



---

# POLÍTICA DISCIPLINAR

## POLÍTICA DISCIPLINAR

### CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A J. Fleury Assessoria e Consultoria Imobiliária Ltda. iniciou a formalização de seu Programa de Integridade em 2018, em conformidade com a Lei Distrital 6.112/2018, adotando mecanismos internos de integridade para detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e a prática de atos ilícitos, expressando suas políticas e procedimentos éticos em forma de códigos, manuais, procedimentos e cartilhas.

O principal objetivo do Programa é a atuação preventiva, que se dá por meio da ampla divulgação da existência do Programa de Integridade e da atuação ética da Empresa no mercado imobiliário.

O segundo foco do Programa é detectar qualquer inconformidade normativa, mediante realização de controles e auditorias e, ainda, por meio dos seus canais de comunicação e canal de denúncia, que possibilitam a notificação de irregularidades.

Uma vez identificada a inconformidade, a J. Fleury reage imediatamente, aplicando seus procedimentos disciplinares.

A Política Disciplinar, portanto, faz parte do conjunto de materiais relacionados ao Programa de Integridade da J. Fleury, e tem como objetivo apresentar as diretrizes de comportamento relacionadas ao Programa e aos mecanismos de ação diante de inconformidades, irregularidades ou ilegalidades que venham a ser praticadas por pessoas que se relacionam com a Empresa.

### QUEM SÃO OS RESPONSÁVEIS POR ADOTAR OS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES?

Constatada uma inconformidade, existem alguns responsáveis por tomar as providências cabíveis.

A hierarquia da Empresa tem em seu topo o que se denomina Alta Direção, que é composta pelo seu Presidente e Diretores.

Além da Alta Direção, a Empresa conta com sua Compliance Officer.

Conta, ainda, com a prestação de serviços externos de empresas de assessoria, consultoria, auditoria e sociedade de advogados, todos com atuação na área de Compliance, para garantir a eficiência e a eficácia da implementação, manutenção e controle do Programa de Integridade, sempre com foco no Princípio da Melhoria Contínua.

Contudo, as pessoas que representam estas funções não são as únicas responsáveis pela observância das normas legais e dos procedimentos internos, pois a responsabilidade cabe a cada um que se relacione com a Empresa, como componentes de uma estrutura profissional ética.



Todos têm voz ativa para denunciar irregularidades, seja pelo trato direto com a Compliance Officer ou com o seu superior direto na Empresa ou por meio do canal de comunicação eletrônico denuncia@jfleury.com.br ou pela Plataforma de Denúncias, inclusive de forma anônima, se assim for mais confortável.

## **CANAIS DE DENÚNCIA**

Ao utilizar um dos canais de denúncia, envie a descrição dos fatos ocorridos, e, se possível, também alguma prova ou indícios que ajudem na apuração da irregularidade, estando assegurado o sigilo do denunciante.

## **MEDIDAS DISCIPLINARES: ADVERTÊNCIA VERBAL, ADVERTÊNCIA ESCRITA, RESCISÃO CONTRATUAL**

Caso haja desvio da conduta ética, desrespeito às leis ou normas internas da Empresa, a J. Fleury aplicará a justa punição, de forma razoável e proporcional, considerando a peculiaridade de cada caso, assim como a boa-fé e o tipo da conduta.

As medidas disciplinares são as seguintes: advertência verbal, advertência escrita, suspensão e rompimento da relação profissional.

As medidas disciplinares poderão ser aplicadas aos funcionários, colaboradores, prestadores de serviço, parceiros, fornecedores, clientes ou qualquer outra pessoa, física ou jurídica, que se relacione com a Empresa.

A advertência verbal é uma manifestação oral que poderá ser dada a qualquer pessoa que se relacione profissionalmente com a Empresa.

A advertência verbal deverá ser reduzida a Termo, denominado Termo de Advertência Verbal.

Em caso de relação trabalhista, será colhida a assinatura do contratado e, em caso de relação contratual, a assinatura poderá ser colhida ou não, a depender das circunstâncias do fato, sendo, em todos os casos, assinado o Termo por um dos Diretores da Empresa e pela Compliance Officer.

A advertência escrita conterà a assinatura do advertido, da Administradora e da Compliance Officer e, caso o advertido se negue a assinar, isso será registrado e analisado para providências cabíveis.

A suspensão conterà um resumo do fato e sua respectiva fundamentação, bem como a justificativa para aplicação da penalidade mais severa do que as advertências, conterà também a assinatura do advertido, de um dos Diretores da Empresa e da Compliance Officer.

A mais grave das penalidades é a ruptura da relação profissional com a Empresa, que



pode ser por meio da rescisão do Contrato de Trabalho ou por meio da rescisão do Contrato de Prestação de Serviço, do Contrato de Parceria ou a ruptura de qualquer outra forma de relacionamento profissional com a Empresa, o que será efetivado pela Diretora de Recursos Humanos, com a anuência do Presidente da Empresa.

Caso ocorra uma situação não prevista nesta Política Disciplinar, a Alta Direção e a Compliance Officer poderão formalizar a medida disciplinar de forma diversa das previstas nesta Política, sempre observando o Princípio da Razoabilidade.

### QUADRO DE SANÇÕES

GRAU	DESCONFORMIDADE	MEDIA DISCIPLINAR	CORREÇÃO
Leve	Conduta inapropriada	Advertência verbal ou Advertência escrita	Orientação e treinamento
Média	Conduta indesejável	Suspensão	Orientação, treinamento, acompanhamento
Grave	Atitude inaceitável	Ruptura da relação	

### QUEM PODE APLICAR AS PENALIDADES?

Cabe à Alta Direção ou à Compliance Officer aplicar a advertência verbal e a advertência escrita.

A Diretora de Recursos Humanos é responsável pela aplicação da penalidade de suspensão.

A penalidade de demissão ou de rescisão contratual é de competência da Diretora de Recursos Humanos, com a anuência do Presidente da Empresa.

### O QUE É LEVADO EM CONSIDERAÇÃO NA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES?

Para a aplicação de cada penalidade será considerado o nível de gravidade da conduta, nos graus leve, médio ou grave, sendo este último adotado caso se verifique uma atitude em discordância frontal ao Código de Ética ou à legislação.

A decisão entre a aplicação de suspensão, de demissão ou de rescisão contratual, caberá à Diretora de Recursos Humanos, que poderá, se achar necessário, consultar o Presidente.

Pode-se considerar o fato de ser a primeira vez da ocorrência, de ser uma atitude



reincidente, o tempo de contrato da pessoa com a Empresa, o tipo de atividade profissional do envolvido, assim como o seu nível de responsabilidade.

### **ALGUNS DOS PRINCIPAIS DEVERES**

O Presidente, a Administradora, a Compliance Officer, Diretores, colaboradores, funcionários, prestadores de serviço, parceiros, fornecedores, clientes, assim como outras pessoas que se relacionem com a J. Fleury, devem sempre agir com boa fé e de acordo com a ética, a moral e os bons costumes.

Devemos ser íntegros, disciplinados, honrados, honestos, educados e respeitosos no ambiente de trabalho, bem como termos consciência de que devemos cumprir as normas internas da Empresa e as ordens dadas por quem tiver a competência hierárquica.

Devemos, ainda, ser diligentes, prudentes e competentes ao desenvolvermos nossas funções, e guardar sigilo sobre os dados da Empresa.

Por fim, devemos ter como foco o profissionalismo, e lembrar que a Melhoria Contínua é um dos Princípios do Programa de Integridade.

### **O QUE É CONSIDERADO INADMISSÍVEL?**

O Assédio moral ou sexual, assim como o trabalho infantil, escravo, ou o trabalho forçado, são condutas inadmissíveis para a J. Fleury.

Da mesma forma, a Empresa não admite qualquer prática de corrupção, lavagem de dinheiro ou financiamento ao terrorismo.

### **CONTROLE DE FREQUÊNCIA DA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES**

Sendo necessária a aplicação de qualquer penalidade, será realizado o controle de frequência de suas aplicações, em arquivo que conterá o tipo da penalidade aplicada, o documento de sua formalização, constando o nome da pessoa que recebeu a penalidade, a data, o resumo da ocorrência, e qualquer outro documento relevante, sendo encaminhado à Compliance Officer para arquivamento.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Contamos com sua colaboração para a consolidação da J. Fleury cada vez mais atuante no caminho ético.

Ser íntegro faz parte do nosso dever como cidadão: passe à frente essa ideia!

