

	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS	Revisão: 00 Vigência: 17/09/2025 Próxima Revisão: 17/09/2028
Responsável: Área de Recursos Humanos		Aprovação: Diretoria Executiva

1 Introdução

Considerando o repúdio da Mover Participações S.A., denominada “MOVER”, a qualquer ato de improbidade, assédio e de prática discriminatória entre outros atos que atentem contra a dignidade da pessoa humana, transparência, lealdade e atitude correta é de ampla importância para a performance das empresas que todos os seus profissionais atuem em conformidade com suas políticas internas, padrões éticos e legislação.

A Política de Consequências visa a estabelecer diretrizes e critérios gerais para aplicação de medidas disciplinares, de modo uniforme, àqueles que não cumprirem essas regras, mantendo a transparência, senso de justiça e equidade nas decisões.

2 Aplicação

Esta Política se aplica a todos os profissionais da MOVER e suas controladas no Brasil e no exterior (controladas), incluindo os membros do Conselho de Administração da MOVER e da Diretoria Executiva.

Esta Política será observada de forma integrada com todas as demais políticas da MOVER e legislação aplicável sobre o tema.

Responsabilidades

2.1 Gestores

- 2.1.1** Assegurar que todos os profissionais sob sua responsabilidade conheçam o conteúdo deste documento e respeitem suas diretrizes e regras;
- 2.1.2** Assegurar que todas as infrações e medidas disciplinares sejam reportadas à área de Recursos Humanos;
- 2.1.3** Monitorar as ações que possam ser passíveis de medidas disciplinares;
- 2.1.4** Assegurar que as apurações sejam feitas com confidencialidade, sem qualquer anotação desabonadora, preservando a imagem do profissional perante os demais profissionais da MOVER não envolvidos no processo;
- 2.1.5** Assegurar a efetividade das consequências estabelecidas aos profissionais sob sua responsabilidade;
- 2.1.6** Monitorar e fornecer orientações aos profissionais de sua área que cometeram alguma infração, a fim de evitar reincidências;

	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS	Revisão: 00 Vigência: 17/09/2025 Próxima Revisão: 17/09/2028
Responsável: Área de Recursos Humanos	Aprovação: Diretoria Executiva	

- 2.1.7** Avaliar as infrações cometidas, em conjunto com a área de Recursos Humanos e Diretoria Jurídica, Riscos, Compliance e Integridade, caso a infração não esteja contemplada nos exemplos desta política;
- 2.1.8** Orientar os profissionais a encaminhar à Linha Ética, quando aplicável, denúncias recebidas de forma direta e passíveis de investigação pelas áreas responsáveis;
- 2.1.9** A aplicação das medidas disciplinares será aprovada pelo Gestor e pela Diretoria Executiva.

2.2 Diretoria Jurídica, Riscos, Compliance e Integridade

- 2.2.1** Fornecer consulta jurídica detalhada dos riscos, necessária nas hipóteses de desligamentos com ou sem justa causa, com base nas informações e elementos disponibilizados e que propiciem uma análise do caso.
- 2.2.2** Apoiar na avaliação das infrações cometidas, em conjunto com o gestor imediato do profissional e Recursos Humanos, caso a infração não esteja contemplada nos exemplos desta política.
- 2.2.3** Promover e reforçar o comprometimento, responsabilidades e a aderência a esta política;
- 2.2.4** Monitorar a efetividade da aplicação desta Política mediante o acompanhamento das medidas disciplinares para as infrações cometidas, mantendo, em caráter restrito e sigiloso os devidos registros (descrição e categorias das infrações, medidas disciplinares aplicadas, datas e profissionais penalizados);
- 2.2.5** Avaliar as infrações cometidas em conjunto com o gestor imediato do profissional e Recursos Humanos, caso a infração não esteja contemplada nos exemplos desta política;
- 2.2.6** Reportar ao Comitê de Ética da MOVER os Indicadores relacionados às infrações cometidas e à aplicação da Política de Consequências.

2.3 Recursos Humanos

- 2.3.1** Monitorar a efetividade da aplicação desta política, mediante acompanhamento das medidas disciplinares aplicadas, mantendo os devidos registros (descrição e categorias das infrações, tipos de medidas disciplinares aplicadas, datas e profissionais penalizados).

	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS	Revisão: 00 Vigência: 17/09/2025 Próxima Revisão: 17/09/2028
Responsável: Área de Recursos Humanos	Aprovação: Diretoria Executiva	

2.3.2 Informar à Diretoria Jurídica, Riscos, Compliance e Integridade quaisquer infrações que possam ser passíveis de medidas disciplinares;

2.3.3 Apoiar na avaliação das infrações cometidas em conjunto com o gestor imediato do profissional, Diretoria Jurídica, Riscos, Compliance e Integridade, caso a infração não esteja contemplada nos exemplos desta política;

2.3.4 Apoiar os gestores na aplicação das medidas disciplinares conforme categoria de infração estabelecida nesta política;

2.3.5 Arquivar toda documentação referente a medidas disciplinares nos prontuários dos respectivos profissionais, assegurando a sua confidencialidade.

2.4 Comitê de Ética

2.4.1 Tomar conhecimento das medidas disciplinares mediante o reporte da Diretoria Jurídica, Riscos, Compliance e Integridade.

3 Conceitos

Consequência: medida disciplinar previamente analisada e aplicada ao profissional que cometeu infração de forma proporcional à gravidade e reincidências apuradas.

Medida Disciplinar: aplicação de uma consequência em resposta à infração evidenciada cometida pelo (a) profissional, podendo ser advertência, suspensão ou demissão por justa causa, a depender de sua gravidade e do histórico profissional do infrator.

Infração: ato de descumprimento das políticas, legislação, valores ou diretrizes da MOVER, ou a adoção de práticas não por ela não autorizadas.

Termo de Ajustamento Disciplinar: formalização da infração cometida pelo profissional com o respectivo compromisso de não reincidência, além de ser requisito importante para gerar mudança no comportamento. O Termo deverá ser aplicado para formalizar uma advertência ou uma suspensão.

Advertência: aviso do cometimento de Infração, buscando a mudança no comportamento.

Suspensão: Medida de afastamento temporário do profissional por motivo disciplinar até 30 (trinta) dias consecutivos, sem o recebimento dos respectivos salários.

Demissão por Justa Causa: rescisão do contrato de trabalho decorrente de falta grave, devidamente apurada.

	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS	Revisão: 00 Vigência: 17/09/2025 Próxima Revisão: 17/09/2028
Responsável: Área de Recursos Humanos	Aprovação: Diretoria Executiva	

4 Regulamentação

4.1 A MOVER não tolera violações das políticas e regulamentações. Isto significa que deve ter um processo sólido e consistente para lidar com os profissionais que não estão comprometidos com as diretrizes, padrões éticos e de integridade.

4.2 O cometimento de Infração implica a aplicação de Medida Disciplinar a ser apurada com base nos parâmetros da presente Política de Consequências, considerando-se, dentre outros, a gravidade da conduta, o contexto em que foi praticada e o histórico profissional de quem a cometeu.

4.3 Infrações e Consequências

A tabela a seguir apresenta alguns exemplos de infrações, categorias de classificação e suas respectivas consequências, caso isoladamente consideradas.

A penalidade prevista para cada infração, porém, poderá ser agravada em caso de reincidência ou caso o histórico profissional justifique a aplicação de medida disciplinar mais rigorosa.

4.4 Gradação

Infração	Penalidade/ Consequência
Categoria I – Leve É a ação ou omissão considerada irregular, passível de punição e que não cause prejuízos materiais relevantes ou a imagem da MOVER , ou que não seja agressiva (física ou moralmente) contra colega de trabalho, superior hierárquico, cliente ou fornecedores.	
Ausência injustificada nos Treinamentos, presenciais ou por meio de plataformas eletrônicas, dentro do prazo determinado pela Companhia.	Advertência oral ou caso o profissional já tenha sido disciplinado em razão do cometimento de infração de Categoria I – Leve
Ausência de aceite nos Códigos, Políticas e Manual do SGAS dentro do prazo determinado pela Companhia.	
Ausência injustificada no trabalho.	
Deixar de comunicar ou fornecer informações imprecisas e/ ou incorretas sobre dados pessoais informados à MOVER por desídia.	

	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS	Revisão: 00 Vigência: 17/09/2025 Próxima Revisão: 17/09/2028
Responsável: Área de Recursos Humanos		Aprovação: Diretoria Executiva

Negligenciar as solicitações de Tecnologia da Informação, inclusive quanto a manutenção de arquivos não permitidos pelas regras da MOVER.	poderá ser aplicada a Advertência escrita com registro no prontuário do profissional.
Comportamento indecoroso, aquele que atenta contra os bons costumes, no ambiente de trabalho	
Demais infrações que não sejam consideradas graves ou médias.	

Infração	Penalidade/Consequência
Categoria II – Média É a ação ou omissão considerada irregular, passível de punição e que cause prejuízos materiais relevantes à MOVER ou que seja agressiva (física ou moralmente) contra colega de trabalho, superior hierárquico, cliente ou fornecedores.	
Deixar de comunicar ou fornecer informações imprecisas e/ ou incorretas de forma proposital, sobre dados pessoais informados à MOVER. Negligenciar as solicitações de Tecnologia da Informação, inclusive quanto à manutenção de arquivos não permitidos pelas regras da MOVER que ocasionem prejuízos à Companhia. Divulgar ou discutir matéria político-partidária ou religiosa em recintos da MOVER, visando influenciar pessoas, impondo opinião pessoal ou causando desconforto e constrangimento. Deixar de comunicar fatos que possam conflitar com interesses da MOVER, de seus clientes e fornecedores (vestígios, indícios e evidências de práticas desonestas e falhas funcionais graves ou comportamento contrário aos padrões éticos da MOVER). Desrespeitar superiores hierárquicos, colegas de trabalho, concorrentes, clientes e fornecedores da MOVER. Gestor não aplicar a Política de Consequências. Profissional não cumprir um ou mais itens previstos na Política de Home Office (item 4.2 – Dos critérios de elegibilidade) Profissional negar-se em retornar ao Regime Presencial ou aderir ao Regime Home Office imotivadamente, descumprindo a orientação do empregador sem justificativa para tal. Apesar de cientificado da prática ou da omissão que configura a infração, reincidir nas práticas exemplificativas que caracterizam infração leve.	Advertência escrita com registro no prontuário do profissional. ou Caso o profissional já tenha sido disciplinado em razão do cometimento de infração de Categoria II– Média poderá ser aplicada a Suspensão de até 03 dias com registro sigiloso no prontuário do profissional.

	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS	Revisão: 00 Vigência: 17/09/2025 Próxima Revisão: 17/09/2028
Responsável: Área de Recursos Humanos		Aprovação: Diretoria Executiva

Infração	Penalidade/ Consequência
Categoria IIIa – Grave	
É a prática de falta grave, capturado ou não no artigo 482 CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) a exemplo do mau procedimento ou em ordem de textos legais.	
Usar informações confidenciais, obtidas por meio de desempenho profissional, em benefício próprio.	Suspensão de até 07 dias ou Caso o profissional já tenha sido disciplinado em razão do cometimento de infração de Categoria IIIa – Grave poderá ser aplicada a Demissão por justa causa (caso exista rol de evidências suficientes para comprovar o desligamento nessa categoria).
Negociar, sem autorização de quem é de direito, qualquer bem de propriedade da MOVER ou de clientes de que tenha posse.	
Usar sua posição funcional para obtenção de vantagens ou favorecimentos pessoais.	
Praticar atos de intimidação, ofensa ou agressão, nas dependências da MOVER ou no exercício da função seja contra qualquer pessoa ligada ou não à MOVER.	
Deixar de comunicar os atos, indícios ou fatos que possam caracterizar transações / operações, cujo objetivo possa expor a empresa em atividades ilícitas.	
Apresentar sinais de embriaguez habitual no ambiente de trabalho, salvo quando se tratar de doença, caso em que o profissional será encaminhado para o tratamento necessário.	
Ofertar e / ou receber brindes, presentes e cortesias com o objetivo de influenciar no resultado de qualquer tipo de transação comercial que afetem os interesses da MOVER.	
Confeccionar, usar ou comercializar cartões de visita ou material promocional que mencione o nome da empresa, sem autorização.	
Encobrir ou omitir uma informação importante, fazer falsas declarações em qualquer canal de comunicação, ou enganar auditores internos, externos, investigadores e afins.	

Infração	Penalidade/ Consequência
Categoria IIIb – Gravíssima	
É a prática de falta grave, capturado ou não no artigo 482 CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) a exemplo do mau procedimento ou em ordem de textos legais.	
Entregar, prometer ou oferta de qualquer tipo de pagamento, comissão, presente, remuneração a ou vantagem indevida em desacordo com a Política de Integridade e Antissuborno a	

	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS	Revisão: 00 Vigência: 17/09/2025 Próxima Revisão: 17/09/2028
Responsável: Área de Recursos Humanos		Aprovação: Diretoria Executiva

autoridades, entidades representativas de classe, agentes públicos, executivos de empresas (pública ou privada), órgãos públicos ou terceiros a eles relacionados.	Demissão por justa causa (caso exista rol de evidências suficientes para comprovar o desligamento nessa categoria).
Fazer doações a partidos políticos, campanhas políticas ou candidatos para cargo público em nome de qualquer empresa integrante da MOVER, sem a prévia e expressa aprovação por escrito do Conselho de Administração da MOVER.	
Prometer, negociar ou realizar doações em troca de favores com qualquer autoridade e/ou agente público, mesmo que o favorecido seja uma instituição beneficente genuína.	
Efetuar doações que possam ser endereçadas para financiamento ao terrorismo.	
Favorecer fornecedores e/ou prestadores de serviços na compra de produtos ou contratação de serviços para obtenção de vantagens pessoais.	
Efetuar qualquer transação comercial em benefício da MOVER que possa ser interpretada como lavagem de dinheiro ou corrupção	
Falsificar quaisquer documentos ou utilizar documentos da MOVER, sem autorização a qual precisa ser por escrito, para interesse próprio, ocasionando prejuízos à Companhia.	
Aceitar suborno, solicitar qualquer tipo de vantagem ou promessa de qualquer forma, inclusive comissões clandestinas, em qualquer instância de um pagamento contratual, ou o uso de outros meios ou caminhos para proporcionar benefícios inapropriados a clientes, representantes, empreiteiros, terceiros, empregados dos mesmos ou agentes públicos.	
Realizar patrocínios em troca de favores de qualquer autoridade e/ ou agentes públicos, bem como aos profissionais e a terceiros de forma a causar prejuízo financeiros à empresa e a sua imagem	
Realizar patrocínios sem a aprovação por escrito da Diretoria Executiva.	
Assediar sexualmente e/ou moralmente colegas de trabalho ou de quaisquer profissionais dos seus Terceiros.	
Discriminar pessoas por motivo de origem, raça, religião, classe social, opção sexual, sexo, cor, idade, incapacidade física ou estado civil ou quaisquer outros motivos.	
Competir com a empresa utilizando-se de informações e de acessos obtidos através do contrato de trabalho	
Comercializar, usar ou envolver-se diretamente com drogas ou substâncias entorpecentes.	

	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS	Revisão: 00 Vigência: 17/09/2025 Próxima Revisão: 17/09/2028
Responsável: Área de Recursos Humanos		Aprovação: Diretoria Executiva

Apesar de cientificado da prática ou da omissão que configura a infração, reincidir nas práticas exemplificativas que caracterizam infração média ou grave.	
---	--

4.5 Aplicação das medidas disciplinares

- 4.5.1** As medidas disciplinares classificadas como I (Leve), II (Média), IIIa (Grave) e IIIb (Gravíssima) deverão ser aplicadas pelo gestor direto apoiado pela área de Recursos Humanos.
- 4.5.2** O profissional deverá ser informado da infração cometida logo após a comprovação e decisão da medida a ser tomada. Devem, de forma reservada, serem ouvidas as explicações e dadas orientações necessárias.
- 4.5.3** Os procedimentos de averiguação devem ser finalizados em até 30 (trinta) dias corridos, contados do fato gerador ou do momento em que a MOVER dele tome conhecimento, e as medidas disciplinares, quando aplicáveis, devem ser aplicadas no dia subsequente ao resultado ou, em caso de impossibilidade, assim que possível, mas sempre de forma imediata de modo que, eventual demora na conclusão do procedimento de verificação/apuração não implicará em perdão tácito por parte da empresa.
- 4.5.4** Os procedimentos de averiguação devem ser feitos com sigilo, evitando constrangimento do profissional perante os demais membros da empresa ou fornecedores.

5 Prazo de Validade

Este documento passa a vigorar na data de sua aprovação e deve ser revisado em um prazo máximo de 03 (três) anos.

**Aprovado pela Diretoria Executiva e Conselho de Administração da MOVER em:
São Paulo, 17 de setembro de 2025.**