

PROGRAMA DE INTEGRIDADE E GESTÃO DE COMPLIANCE

POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES E SANÇÕES



SUMÁRIO

DEFINIÇÕES	3
REFERÊNCIAS	4
OBJETIVO	4
ABRANGÊNCIA	4
PRINCÍPIOS ORIENTADORES	5
CONDUTAS SUJEITAS A MEDIDAS DISCIPLINARES	5
TIPOS DE MEDIDAS DISCIPLINARES E SANÇÕES	7
PROCESSO DE APURAÇÃO	7
AVALIAÇÃO DA INFRAÇÃO	8
RESPONSABILIDADES	10
COMUNICAÇÃO E REGISTRO	10
GARANTIAS AO DENUNCIANTE	10
DISPOSIÇÕES FINAIS	10
ANEXOS	10



DEFINIÇÕES

- **Associada:** Sociedade de Propósito Específico responsável pela execução de contratos de concessão de infraestrutura aeroportuária federal, que se associarem voluntariamente à ABR e concordarem com o Estatuto da entidade.
- **Colaboradores:** Todos os funcionários e terceirizados da ABR.
- **Entidade:** ABR – Aeroportos do Brasil.
- **Infrações:** Para fins desta Política, consideram-se infrações quaisquer ações ou omissões que violem as leis aplicáveis, o Estatuto Social da ABR, suas normas internas, políticas e diretrizes de integridade, bem como o Código de Conduta. Enquadram-se como infração os comportamentos que contrariem princípios éticos, prejudiquem a imagem da ABR, gerem riscos indevidos à entidade ou afetem negativamente colaboradores, parceiros, associados ou demais partes interessadas. As infrações podem ser classificadas como leves, moderadas ou graves, de acordo com seu impacto, intencionalidade, recorrência e repercussão.
- **Integrantes:** Todos os colaboradores, Diretores, Conselheiros da ABR e Representantes das Associadas na Assembleia Geral.
- **Medidas Disciplinares:** São ações administrativas adotadas pela ABR para tratar desvios de conduta, corrigir comportamentos inadequados e prevenir reincidências, contribuindo para o fortalecimento da ética, da transparência e da conformidade institucional. Tais medidas devem ser aplicadas de forma proporcional à gravidade da infração, observando os princípios de isonomia, razoabilidade, imparcialidade, transparência e conformidade com a legislação vigente e com o Programa de Integridade da ABR. Entre as medidas previstas, podem constar orientações formais, advertências, registros de não conformidade, suspensão de prerrogativas ou outras sanções definidas em norma interna, inclusive medidas estatutárias quando aplicáveis.
- **Programa de Integridade e Gestão de Compliance - PIGC:** Conjunto de ferramentas, procedimentos, políticas e diretrizes cujo objetivo é estabelecer parâmetros para a garantia da conformidade com as leis e normas estabelecidas.
- **Risco de Integridade:** possibilidade de ocorrência de eventos ou condutas que possam comprometer a ética, a legalidade, a transparência, a reputação ou o cumprimento das normas internas e externas aplicáveis à ABR.
- **Terceiros:** Pessoas físicas ou jurídicas que possuem relação comercial e/ou institucional com a ABR

REFERÊNCIAS

- Estatuto da ABR – Aeroportos do Brasil;
- Código de Ética e Conduta da ABR – Aeroportos do Brasil;
- Políticas e normativos internos da ABR – Aeroportos do Brasil.

OBJETIVO

A Política de Medidas Disciplinares e Sanções tem como finalidade estabelecer **diretrizes, critérios e procedimentos para a aplicação de medidas disciplinares e sanções no âmbito da ABR**, assegurando a correção de condutas inadequadas, a prevenção de reincidências e a manutenção de um ambiente ético, transparente e alinhado às leis e normas internas.

Esta política integra o Programa de Integridade e Gestão de Compliance – PIGC da ABR - Aeroportos do Brasil e deve ser lida e interpretada em conjunto com o Estatuto Social, o Código de Ética e Conduta, bem como com as demais políticas e procedimentos estabelecidos no âmbito do PIGC da ABR.

ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os integrantes da ABR, independentemente de nível hierárquico ou função.

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

A aplicação das medidas previstas nesta Política observará os seguintes princípios:

1. **Imparcialidade e Consistência:** As decisões serão tomadas de forma objetiva, justa e isonômica, sem discriminação ou favorecimento.
2. **Proporcionalidade:** As sanções serão proporcionais à gravidade da conduta, considerando fatores como dolo ou culpa, reincidência, consequências e impacto sobre a ABR.
3. **Direito de Defesa:** Será assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa, permitindo manifestação do envolvido e análise adequada dos fatos.

CONDUTAS SUJEITAS A MEDIDAS DISCIPLINARES

Estão sujeitas às medidas disciplinares e sanções todas as condutas que violem normas legais, estatutárias ou internas aplicáveis, incluindo, mas não se limitando a, as situações abaixo:

1. Violações ao Estatuto, ao Código de Ética e Conduta e às políticas internas;
2. Descumprimento de exigências legais e regulatórias;
3. Ações incompatíveis com princípios éticos e de integridade;
4. Falta de zelo com informações, bens ou imagem institucional;
5. Obstrução de investigações internas ou omissão de informações relevantes;
6. Retaliação a denunciante de boa-fé.

Exemplos adicionais de condutas sujeitas a medidas disciplinares

Além das situações listadas acima, também poderão ser objeto de medidas disciplinares outras condutas que infrinjam normas legais, estatutárias ou internas pertinentes. Entre essas, incluem-se, de forma não exaustiva:

7. Uso inadequado de recursos da ABR, incluindo equipamentos, sistemas, informações, instalações ou credenciais, bem como violação de regras de segurança da informação;

8. Situações de conflito de interesses não declaradas, especialmente quando resultem em benefício próprio ou de terceiros em detrimento dos interesses institucionais;

9. Irregularidades em processos administrativos, como manipulação ou alteração de documentos, registros incorretos ou omissões que comprometam a conformidade;

10. Práticas de assédio moral ou sexual, bem como comportamentos inadequados que afetem a dignidade e o bem-estar de colaboradores, associados, parceiros ou demais partes interessadas;

11. Uso indevido da posição, função ou autoridade, incluindo a solicitação de vantagens, favores ou benefícios pessoais, ou qualquer forma de coação;

12. Falta de cooperação com auditorias, controles internos ou solicitações formais de documentação;

13. Violação de cláusulas contratuais, acordos ou compromissos institucionais sob responsabilidade direta do indivíduo;

14. Atos que comprometam a reputação institucional, especialmente no exercício de atividades vinculadas à ABR;

15. Descumprimento de procedimentos internos, diretrizes operacionais, orientações técnicas ou determinações formais da governança ou áreas competentes.

TIPOS DE MEDIDAS DISCIPLINARES E SANÇÕES

As medidas disciplinares poderão incluir, conforme gravidade e circunstâncias:

1. Orientação formal
2. Advertência verbal
3. Advertência por escrito
4. Suspensão de atividades (quando aplicável)
5. Afastamento temporário de funções ou projetos
6. Desligamento de atividades ou contratos
7. Encaminhamento para autoridades competentes, em caso de infrações legais

Podem ser aplicadas isolada ou cumulativamente, seguindo avaliação do caso.

PROCESSO DE APURAÇÃO

O processo de apuração do fato relatado ou denunciado observará as seguintes etapas:

1. Recebimento da denúncia ou identificação do fato
2. Análise preliminar para verificação da plausibilidade
3. Abertura de procedimento investigativo
4. Oitiva das partes envolvidas e coleta de evidências
5. Elaboração de relatório conclusivo
6. Definição e aplicação das medidas cabíveis
7. Registro e arquivamento

AVALIAÇÃO DA INFRAÇÃO

Após a apuração do fato e constatada a infração, esta deverá ser avaliada em três etapas que compõem a primeira fase do procedimento para aplicação de medidas disciplinares. Essas etapas funcionam de forma articulada, orientando decisões transparentes, fundamentadas e alinhadas às boas práticas de governança. São elas:

I. Matriz de avaliação de gravidade das infrações

A matriz de avaliação de gravidade é a primeira ferramenta utilizada no processo de definição da medida disciplinar. Ela permite analisar a conduta de forma objetiva, atribuindo pontuação a partir de fatores preestabelecidos, como intenção, impacto, reincidência, escopo, colaboração e prejuízo. Cada fator possui um peso diferente, refletindo sua relevância na análise.

O resultado dessa matriz é uma pontuação total que representa a gravidade real da infração e orienta as etapas seguintes do processo.

Quadro exemplificativo – matriz de avaliação:

FATOR	DESCRIÇÃO	PESO
Intenção	Dolo (intencional) / Culpa (negligência)	Alto
Impacto	Financeiro, reputacional, operacional	Alto
Reincidência	Primeira ocorrência / recorrente	Médio
Escopo	Individual / coletivo / institucional	Médio
Colaboração	Cooperação na apuração / obstrução	Baixo
Prejuízo	Existente / potencial	Alto

II. Classificação da infração

Para fins desta Política, as infrações são classificadas em três categorias: leves, moderadas e graves. As infrações leves correspondem a condutas de impacto mínimo, passíveis de correção por meio de orientação ou advertência. As infrações moderadas abrangem ações de impacto relevante ou reincidência em condutas leves. Já as infrações graves envolvem fraude, corrupção, assédio, discriminação, violação de leis, danos materiais significativos ou riscos elevados à imagem institucional.

Cada classificação possui uma pontuação específica. Com base na pontuação final obtida na matriz, a infração é enquadrada em uma das categorias mencionadas. Essa lógica funciona como um filtro objetivo que organiza os casos por nível de severidade e orienta a aplicação de medidas disciplinares proporcionais à gravidade. O modelo garante uniformidade no processo, reduz subjetividade e assegura que situações semelhantes recebam tratamentos equivalentes.

Quadro exemplificativo - Classificação da infração:

TIPO DE INFRAÇÃO	PONTOS INDICATIVOS	EXEMPLOS DE MEDIDAS
Leve	1 – 5 pontos	Orientação / advertência
Moderada	6 – 10 pontos	Advertência escrita / suspensão / restrição temporária
Grave	11+	Desligamento / denúncia às autoridades

III. Quadro comparativo - Infrações X Medidas Cabíveis

O quadro comparativo abaixo apresenta, de forma clara e prática, exemplos típicos de condutas para cada categoria de infração e as medidas disciplinares compatíveis. Ele funciona como uma referência operacional para orientar a decisão final, padronizando a aplicação das sanções. Ao relacionar cada tipo de infração aos possíveis desdobramentos disciplinares, o quadro fortalece a transparência, reduz arbitrariedades e proporciona mais segurança técnica na escolha da medida a ser aplicada.

Quadro comparativo:

TIPO DE INFRAÇÃO	EXEMPLOS	MEDIDAS POSSÍVEIS
Leve	Descumprimento pontual de procedimento, atraso em entrega, descuido com informações não sensíveis	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação formal • Advertência verbal • Advertência escrita
Moderada	Reincidência em condutas leves, falha em compliance, risco reputacional moderado	<ul style="list-style-type: none"> • Advertência formal • Suspensão formal • Treinamento obrigatório
Grave	Fraude, assédio, discriminação, corrupção, obstrução de investigação, violação grave legal/regulatória	<ul style="list-style-type: none"> • Afastamento • Rescisão • Encaminhamento às autoridades competentes

RESPONSABILIDADES

- **Conselho de Ética e Compliance:** Condução e supervisão das análises e recomendações.
- **Conselho de Administração e Diretoria Executiva:** Aplicação das medidas disciplinares, conforme competências internas.
- **Compliance Officer:** Apoio técnico, monitoramento e orientação sobre procedimentos.

COMUNICAÇÃO E REGISTRO

Todas as medidas disciplinares aplicadas serão registradas formalmente emantidas em arquivo seguro, em conformidade com regras internas e legais.

GARANTIAS AO DENUNCIANTE

- Proteção contra retaliações;
- Sigilo de identidade, sempre que possível;
- Tratamento adequado e confidencial do relato.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política será revista periodicamente, ou sempre que necessário, para assegurar sua efetividade e aderência às melhores práticas de governança e integridade da ABR.

A presente Política de Medidas Disciplinares e Sanções foi analisada e recomendada pelo Conselho de Ética e Compliance - CEC, órgão de assessoramento ao Conselho Administrativo da Entidade que aprovou o documento na reunião ocorrida em 27 de fevereiro de 2026.

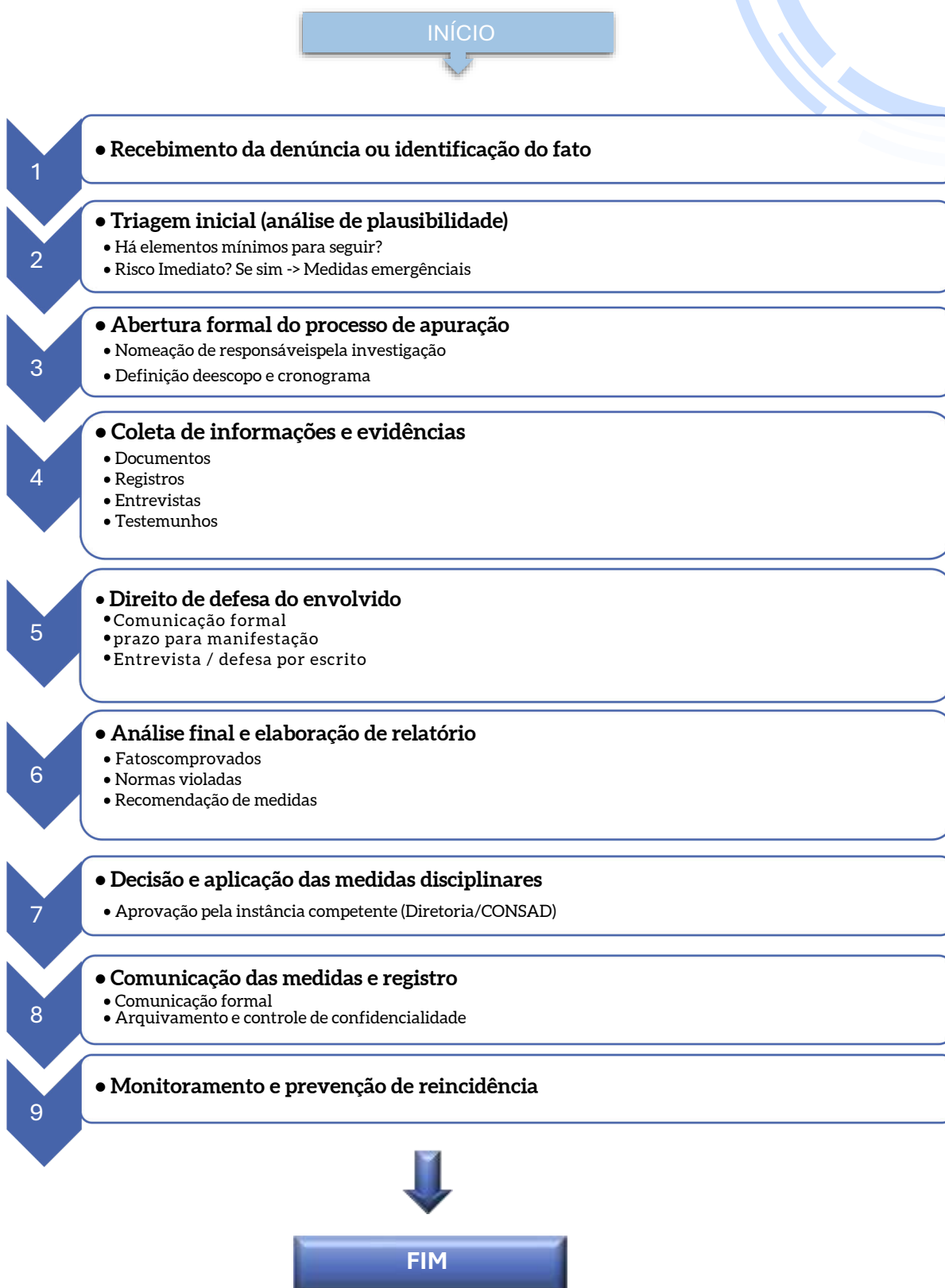
ANEXOS

Anexo I - Fluxo do processo disciplinar

Anexo II - Minuta de comunicação de aplicação de sanção disciplinar

Anexo III - Procedimento para aplicação de medidas disciplinares e sanções

ANEXO I - FLUXO DO PROCESSO DISCIPLINAR
AEROPORTOS DO BRASIL - ABR



ANEXO II – MINUTA – COMUNICAÇÃO DE APLICAÇÃO DE MEDIDA DISCIPLINAR - ABR

À

[Nome do(a) destinatário(a)]

[Cargo / Função]

[Área]

Prezado(a) Sr.(a) [Nome],

Em decorrência da apuração conduzida no âmbito da ABR, e após a análise dos fatos conforme o Estatuto Social, o Código de Ética e Conduta e a Política de Medidas Disciplinares e Sanções da ABR, comunicamos que foi constatada infração às normas internas aplicáveis.

A conduta foi avaliada com base em critérios objetivos, incluindo a aplicação da Matriz de Avaliação de Gravidade, tendo sido classificada como [leve / moderada /grave]. Em razão dessa classificação, e observadas as diretrizes previstas na Política, foi deliberada a aplicação da seguinte medida disciplinar:

- Advertência verbal
- Advertência escrita
- Treinamento obrigatório
- Suspensão disciplinar
- Desligamento / Rescisão
- Outra: (especificar)

A medida adotada possui caráter **educativo, corretivo e/ou preventivo**, conforme o caso, e é proporcional à gravidade da infração apurada, tendo como objetivo reforçar a observância das normas internas, preservar a integridade institucional e prevenir a reincidência de condutas em desacordo com os princípios da ABR.

O cumprimento integral da medida aplicada é obrigatório. O não atendimento às condições estabelecidas poderá ensejar a adoção de medidas disciplinares adicionais, nos termos da Política vigente.

Esta comunicação será registrada para fins de controle interno e histórico disciplinar, observados os princípios de confidencialidade e proteção das informações. Para eventuais esclarecimentos, o(a) destinatário(a) poderá entrar em contato com o Compliance Officer ou Diretoria executiva, por meio dos canais institucionais.

Atenciosamente,

[Nome do responsável]

[Cargo]

[Instância competente]

ABR – Aeroportos do Brasil

CIÊNCIA DO(A) DESTINATÁRIO(A):

Declaro que recebi ciência da presente comunicação e do conteúdo nela descrito.

Assinatura:

Nome:

Data: ___ / ___ / _____

ANEXO III - PROCEDIMENTO PARA APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES E SANÇÕES

OBJETIVO

Este procedimento tem por objetivo estabelecer, de forma detalhada, o fluxo operacional para a análise, o registro, o encaminhamento e a aplicação das medidas disciplinares e sanções previstas na Política de Medidas Disciplinares e Sanções da ABR. Busca-se garantir um processo estruturado, tempestivo e consistente, desde a identificação da conduta até a formalização da decisão e o seu devido acompanhamento.

Derivado diretamente da Política de Medidas Disciplinares e Sanções, este procedimento integra o Programa de Integridade e Gestão de Compliance (PIGC) da ABR – Aeroportos do Brasil e deve ser interpretado em alinhamento com o Estatuto Social, o Código de Ética e Conduta e as demais políticas e procedimentos estabelecidos no âmbito do PIGC.

PROCESSO

Este procedimento adota uma lógica integrada que garante rigor técnico, proporcionalidade e consistência na aplicação de medidas disciplinares pela ABR. O processo é estruturado em três etapas complementares (**Matriz de Gravidade, Classificação da Infração e Quadro Comparativo** de Infrações x Medidas Cabíveis) que funcionam de forma articulada para orientar decisões transparentes, justificáveis e alinhadas às boas práticas de governança. Esse encadeamento assegura que a resposta disciplinar seja sempre proporcional ao risco, ao impacto e às circunstâncias da conduta analisada, além de promover coerência e uniformidade no tratamento de casos semelhantes.

Assim, conforme disposto a seguir, a combinação das três ferramentas (matriz de gravidade, classificação da infração e quadro comparativo) garante que todo o processo disciplinar seja conduzido de forma consistente, proporcional e transparente, fortalecendo a integridade e a governança da ABR.

1. Avaliação da infração na Matriz de Gravidade

O Processo inicia-se com a análise da conduta segundo os seis fatores da matriz:

- a. **Intenção** (dolo ou culpa)
- b. **Impacto** (financeiro, reputacional, operacional)
- c. **Reincidência**
- d. **Escopo** (individual, coletivo ou institucional)
- e. **Colaboração** na apuração
- f. **Prejuízo** (existente ou potencial)

Cada fator possui um peso (alto, médio ou baixo) que influencia a pontuação final: quanto maior a gravidade do fator, maior a pontuação atribuída. Ao final, a soma desses elementos determina a gravidade consolidada da conduta.

Exemplos práticos:

Ex.1: Um colaborador atrasa o envio de um relatório não sensível → intenção não dolosa, impacto baixo, sem reincidência → pontuação baixa.

Ex.2: Um dirigente obstrui uma investigação interna → dolo, impacto alto, prejuízo potencial elevado → pontuação alta.

2. Enquadramento da pontuação na classificação da infração:

Com a pontuação final obtida na matriz, a infração é enquadrada em uma das três categorias: **leve**, **moderada** ou **grave**.

Infrações leves, normalmente com pontuação entre **1 e 5 pontos**, resultam em medidas educativas e orientativas.

Quando a conduta alcança entre **6 e 10 pontos**, é classificada como moderada, podendo gerar advertência escrita, suspensão ou aplicação de restrições.

Já infrações que somam **11 pontos ou mais** são consideradas graves, podendo levar ao afastamento, à rescisão ou até à comunicação às autoridades competentes.

Esse modelo de classificação assegura que condutas semelhantes recebam tratamentos equivalentes, promovendo justiça, coerência e padronização nas decisões.

3. Aplicação da medida disciplinar usando o Quadro Comparativo:

Após o enquadramento da infração, consulta-se o Quadro Comparativo, ferramenta que padroniza a tomada de decisão e evita arbitrariedades. O quadro apresenta exemplos práticos de condutas e indica as medidas compatíveis para cada nível de gravidade, promovendo uniformidade e segurança técnica.

Exemplos típicos do quadro:

- **Infrações Leves:** atraso pontual, descuido com informação não sensível.
→ Medidas: orientação, advertência verbal, advertência formal.
- **Infrações Moderadas:** reincidência em condutas leves, falhas de conformidade.
→ Medidas: advertência formal, suspensão, treinamento obrigatório.
- **Infrações Graves:** fraude, assédio, discriminação, corrupção.
→ Medidas: afastamento, rescisão, denúncia às autoridades.

Modelo de pontuação da matriz de gravidade das infrações

Atribui-se uma pontuação para cada fator, conforme o nível de gravidade. Os fatores com **peso alto recebem pontuação mais elevada**, pois representam riscos maiores para a ABR.

- **Tabela de Pontuação por Peso**

PESO DO FATOR	NÍVEL	PONTOS
Alto	Baixo	1
	Médio	3
	Alto	5
Médio	Baixo	1
	Médio	2
	Alto	3
Baixo	Baixo	0
	Médio	1
	Alto	2

• **Aplicação da Pontuação por Fator:**

➤ **Intenção (Peso: Alto)**

- Culpa leve / sem intenção = **1 ponto**
- Culpa moderada = **3 pontos**
- Dolo (intencional) = **5 pontos**

➤ **Impacto (Peso: Alto)**

- Impacto baixo / inexistente = **1 ponto**
- Impacto moderado = **3 pontos**
- Impacto alto / institucional / financeiro relevante = **5 pontos**

➤ **Reincidência (Peso: Médio)**

- Primeira ocorrência = **1 ponto**
- Reincidência moderada (ocorrências esporádicas) = **2 pontos**
- Reincidência clara (conduta repetitiva) = **3 pontos**

➤ **Escopo (Peso: Médio)**

- Afeta apenas o próprio indivíduo = **1 ponto**
- Afeta equipe / área = **2 pontos**
- Afeta a ABR institucionalmente = **3 pontos**

➤ **Colaboração (Peso: Baixo)** Obs.: Aqui a lógica é inversa: quanto menor a colaboração, maior a pontuação.

- Colaborou integralmente = **0 ponto**
- Colaboração parcial / resistência leve = **1 ponto**
- Obstrução ou omissão deliberada = **2 pontos**

➤ **Prejuízo (Peso: Alto)**

- Potencial mínimo = **1 ponto**
- Prejuízo moderado (potencial relevante ou impacto não materializado) = **3 pontos**
- Prejuízo efetivo ou risco crítico = **5 pontos**

- **Como interpretar a pontuação final**

A soma resultante define a **categoria da infração**

Categoria	Pontuação
Leve	1 - 5 pontos
Moderada	6 - 10 pontos
Grave	11+ pontos

ANEXOS:

Anexo III.A – Formulário para avaliação de infração

Anexo III.B – Fluxograma do Processo de Aplicação de Medidas Disciplinares -
ABR

ANEXO III.A - FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE INFRAÇÃO DISCIPLINAR

- 1. Intenção:**
 - Culpa leve - 1 ponto
 - Culpa moderada - 3 pontos
 - Dolo - 5 pontosSubtotal: _____

- 2. Impacto:**
 - Baixo - 1 ponto
 - Moderado - 3 pontos
 - Alto - 5 pontosSubtotal: _____

- 3. Reincidência:**
 - Nenhuma - 1 ponto
 - Moderada - 2 pontos
 - Alta - 3 pontosSubtotal: _____

- 4. Escopo:**
 - Individual - 1 ponto
 - Área - 2 pontos
 - Institucional - 3 pontosSubtotal: _____

- 5. Colaboração:**
 - Colaborou integralmente - 0 ponto
 - Colaboração parcial - 1 ponto
 - Obstrução - 2 pontosSubtotal: _____

- 6. Prejuízo:**
 - Baixo - 1 ponto
 - Moderado - 3 pontos
 - Alto - 5 pontosSubtotal: _____

Pontuação final: _____ pontos

CLASSIFICAÇÃO AUTOMÁTICA:

- 1-5 → • **Infração Leve**
- 6-10 → **Infração Moderada**
- 11+ → **Infração Grave**

ENCAMINHAMENTO: De acordo com o quadro comparativo de medidas cabíveis.



ANEXO III.B - FLUXOGRAMA DO PROCESSO DE APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES - ABR

1. Recebimento da Infração já apurada

Entrada do procedimento: a apuração/investigação já foi concluída e encaminhada para avaliação disciplinar

2. Avaliar a conduta na Matriz de Gravidade

- Inserir fatores - atribuir pesos - calcular pontuação.

3. Pontuação final definida?

- Sim → seguir
- Não → retornar para complementar dados.

4. Classificar a infração (Leve / Moderada / Grave)

- Conforme pontuação obtida.

5. Consultar Quadro Comparativo de Infrações x Medidas Cabíveis

- Verificar medidas adequadas à classificação
- Identificar exemplos similares
- Selecionar medida inicial compatível

6. Avaliação de eventuais agravantes ou atenuantes operacionais

(ex.: histórico, contexto específico, riscos adicionais)

- Ajuste permitido apenas dentro da mesma categoria de gravidade
- Evita distorções e mantém a proporcionalidade

7. Definir a medida disciplinar recomendada

- Registrar justificativa técnica.

8. Submeter para validação da instância competente

(ex.: Diretoria Executiva, Conselho de Ética e Compliance ou Conselho de Administração)

- Aprovar ou solicitar ajustes.

9. Comunicação formal da decisão

- Comunicar ao envolvido
- Registrar ciência
- Registrar no sistema/arquivo próprio

10. Acompanhamento da execução

- Aplicação efetiva da medida
- Monitoramento de prazos (ex.: suspensão, treinamentos obrigatórios)
- Registro de cumprimento

11. Encerramento do processo disciplinar

- Arquivamento
- Atualização de histórico
- Feedback para áreas envolvidas (se aplicável)

PROGRAMA DE INTEGRIDADE E GESTÃO DE COMPLIANCE ABR

POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES E SANÇÕES