

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	POL-002	Rev. 01
	Titulo: Política de Consequências Omega		Pag. 1 de 10

Histórico de Revisões			
Revisão	Data	Descrição	Aprovador
00	25/10/2023	Emissão Inicial	José Francisco Ferreira Santos
01	21/05/2025	Revisão Geral	José Francisco Ferreira Santos

Sumário

1.	DIRETRIZES GERAIS	2
2.	A QUEM SE APLICA ESTA POLITICA	2
3.	PAPEIS E RESPONSABILIDADES	2
3.1.	Alta Gestão	2
3.2.	Área de Compliance.....	2
3.3.	Empregados e Administradores.....	3
4.	IDENTIFICAÇÃO DE UM DESVIO DE CONDUTA.....	3
4.1.	Desvios de conduta identificados pelo Gestor	3
4.2.	Desvios de conduta identificadas via denúncia realizada ao Canal de Denuncias	4
5.	TABELA DE SEVERIDADE DOS DESVIOS DE CONDUTAS	4
5.1.	Tabela de Consequências para o Desvio de Conduta	5
6.	CONSEQUÊNCIAS	6
7.	TIPOS DE CONSEQUÊNCIAS	7
7.1.	Aos Empregados OMEGA	7
7.2.	Aos parceiros OMEGA	8
8.	RESULTADO ESPERADO	9

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	POL-002	Rev. 01
	Título: Política de Consequências Omega		Pag. 2 de 10

1. Diretrizes Gerais

A OMEGA espera de seus colaboradores, membros da Alta Gestão, parceiros de negócios e terceiros que atuem com integridade e ética em todas as suas relações, respeitando todos os códigos, políticas e disposições normativas.

O objetivo desta política é prevenir a ocorrência de atos ilícitos contrários às leis, aos regulamentos e às normas éticas aos quais a empresa está sujeita no exercício de suas atividades.

2. A quem se aplica esta política?

Esta Política se aplica a todos os empregados e administradores da OMEGA, além de terceiros que se relacionam com ela, como parceiros, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados patrocinadores e donatários.

3. Papéis e Responsabilidades:

3.1. Alta Gestão:

- Aprovar esta Política e suas eventuais alterações.
- Acompanhar a aplicação desta Política por meio de reportes semestrais da área de Compliance sobre a aplicação de consequências.
- Deliberar em casos de divergências na aplicação de consequências para Empregados e deliberar sobre as consequências a serem aplicadas para membros da Diretoria.

3.2. Área de Compliance:

- Propor melhorias ou atualizações a esta política.
- Apurar os casos de desvios de conduta informados pelo Canal de Comunicação ou por reportes internos.
- Manter um registro interno de todos os casos ocorridos na empresa, podendo utilizá-los para referência caso haja semelhança.
- Orientar a gestão no processo de deliberação de consequências. Identificar e escalar aos órgãos competentes as divergências na aplicação de consequências.

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	POL-002	Rev. 01
	Título: Política de Consequências Omega		Pag. 3 de 10

- Informar imediatamente à alta gestão os casos de desvios de conduta confirmados que envolvam: (i) membros da Diretoria Executiva ou (iii) impacto financeiro material.

3.3. Empregados e Administradores:

- Ler e compreender o Código de Ética e de Conduta e as todas as Políticas Corporativas, observando tais diretrizes em seus comportamentos e práticas diárias.
- Comunicar qualquer desvio de conduta ou qualquer ato que possa ser lesivo à área de compliance ou através do Canal de Comunicações

4. Identificação de um Desvio de Conduta:

Um desvio de conduta poderá ser identificado pelo Gestor ou por uma denúncia realizada através do Canal de Comunicação.

4.1. Desvios de conduta identificados pelo Gestor:

Especificamente para casos envolvendo:

- Suspeitas de casos de corrupção ou pagamento de facilitação; e
- Impacto financeiro, o Gestor deve acionar imediatamente a área de Compliance, que assumirá as apurações e a gestão de consequências;

Todos os casos de desvios de conduta devem estar claramente caracterizados, não restando dúvidas sobre as responsabilidades envolvidas e os impactos causados.

Casos onde exista dúvidas sobre a ocorrência dos fatos noticiados deverão ser compartilhados com a área de Compliance para as devidas averiguações adicionais e comprovações.

Todos os casos de desvios de conduta caracterizados deverão ser classificados conforme a Tabela de Severidade dos Desvios de Conduta que segue abaixo nesta Política. Para cada caso, deverão ser aplicadas consequências conforme Tabela de Consequências dos Desvios de Conduta.

Todos os casos de consequências serão registrados em banco de dados de consequências aplicadas e eventuais estatísticas deverão ser informadas à Alta Gestão.

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	POL-002	Rev. 01
	Título: Política de Consequências Omega		Pag. 4 de 10

4.2. Desvios de conduta identificados via denúncia realizada ao Canal de Denúncias:

Todas as situações, exceções, sugestões e/ou esclarecimentos sobre a aplicação desta Política deverão ser esclarecidas pela área de Compliance.

Qualquer violação às diretrizes deste Programa ou de qualquer regimento interno da empresa deve ser comunicado por meio do canal de denúncias, acessível em:

<https://omegasaude.med.br/ouvidoria/>

Todos os relatos podem ser realizados de **maneira anônima**, caso haja preferência. A Omega se compromete com o dever de confidencialidade em relação às informações denunciadas.

Todas as denúncias de desvios de condutas serão investigadas pela área de Compliance;

A critério da área de Compliance, o Gestor do denunciado será informado durante ou após o processo investigativo. A segurança e confidencialidade devem ser garantidos durante todo o processo de apuração.

Todas as denúncias de desvios de conduta que sejam comprovadas após processo investigativo serão compartilhadas com o Gestor para início do processo de aplicação de consequência;

5. Tabela de Severidade do Desvio de Conduta:

Para efeito desta Política, os desvios de conduta serão classificados em cinco categorias de severidade, conforme o seu nível de impacto, que irão orientar a aplicação das consequências.

Severidade do Desvio de Conduta	Características e impactos
Falta levíssima	Ações e/ou omissões, pontuais e involuntárias, sem a intenção de causar dano que, apesar de contrariarem norma, não causaram danos ou causaram danos mínimos aos potenciais impactados; e Sem recorrência.

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	POL-002	Rev. 01
	Título: Política de Consequências Omega		Pag. 5 de 10

Falta leve	Ações e/ou omissões que, mesmo involuntárias, tenham causado danos completamente remediáveis aos eventuais impactados; e Sem recorrência ou condutas de severidade muito leve recorrentes.
Falta mediana	Ações e/ou omissões que, mesmo involuntárias, tenham causado danos parcialmente remediáveis aos eventuais impactados; e Sem impacto financeiro ou reputacional; e Não caracterize atividade criminosa culposa (sem a intenção); e Sem recorrência ou condutas de severidade leve recorrentes.
Falta grave	Ações e/ou omissões que, mesmo involuntárias, tenham causado danos recorrentes e/ou não recuperáveis, ainda que indenizáveis, aos eventuais impactados; e Sem impacto financeiro ou reputacional; e Condutas de severidade média recorrentes; ou Conduta que caracterize atividade criminal culposa (sem a intenção).
Falta gravíssima	Conduta de severidade alta com impacto financeiro ou reputacional; ou Conduta que caracterize atividade criminosa dolosa (com a intenção).

5.1. Tabela de Consequências para o desvio de conduta:

Uma consequência será aplicada conforme os níveis de severidade descritos no item anterior. Para cada nível de severidade estão previstas as seguintes consequências:

Tabela de Consequências dos Desvios de Conduta	
Severidade do Desvio de Conduta	Consequências
Falta levíssima	Advertência verbal ou escrita. Avaliar reexecução de treinamentos.
Falta leve	Advertência escrita ou suspensão. Avaliar reexecução de treinamentos.
Falta mediana	Suspensão e, quando aplicável, penalização na remuneração variável.

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	POL-002	Rev. 01
	Titulo: Política de Consequências Omega		Pag. 6 de 10

	Reexecutar treinamentos e avaliações de assimilação.
Falta grave	Demissão ou rescisão contratual e, quando aplicável, penalização na remuneração variável vincenda.
Falta gravíssima	Demissão com ou sem justa causa ou rescisão contratual.

6. Consequências:

Qualquer Empregado e Colaborador que viole esta Política estará sujeito a sanções, podendo ser demissão, no caso de empregado, ou rescisão de contrato, no caso de empresa contratada.

Qualquer violação a essa política deverá ser devida e detalhadamente investigada e punida. Em caso de ilícitos praticados contra a Administração Pública, as autoridades competentes serão informadas.

Caso o empregado ou parceiro da OMEGA se recuse, sem motivo justificado, a dar ciência do recebimento da penalidade, a OMEGA deverá ler a este o conteúdo da advertência ou suspensão, na presença de duas testemunhas. Estas, por sua vez, deverão informar seus nomes e assinar o documento.

As sanções aplicadas pela OMEGA não substituem aquelas previstas na legislação penal, civil, societária, tributária, trabalhista e administrativa.

Para a aplicação da consequência serão consideradas a atualidade da punição, a unicidade da pena e a proporcionalidade:

a) Atualidade da punição: diz respeito ao tempo entre a ocorrência da falta e a penalização, na sua maioria deve ser imediata, com exceção daquelas que requeiram apuração aprofundada dos fatos e de responsabilidade.

b) Unicidade da pena: diz respeito à quantidade de punições aplicadas para a mesma falta, só poderá ser aplicada uma consequência para cada ato faltoso.

c) Proporcionalidade: diz respeito ao balizador perante a falta cometida, para realizar um julgamento coerente, será considerada a gravidade e impacto da falta cometida, o histórico funcional do empregado (existência e teor de atos faltosos anteriores), os motivos determinantes para a realização da falta e a condição pessoal do empregado.

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	POL-002	Rev. 01
	Titulo: Política de Consequências Omega		Pag. 7 de 10

A aplicação de penalidades deverá respeitar o processo de investigação estabelecido pela OMEGA, bem como permitirão a ampla defesa e o contraditório do empregado ou parceiro da OMEGA.

7. Tipos de Consequências

7.1. Aos empregados da OMEGA

São consequências aplicáveis aos empregados da OMEGA:

- i. **Advertência Verbal:** é um aviso ao empregado, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão de acordo com as Normas, Políticas e Código de Ética e de Conduta da OMEGA e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao empregado mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência verbal será realizada por meio de conversa, na presença de um funcionário do RH que, posteriormente, deverá registrar a advertência e anexar na pasta de arquivo do empregado para consulta posterior.
- ii. **Advertência Escrita:** possui a mesma finalidade que a advertência verbal, a diferença é que se dará por meio da entrega de comunicação escrita, na presença de um funcionário do RH, devendo o empregado advertido assinar o documento no seu recebimento. Esse documento assinado poderá ser utilizado futuramente como comprovação das ações progressivas efetuadas pelo empregador, por isso deve ser mantido em posse do setor de Recursos Humanos da OMEGA.
- iii. **Suspensão Disciplinar:** é uma medida utilizada para penalizar o empregado na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave cometida por ele. Nesse caso haverá prejuízo salarial a ele, perdendo o direito a remuneração nos dias de suspensão, o descanso semanal remunerado, 1/12 do 13º salário se a suspensão for maior ou igual a 15 dias e, como é considerada ausência injustificadas ao serviço, seguirá as regras de férias contidas na Consolidação das Leis do Trabalho. A suspensão não poderá exceder o período de trinta dias corridos. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	POL-002	Rev. 01
	Titulo: Política de Consequências Omega		Pag. 8 de 10

iv. Rescisão de Contrato de Trabalho (demissão): caso medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o empregado tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido seu contrato de trabalho. Nesse caso, o empregado tem direito ao aviso prévio, férias vencidas acrescidas de 1/3, férias proporcionais, 13º salário proporcional, saldo de salário, multa sobre o FGTS e direito a sacar os depósitos do FGTS, conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho acerca de demissões sem justa causa.

v. Rescisão de Contrato de Trabalho por Justa Causa (demissão por justa causa): caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o empregado tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido seu contrato de trabalho por justa causa conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse caso, o empregado perde o vínculo empregatício, além de perder vários direitos trabalhistas como férias proporcionais, 13º salário, multa sobre FGTS e saque do FGTS, por exemplo.

7.2. Aos parceiros da OMEGA

São considerados parceiros da OMEGA todos seus fornecedores, prestadores de serviço, terceiros, agentes intermediários, patrocinados, entre outros.

São consequências aplicáveis aos parceiros da OMEGA:

i. Advertência: um aviso para que o parceiro tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão de acordo com as Normas, Políticas e Código de Ética e de Conduta e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Em caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência será realizada por meio de notificação extrajudicial a ser enviada por Cartório, e deverá ser registrada no Cadastro do parceiro para consulta posterior.

ii. Suspensão cadastral: é uma medida utilizada para que, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta média cometida, ele regularize a situação que motivou a falta média e/ou as advertências. Nesse caso haverá prejuízo ao parceiro, uma vez que este não poderá contratar com a OMEGA por determinado período de tempo. A suspensão cadastral deverá atingir todo o período do contrato atualmente vigente, bem como o período posterior à entrega do objeto contratado pela

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	POL-002	Rev. 01
	Título: Política de Consequências Omega		Pag. 9 de 10

OMEGA. A suspensão cadastral será informada por meio de notificação extrajudicial enviada via Cartório, permitindo a ampla defesa e o contraditório do parceiro e deverá ser registrada no Cadastro do parceiro para consulta posterior. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

iii. Suspensão contratual: é uma medida utilizada para que, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave cometida, o parceiro regularize a situação que motivou a falta grave e/ou as advertências. O contrato de trabalho ficará suspenso, fazendo com que o objeto do contrato não possa ser realizado durante o período, por, no máximo, trinta dias corridos. Isso não ensejará na aplicação de multas e juros contratuais em decorrência do atraso, sem prejuízo das demais cláusulas contratuais. A suspensão será realizada por meio de notificação extrajudicial via Cartório, permitindo a ampla defesa e o contraditório do parceiro e deverá ser registrada no Cadastro do parceiro para consulta posterior. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

iv. Rescisão do contrato: Caso medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o terceiro tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido unilateralmente de forma motivada o contrato, sem prejuízo da aplicabilidade das sanções previstas no instrumento contratual e legislação vigente aplicável. A rescisão unilateral motivada do contrato deverá suspender o Cadastro do indivíduo.

8. RESULTADO ESPERADO

É esperado da alta gestão e da equipe o comprometimento com os procedimentos descritos nesta política. Cabe aos líderes e à área de Compliance criar treinamentos periódicos para garantir a correta aplicação e conscientização deste programa, assim como responder às eventuais dúvidas com relação a sua aplicação.

Os resultados esperados desta política serão avaliados por meio de indicadores iniciais que serão analisados e revisados a cada atualização. São eles:

- Número de casos identificados pelo Gestor
- Número de casos identificados pelo Canal de Comunicação
- Número de aplicação de consequências para as faltas:
 - a. Levíssima

	POLÍTICA INSTITUCIONAL	POL-002	Rev. 01
	Título: Política de Consequências Omega		Pag. 10 de 10

- b. Leve
- c. Mediana
- d. Grave
- e. Gravíssima