



GRAZIANO MUNHOZ E FERNANDO LEVE ADVOGADOS

POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

APRESENTAÇÃO

Esta política tem como finalidade estabelecer diretrizes claras e uniformes para a aplicação de medidas disciplinares, assegurando que todos os colaboradores e prestadores de serviços sejam tratados com justiça, respeito ao contrato, à legislação e aos princípios organizacionais.

O Legraz Group firma com essa política o compromisso em cultivar um ambiente de trabalho íntegro, seguro e produtivo, prevenindo condutas inadequadas e garantindo a correção de desvios de comportamento, em conformidade com o Código de Ética e Conduta, políticas internas, impulsionando uma cultura de responsabilidade, aprendizado e integridade.

A QUEM SE DESTINA

Aplica-se a todos os colaboradores do Legraz Group, independentemente do cargo ou função, incluindo sócios, associados, estagiários, terceiros, prestadores de serviço, parceiros e quaisquer pessoas que atuem em nome do escritório.

PRINCÍPIOS NORTEADORES

A aplicação de consequências observará o princípio da proporcionalidade, razoabilidade, boa-fé, consistência, não discriminação, respeito à dignidade da pessoa humana e alinhamento à cultura de integridade do Legraz Group e levará em conta o que segue:

- **Legalidade:** cumprimento integral do Estatuto da Advocacia e da OAB (Lei nº 8.906/94); o Código de Ética e Disciplina da OAB; e o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB;
- **Proporcionalidade:** a penalidade deve ser proporcional à infração cometida;
- **Razoabilidade:** deve considerar o contexto e o histórico do colaborador;
- **Impessoalidade:** decisões disciplinares devem ser isentas de favoritismos ou discriminações;
- **Ampla defesa e contraditório:** o colaborador terá oportunidade de apresentar sua versão dos fatos;
- **Sigilo:** todo o processo será conduzido com discrição e proteção da privacidade das partes;
- **Objetividade:** os registros e documentos devem refletir fielmente os fatos apurados;
- **Reeducação:** sempre que possível, priorizar a orientação e correção comportamental antes da punição.

MEDIDAS EDUCATIVAS

Sempre que adequado, poderão ser adotadas medidas educativas, isoladas ou cumulativas, tais como:

- Treinamentos obrigatórios;
- Orientações formais;
- Termo de Ajuste de Conduta (TAC interno);
- Acompanhamento individual.

TIPOLOGIA DAS MEDIDAS DISCIPLINARES E EDUCATIVAS

Para a leitura e aplicação dessa política, será considerada a seguinte tipologia:

- **Orientação** (conversa de alinhamento com registro, quando necessário): aplicada em situações leves, sem impacto relevante, com foco educativo e preventivo;
- **Treinamentos**: aplicado quando houver necessidade de reforço de conhecimento, correção de conduta ou prevenção de novos desvios, podendo ser individuais ou coletivos;
- **Termo de Ajuste de Conduta – TAC** (compromisso formal de mudança de comportamento): aplicado quando se busca formalizar o compromisso de mudança de comportamento, especialmente em situações de risco moderado ou reincidência);
- **Advertência verbal**: aplicada em casos de menor gravidade, com registro interno da coordenação, e-mail ou em reunião formal, preferencialmente na presença da liderança imediata, devendo ser reduzida a termo por meio de registro em ata ou documento equivalente;
- **Advertência escrita**: aplicada em reincidências ou casos intermediários, com ciência formal do colaborador;
- **Suspensão disciplinar**: aplicada em faltas graves ou na persistência de condutas irregulares;
- **Rescisão contratual**: medida mais gravosa aplicada em caso de descumprimento de obrigações por associados, colaboradores, parceiros ou fornecedores.
- **Medidas legais cabíveis**: aplicadas quando a conduta configurar infração legal.

RESCISÃO CONTRATUAL E ENCERRAMENTO DA RELAÇÃO PROFISSIONAL

O Legraz Group poderá promover o encerramento do vínculo profissional com associados, prestadores de serviços, parceiros ou terceiros sempre que identificada conduta incompatível com os princípios éticos, contratuais e institucionais do escritório.

A decisão de encerramento observará critérios de análise de risco, considerando a gravidade da conduta, o impacto reputacional, a quebra de confiança, a violação de normas internas, o descumprimento contratual e a inviabilidade de manutenção da relação profissional.

Poderão ensejar o encerramento do vínculo, entre outras situações:

- violação de dever de sigilo ou uso inadequado de informações;
- quebra de confiança profissional;
- descumprimento de obrigações contratuais relevantes;
- condutas incompatíveis com o Código de Ética e políticas internas;
- práticas que comprometam a reputação do escritório ou de seus clientes;
- resistência reiterada ao cumprimento de diretrizes institucionais;
- conflito de interesses não comunicado ou não mitigado;
- ou qualquer situação que torne insustentável a continuidade da relação profissional.

Poderão, ainda, ensejar o encerramento da relação profissional situações que evidenciem comprometimento da qualidade técnica ou da confiabilidade na execução das atividades, tais como descumprimento reiterado de prazos, falhas recorrentes na condução de demandas, ausência de atenção adequada às atividades sob sua responsabilidade, incluindo a atuação sob efeito de álcool, substâncias ilícitas ou qualquer condição que prejudique o adequado desempenho profissional, a tomada de decisão, a condução responsável das demandas ou condutas que demonstrem negligência incompatível com o padrão profissional esperado pelo Legraz Group.

O encerramento poderá ocorrer de forma imediata ou mediante aviso prévio contratual, conforme a natureza do vínculo e as disposições contratuais aplicáveis.

CLASSIFICAÇÃO DAS INFRAÇÕES DISCIPLINARES

A definição da consequência aplicável observará critérios de análise de risco, considerando:

- Gravidade da conduta
- Impacto (financeiro, reputacional, humano e operacional)
- Intencionalidade
- Reincidência
- Nível hierárquico e responsabilidade
- Existência de violação a políticas críticas (ex: assédio, corrupção, discriminação)

A análise da conduta poderá considerar o impacto extrapatrimonial causado, classificado como leve, médio, ou grave, especialmente em situações que envolvam danos à dignidade, imagem, integridade psicológica ou ambiente organizacional.

Para assegurar coerência e justiça na aplicação das consequências, as infrações disciplinares serão classificadas em três níveis, com exemplos orientadores:

Faltas Leves: Condutas de baixo impacto, geralmente ocasionais, que não causam danos diretos às atividades do Legraz Group.

- **Exemplos:**
 - Pequenos atrasos esporádicos;
 - Descumprimento isolado de instruções simples;
 - Desrespeito ao padrão e fluxo injustificadamente;
 - Vestimenta inadequada ao ambiente de trabalho.
- **Consequências:**
 - Orientação verbal com registro;
 - Advertência verbal formalizada;
 - Advertência escrita em caso de reincidência;
 - Treinamentos.

Faltas Médias: Atos que indicam desrespeito aos procedimentos internos e impactam negativamente o desempenho ou o convívio profissional.

- **Exemplos:**
 - Ausências recorrentes sem justificativa;
 - Desempenho insatisfatório reiterado;
 - Comunicação inadequada com colegas ou liderança;
 - Descumprimento de prazos e processos operacionais;
 - Comentários de teor inadequado ou que comprometam o respeito mútuo.
- **Consequências:**
 - Advertência escrita;
 - Treinamentos;

Termo de Ajuste de Conduta – TAC (quando necessário formalizar compromisso de melhoria);
Inclusão em plano de melhoria de conduta.

Faltas Graves: Infrações que comprometem diretamente os valores, a segurança, a confidencialidade ou a legalidade no ambiente corporativo.

➤ **Exemplos:**

Agressão verbal ou física;
Assédio de qualquer natureza;
Falsificação de documentos;
Violação de dados e informações sigilosas;
Embriaguez ou uso de substâncias ilícitas no trabalho;
Condutas discriminatórias;
Recusa deliberada em obedecer a orientações diretas;

➤ **Consequências:**

Abertura de processo de apuração com o Comitê de Ética;
Rescisão contratual;
Aplicação de medidas legais cabíveis.

REINCIDÊNCIA DISCIPLINAR

Caracteriza-se por reincidência a repetição de comportamentos inadequados da mesma natureza dentro do período de até 12 meses, ainda que em diferentes formas.

Diretrizes:

- A reincidência agrava a penalidade aplicável;
- Não é permitida a aplicação repetida de advertências verbais para condutas reincidentes;
- A reincidência de faltas médias ou graves pode resultar na Rescisão Contratual imediata, conforme avaliação da Coordenação;
- A reincidência será avaliada à luz do histórico completo do colaborador e documentada em seus registros.

CONSEQUÊNCIAS PARA TERCEIROS

Terceiros que atuem em nome ou interesse do Legraz Group estarão sujeitos a medidas como advertência formal, rescisão contratual e impedimento de novas contratações, sem prejuízo das medidas legais cabíveis.

PRAZOS PARA APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

Para garantir a legalidade, agilidade e imparcialidade no processo disciplinar, a coordenação dará prioridade na análise de condutas passíveis de medidas corretivas, se comprometendo a analisar a ocorrência e aplicar a medida disciplinar dentro de 15 (quinze dias úteis).

As consequências poderão ser aplicadas de forma imediata, desde que haja indícios suficientes da ocorrência da conduta e respeitado, sempre que possível, o processo de apuração interna, garantindo-se a análise do contexto, da materialidade e da gravidade dos fatos.

CLASSIFICAÇÃO DE INFRAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS

Tabela de Condutas e Consequências

TIPO DE CONDUTA	EXEMPLOS	MEDIDA SUGERIDA
Condutas de baixo impacto	Descumprimento pontual de diretrizes internas, falhas operacionais sem impacto relevante, desalinhamento de comunicação	Orientação, treinamento, alinhamento formal
Condutas de risco moderado	Descumprimento reiterado de fluxos internos, resistência a diretrizes institucionais, falhas que impactem equipe ou cliente	Advertência formal, treinamento obrigatório, TAC, plano de melhoria
Condutas de risco elevado	Quebra de confidencialidade, conflito de interesses não reportado, conduta inadequada com clientes ou equipe, uso indevido da estrutura do escritório	TAC, restrições operacionais, afastamento de demandas, possível encerramento contratual
Condutas críticas	Violação grave de sigilo, fraude, uso de informação privilegiada, assédio, discriminação, dano reputacional relevante, conduta incompatível com a advocacia	Encerramento do vínculo e medidas legais cabíveis

As medidas sugeridas nesta tabela têm caráter orientativo e poderão ser aplicadas de acordo com a gravidade do ato, o contexto, a reincidência e a análise do caso concreto. A aplicação não segue necessariamente uma ordem sequencial, podendo a empresa adotar a medida mais adequada à situação.

PROCEDIMENTO DE APLICAÇÃO DAS MEDIDAS

- A Coordenação avaliará os fatos, ouvirá as partes envolvidas e conduzirá entrevista investigativa, se necessário.
- Os envolvidos serão convidados a apresentar sua versão e poderá se fazer acompanhar de testemunha, se necessário.
- Coordenação, quando aplicável, deliberará sobre a sanção cabível com base no manual de conduta e Ética, assim como as demais políticas vigentes da empresa.
- A medida deve ser formalizada e aplicada pelo gestor imediato do colaborador infrator imediatamente após a conclusão do processo.
- Havendo recusa do colaborador ou prestador de serviços advertido em assinar o termo de ciência, duas testemunhas devem assinar o documento e atestar a comunicação.

A aplicação de consequências deverá, sempre que possível, estar precedida de análise adequada dos fatos, respeitando-se os princípios da imparcialidade, confidencialidade, proporcionalidade e ampla defesa.

Nos casos oriundos de denúncias formalmente registradas, a apuração deverá observar o disposto no Plano de Investigação, Apuração e Monitoramento de Denúncias do Legraz Group.

Nas demais situações, especialmente aquelas identificadas no âmbito da gestão direta, auditorias internas, controles operacionais ou rotinas administrativas, a análise poderá ser conduzida pelas áreas competentes, assegurando-se a verificação mínima dos fatos e o registro das decisões adotadas.

Independentemente da origem da apuração, todas as decisões relacionadas à aplicação de consequências deverão ser devidamente fundamentadas, registradas e alinhadas às diretrizes desta Política e do Código de Ética e Conduta.

FORMALIZAÇÃO E REGISTRO

Todas as medidas aplicadas deverão ser formalmente registradas, garantindo rastreabilidade, consistência e transparência nos processos internos.

- Toda medida deve ser documentada;
- A advertência verbal será registrada por e-mail à Coordenação;
- Advertências e Suspensões devem conter descrição clara dos fatos;
- Os documentos serão arquivados em arquivo próprio e protegido da Coordenação e mantidos em sigilo.

EXCEÇÕES E CASOS OMISSOS

Serão analisados pela Coordenação, com base na legislação vigente e nesta política. O parecer poderá ser solicitado sempre que necessário.

RESPONSABILIDADES

- Gestão: comunicar a Coordenação, aplicar medidas conforme orientação e zelar pelo clima organizacional;
- Coordenação: coordenar o processo, garantir isenção, registrar, manter atualizada esta política, orientar quanto à legalidade e adequação das medidas em casos complexos;
- Colaboradores e prestadores de serviços: conhecer e cumprir as normas internas e colaborar com os processos investigativos.

DIREITOS DO COLABORADOR E PRESTADOR DE SERVIÇOS

- Ser informado sobre os fatos que lhe são atribuídos;
- Ter oportunidade de defesa e apresentar provas;
- Ser tratado com respeito e dignidade;
- Ter sigilo garantido durante e após a apuração.

OUVIDORIA

O Legraz Group dispõe de um canal de Ouvidoria ético, seguro e confidencial para o recebimento de relatos sobre condutas discriminatórias. A identidade do denunciante será protegida, e qualquer forma de retaliação será considerada uma violação grave das diretrizes institucionais.

O canal oficial de escuta e acolhimento, a **Ouvidoria**, é acessível por meio do link:

<https://forms.gle/R2v5pnBYb9QQttXq9>

Ou pelo QR CODE:



As denúncias serão analisadas com seriedade, respeitando os princípios de escuta, contraditório e ampla defesa. Cada caso será tratado com rigor e responsabilidade.

TREINAMENTO E DIVULGAÇÃO

Esta Política será amplamente divulgada e disponibilizada em canais internos e no site institucional.

Todos os colaboradores deverão participar de treinamentos periódicos sobre Consequências e Medidas Disciplinares.

DISPOSIÇÕES FINAIS

É de responsabilidade do colaborador ter conhecimento de todo o conteúdo desta Política, respeitá-lo e praticá-lo.

Esta Política faz parte do nosso Programa de Governança e Compliance, complementa o Código de Ética e Conduta e está alinhada às demais políticas próprias do Legraz Group.

Será atualizada sempre que necessário para refletir as melhores práticas e o nosso compromisso com um ambiente de trabalho mais humano, diverso e seguro.

Todos(as) os(as) colaboradores(as) deverão formalizar sua ciência e comprometimento com esta política no momento do ingresso na empresa e sempre que houver atualizações relevantes.

ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO

Política de Consequências e Medidas Disciplinares – Legraz Group.

Versão 01.

Mai 2026.

Elaboração: Legraz Group – por Lucas Munhóz

Revisão: Andressa Marenga

Esta Política foi aprovado pelo Legraz Group e qualquer alteração ou revisão deverá ser primeiramente submetida a diretoria.