEQUÊNCIAS

Política de Consequência		Medidas Educativas ou Preventivas			Medidas Disciplinares leves			Medidas Disciplinares graves			Medidas de Acompanhamento ou mitigação	
Grupo	Tipologia	Feedback ou orientação	Treinamentos	Melhorias de processos	Advertência Verbal	Advertência Escrita	Suspensão	Demissão com justa causa	Demissão sem justa causa	Rescisão Contratual	Monitoramento	Transferência
Relacionamento Intepessoal	Práticas abusivas (assédio moral , agressão)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Desvio de comportamento (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Relacionamento íntimo (com subordinação hierárquica)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Assédio Sexual (2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Conduta Sexual Inadequada (3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Importunação Sexual (4)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesto Obsceno (5)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Discriminação (6)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Má intenção ou ilícitos	Favorecimento ou conflito de interesse (7)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fraude, financeira ou operacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Roubo, furto ou desvio de materiais/ ativos/ valores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Destruição, danos ou uso indevido de ativos da empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Vazamento ou uso indevido de informações	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Uso ou tráfico de substâncias proibidas no ambiente de trabalho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Descumprimento de políticas e normas	Violação das leis trabalhistas e ambientais (8)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Concorrência com a VOSS (9)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atividades paralelas (10)		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interesse em negócios de 3ºs não declarado (11)		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

APÊNDICE DE TERMOS

(1) Desvios de Comportamento

São condutas que contrariam políticas internas, regras ou códigos de ética, prejudicam o clima organizacional ou a imagem da empresa ou que ainda comprometem a segurança, o respeito ou a integridade dos colaboradores. Podem ser de ordem:

Profissional:

Falta de respeito: agressividade, sarcasmo ofensivo ou desdém com colegas.

Quebra de hierarquia: desrespeitar líderes ou ignorar protocolos organizacionais.

Uso inadequado de recursos da empresa: como computadores, veículos ou cartões corporativos para fins pessoais.

Atrasos frequentes ou faltas injustificadas: comprometendo entregas e o trabalho em equipe.

Relacionais:

Disseminação de conteúdo particular: espalhar boatos ou informações pessoais de colegas.

Isolamento proposital: excluir colegas de reuniões, decisões ou interações sociais.

Relacionamentos conflituosos: brigas constantes, rivalidades ou clima de tensão.

Integridade:

Plágio ou falsificação: apresentar trabalho alheio como próprio ou manipular documentos.

Comunicação:

Falta de transparência: esconder erros ou decisões que afetam a equipe.

Comunicação agressiva ou passiva-agressiva: gerar conflitos ou insegurança.

Uso inadequado de canais internos: como e-mails ofensivos ou mensagens fora de contexto.

(2) Assédio Sexual

Assédio Sexual é toda e qualquer investida sexual sem o consentimento da vítima, que ocorra de maneira sistemática e reiterada.

Característica:

- Direcionado a uma pessoa;
- Atos, Insinuações, Contatos Físicos Forçados, Convites impertinentes com recorrência;
- Reiteração da conduta após queixa da vítima, ou após conhecimento dos danos causados;
- Dano ou Prejuízo; pode ou não ter ameaças ou barganhas.

(3) Conduta Sexual Inadequada

Conduta sexual inadequada é todo comportamento não condizente, que gera constrangimento de cunho sexual.

Características:

- Pode ou não ser direcionado;
- Comportamento não condizente com o Código de Ética da empresa ou instituição;
- Não há toque;
- Não há reiteração após rejeição;
- Não há materialização do dano ou prejuízo;
- Não há coação, situação de ameaça direta ou indireta.

Exemplo: Fazer convites sexuais de forma pontual, para diversos/as colegas de trabalho; fazer piada ou imitar gesto de cunho sexual no ambiente de trabalho.

(4) Importunação Sexual

Importunação sexual é todo e qualquer ato libidinoso sem o consentimento da vítima, com intenção de satisfação sexual, que ocorra de forma pontual.

Características:

- Exposição pública da imagem sexualizada da vítima;
- Contato físico forçado;
- Necessária a intenção de satisfação sexual.

Exemplo: O agressor força seu corpo contra a vítima, sem o consentimento dele/a, com intuito de fazer uma abordagem sexual.

(5) Gesto Obsceno

Gesto obsceno é toda manifestação de cunho sexual praticada em local público ou aberto ao público, capaz de ofender o pudor médio da sociedade.

Características:

- Não é direcionado;
- Gesto ou ação sexual praticada em local público e/ou nas instalações da empresa;
- Não há toque não consensual;
- Não há recorrência.

Exemplos: Ficar nu em público; ter relações sexuais consentidas com outra pessoa em público.

(6) Discriminação

A conduta discriminatória (ou discriminação) ocorre quando alguém adota uma atitude preconceituosa e com viés negativo (baseada em ideias preconcebidas) em relação a alguém ou a um grupo de pessoas, seja por questões raciais, de gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, região, características físicas, situação econômica ou qualquer outro aspecto social.

(7) Favorecimento ou conflito de interesse

Favorecimento ocorre quando um colaborador toma decisões ou adota comportamentos que beneficiam indevidamente outra pessoa — geralmente por vínculos pessoais, afetivos ou interesses próprios — em detrimento da justiça, da meritocracia ou das regras da empresa.

Exemplos:

- Promover um amigo ou parceiro afetivo sem critérios técnicos.
- Priorizar um colega em projetos ou oportunidades por afinidade pessoal.
- Ignorar erros ou falhas de alguém próximo enquanto penaliza outros.

Conflito de interesses acontece quando um colaborador tem interesses pessoais, financeiros ou relacionais que podem influenciar — ou parecer influenciar — suas decisões profissionais dentro da empresa.

Exemplos:

- Trabalhar em outra empresa concorrente ou parceira sem declarar.
- Tomar decisões que favorecem um negócio próprio ou de familiares.
- Participar de contratações ou negociações com fornecedores ligados a si mesmo.

(8) Violação das leis trabalhistas e ambientais

Violação das Leis Trabalhistas

São ações que visam infringir ou obstruir as leis que garantem direitos como jornada justa, segurança, remuneração adequada e respeito à dignidade do trabalhador.

Exemplos:

- Jornada excessiva sem pagamento de horas extras
- Falta de registro em carteira (trabalho informal)
- Não recolher FGTS, INSS ou outros encargos obrigatórios
- Condições insalubres ou perigosas sem proteção adequada
- Demissões sem pagamento de verbas rescisórias
- Impedir o direito de greve ou organização sindical

Violação das Leis Ambientais

São ações que visam infringir ou obstruir as leis que visam proteger os recursos naturais, evitar poluição e garantir práticas sustentáveis.

Exemplos:

- Descarte irregular de resíduos (tóxicos, industriais, hospitalares)
- Poluição de rios, solos ou ar sem controle ou tratamento
- Desmatamento ilegal ou sem licenciamento
- Uso de substâncias proibidas ou perigosas sem controle
- Falta de licenciamento ambiental para operação
- Não cumprir planos de compensação ambiental
- Omissão de acidentes ambientais (vazamentos, explosões, contaminações)

(9) Concorrência com a VOSS

A concorrência com a VOSS ocorre quando um colaborador realiza atividades externas que competem direta ou indiretamente com os interesses comerciais da empresa — seja oferecendo os mesmos serviços, produtos ou atuando no mesmo mercado — sem autorização ou transparência.

Essa prática pode configurar conflito de interesses, quebra de contrato, ou até concorrência desleal, dependendo da legislação e das cláusulas contratuais.

Exemplos:

- Criar uma empresa que oferece os mesmos serviços ou produtos da empresa onde trabalha.
- Vender soluções similares para os mesmos clientes ou segmentos.
- Prestar serviços como autônomo para clientes da empresa sem autorização.
- Trabalhar como consultor para concorrentes diretos.
- Indicar serviços ou produtos de concorrentes a clientes da empresa.
- Redirecionar oportunidades comerciais para negócios próprios ou de terceiros.
- Trabalhar simultaneamente em duas empresas que disputam o mesmo mercado.
- Participar de decisões estratégicas em outra empresa que afetam a atual.

(10) Atividades paralelas

São ocupações, projetos ou negócios que o colaborador realiza fora do escopo do seu cargo, podendo envolver interesses pessoais, profissionais ou comerciais. Elas são conflitantes com o período de expediente de trabalho, geram distração e/ ou violam regras internas.

Exemplos:

- Vendas informais entre colegas (cosméticos, rifas, roupas etc.) que tomam tempo e geram distrações.
- Organização de eventos externos (festas, viagens, cursos) durante o expediente.
- Uso de recursos da empresa para fins pessoais (impressoras, e-mails, telefone).
- Trabalhar em outra empresa (CLT ou PJ) em horário que deveria estar dedicado à empresa principal.
- Participar de projetos paralelos em plataformas ou como Freelancer sem autorização.
- Realizar atividades de outro emprego durante reuniões ou expediente oficial.

(11) Interesse em negócios de 3ºs não declarado

O interesse em negócios de terceiros não declarado ocorre quando um colaborador tem algum tipo de envolvimento: financeiro, societário, familiar ou operacional em outro negócio ou organização sem informar à empresa onde trabalha, especialmente quando esse envolvimento pode gerar conflito de interesses, concorrência desleal ou uso indevido de informações internas.

Características:

- Tem participação ou vínculo com outro negócio.
- Atua em atividades externas que podem afetar sua imparcialidade ou dedicação.
- Oculta esse envolvimento da empresa, mesmo quando há risco de conflito.

Exemplos:

- Ser sócio ou investidor em uma empresa concorrente.
- Ter participação em negócios que fornecem produtos ou serviços à empresa onde trabalha.
- Ser proprietário de uma empresa que disputa o mesmo mercado.
- Trabalhar como consultor ou freelancer para clientes da empresa sem autorização.
- Prestar serviços técnicos, jurídicos ou comerciais para terceiros usando conhecimento adquirido internamente.
- Ter familiares que atuam em empresas concorrentes ou fornecedoras e influenciar decisões internas.
- Indicar ou contratar fornecedores ligados a parentes sem transparência.

--- Esta política suplementa, mas não substitui o nosso Código de Ética ---