

Política de Gestão de Consequências da Cortel Holding S.A. e suas controladas e subsidiárias

1. OBJETIVO

1.1. Esta Política de Gestão de Consequências da Cortel Holding S.A. e suas controladas e subsidiárias (“Política”) tem por objetivo estabelecer as tratativas a serem dadas para situações de efetiva ou potencial violação (ou possível violação) ao Código de Ética, às políticas e procedimentos da Cortel Holding e/ou à legislação em vigor.

2. REFERÊNCIAS

2.1. Esta Política tem como referências: (i) as diretrizes de governança corporativa do estatuto social da Cortel Holding, conforme alterado (“Estatuto Social”); (ii) o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC (“Código Brasileiro de Governança Corporativa”); (iii) o Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”); e (iv) Legislação Anticorrupção.

3. APLICAÇÃO DA POLÍTICA

3.1. As seguintes pessoas estão obrigadas a observar as regras e diretrizes estabelecidas na presente Política:

- (i) os Acionistas Controladores;
- (ii) os Administradores e os Demais Membros dos Órgãos da Administração: membros do Conselho de Administração da Cortel Holding (“Conselho de Administração”), dos comitês relacionados ao Conselho de Administração (“Comitês”), da Diretoria Estatutária da Cortel Holding (“Diretoria”), do Conselho Fiscal da Cortel Holding (quando instalado);
- (iii) os Diretores Não Estatutários;
- (iv) todos os colaboradores da Cortel Holding e de suas controladas, independentemente do nível hierárquico; e
- (v) os Fornecedores e Prestadores de Serviços.

3.2. Os Fornecedores e Prestadores de Serviços deverão, no ato da sua contratação, assinar o Termo de Adesão (Anexo A), pelo qual declararão conhecer também todos os termos desta Política e se obrigam a observá-los.

3.2.1. O Termo de Adesão deve permanecer arquivado na sede da Cortel Holding enquanto seu signatário mantiver vínculo com a Cortel Holding e por, no mínimo, 5 (cinco) anos após o encerramento do contrato.

4. DEFINIÇÕES

4.1. Na aplicação e interpretação desta Política, os termos com iniciais em maiúsculas terão, tanto no singular quanto no plural, os seguintes significados:

Colaborador(es): São todos os funcionários, empregados e colaboradores na Cortel Holding, incluindo seus diretores, membros do seu conselho de administração, do seu conselho fiscal, dos comitês do conselho de administração, bem como de quaisquer outros órgãos com funções técnicas e/ou destinados a aconselhar os administradores, assim como os estagiários, jovens aprendizes e trainees da Cortel Holding.

Cortel Holding: Compreende a Cortel Holding, e abrange para os fins desta Política, as suas controladas e subsidiárias.

Denúncia(s): Relato realizado por Colaboradores ou Terceiros utilizando os meios de acesso ao Canal de Denúncias da Cortel Holding.

Legislação Anticorrupção: São todas as leis e regulamentações que versam sobre atos de corrupção e contra a administração pública nos locais em que a Cortel Holding opera, incluindo, mas não se limitando à Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), seu Decreto Regulamentador (Decreto nº 8.420/2015), Lei de Licitações e Contratações Públicas (Lei nº 8.666/1993), Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.420/1992), Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940); e as demais leis estrangeiras com eficácia extraterritorial, aderentes à Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais da OCDE, inclusive seus regulamentos e demais normas relacionadas, incluindo as demais normas legais que vierem a alterar e substituir, no todo ou em parte, as lei anteriormente mencionadas.

Políticas: Conjunto de regras e orientações internas sobre temas relevantes que determinam as expectativas da Cortel Holding em relação aos seus Colaboradores e Terceiros.

Terceiro(s): Inclui toda e qualquer pessoa física ou jurídica não pertencente ao quadro de funcionários da Cortel Holding, que atuem, direta ou indiretamente, de qualquer forma, em nome da empresa, incluindo, mas não se limitando a prestadores de serviço, parceiros de negócio, consultores, distribuidores, representantes,

representantes comerciais, mandatários, procuradores, clientes, fornecedores, despachantes, gerenciadoras, entre outros.

5. DIRETRIZES GERAIS

5.1. A infração às leis e regulamentos vigentes, bem como aos preceitos éticos e às regras contidas no Código de Conduta da Cortel Holding deverá ser reportada e será adequadamente tratada pela Área de *Compliance*.

5.2. Para aplicação de sanções a Área de *Compliance* considerará as provas e indícios da infração de maneira imparcial, ponderando a gravidade do ato praticado e da forma utilizada pela prática, o dolo ou culpa, o dano causado à Cortel Holding, Colaboradores e Terceiros, e a reincidência.

5.3. A aplicação de medidas disciplinares será regida pelos seguintes princípios:

- (i) **Proporcionalidade:** A penalidade deve ser proporcional à gravidade da falta cometida. Deve-se considerar a existência de simples culpa ou de dolo, o conhecimento dos riscos e a vontade do colaborador em cometer a falta.
- (ii) **Atualidade:** A punição deve ser aplicada em momento seguinte à falta. O prazo decorrido entre a falta e a punição deve ser o menor possível, sob pena de se perder a conexão entre ambas.
- (iii) **Adequação:** A medida disciplinar deve ser coerente com a falta cometida e visar apenas a (i) combater a ocorrência da violação; (ii) prevenir a reincidência, seja pelo mesmo infrator ou por outro Colaborador ou Terceiro; (iii) reiterar a vigência e eficácia das políticas internas e (iv) reafirmar o compromisso da Cortel Holding em manter-se fiel ao Programa de Compliance em vigor. Não é adequada a medida disciplinar que visa a expor ou humilhar o infrator; intimidar ou amedrontar os demais Colaboradores ou Terceiros; ou responsabilizar um só indivíduo por falhas ou violações recorrentes/sistêmicas;
- (iv) **Necessidade:** a sanção deverá ser apenas a estritamente necessária para atingir os objetivos listados no item iii, e utilizar o meio menos gravoso ao desempenho das atividades laborais do Colaborador e à preservação da sua reputação, menos custoso e que afete menos negativamente o indivíduo;
- (v) **Unicidade:** O Colaborador ou Terceiro não pode ser punido mais de uma vez por uma só falta cometida. Uma reincidência ou a existência de nova falta é passível de nova punição agravada pela ocorrência anterior.

6. DEVER DE REPORTAR

6.1. Todos os Colaboradores e Terceiros têm o dever de reportar, prontamente, qualquer violação ou suspeita de violação à presente política à Área de *Compliance* ou ao Canal de Denúncias.

6.2. É responsabilidade de todos os Colaboradores e Terceiros, comunicar qualquer violação, comportamentos incompatíveis ou suspeita de violação aos princípios da ética e integridade, ao Código de Conduta e Ética da Cortel Holding, leis e regulamentos em vigor, bem como demais políticas, manuais e procedimentos internos.

6.3. A omissão diante do conhecimento de possíveis violações por Colaboradores e Terceiros será considerada atitude antiética e passível de aplicação de medidas disciplinares. Da mesma forma, o relato de situações irreais com o objetivo de prejudicar outras pessoas ou empresas por interesses pessoais será igualmente considerado antiético e passível de penalidades, nos termos desta Política.

7. DA GRAVIDADE DOS DESVIOS

7.1. Os desvios de conduta serão considerados quanto a sua gravidade, a critério da Área de *Compliance*, como “leve”, “moderado” e “grave”.

7.2. Serão consideradas sempre como desvios de conduta graves, para fins de aplicação de penalidades (que implicará a adoção de medidas disciplinares mais incisivas e diretas), os eventos indicados exemplificativamente abaixo:

- (i) descumprimento da legislação aplicável as suas atividades profissionais e que exponha a Cortel Holding a contingências;
- (ii) atos de corrupção, financiamento ao terrorismo e/ou lavagem de dinheiro ou incentivo aos mesmos;
- (iii) situações de conflito de interesse incluindo ou não a contratação de atividades junto a parentes do Colaborador;
- (iv) favorecimentos em dinheiro ou outra forma junto a parceiros, prestadores de serviços e/ou clientes da Cortel Holding;
- (v) uso indevido, por Terceiros, de informações privilegiadas e informações concorrencialmente sensíveis para si e/ou para benefício de terceiros; e

- (vi) repasse a Terceiros de informações privilegiadas e informações concorrencialmente sensíveis da Cortel Holding a que tenha tido acesso;
- (vii) a prática de quaisquer outros atos passíveis de rescisão por justa causa conforme previsto no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho.

7.3. A Área de *Compliance* verificará, “caso a caso”, a gravidade de cada desvio de conduta submetido à sua apuração e reportará o resultado ao Comitê de Ética, indicando as medidas disciplinares que entende cabíveis.

7.4. O Comitê de Ética será responsável pela aprovação do relatório de apuração e da medida disciplinar aplicável e o Departamento de Recursos Humanos ficará responsável por executá-la, comunicando ao Colaborador e seu gestor.

7.5. A Área de *Compliance* poderá editar documento interno aditando o rol exemplificativo de condutas graves mencionadas no item acima. Caberá à Área de *Compliance* e Recursos Humanos dar ampla divulgação a este documento interno para conhecimento de Colaboradores e Terceiros.

8. DAS MEDIDAS APLICÁVEIS A COLABORADORES

8.1. A aplicação de quaisquer das medidas aqui previstas será implementada diretamente pela Área de *Compliance*, pelo setor de Recursos Humanos ou pelo superior imediato do Colaborador envolvido após aprovação do Comitê de Ética.

8.2. A aplicação de qualquer medida disciplinar deverá ser sempre precedida de orientação e/ou esclarecimento ao Colaborador, de forma a assegurar a compreensão da situação ensejadora de aplicação da respectiva medida.

8.3. As penalidades listadas abaixo não necessariamente precisarão ser aplicadas em sequência a um mesmo indivíduo. A cada indivíduo será atribuída a medida disciplinar adequada e necessária conforme a falta cometida. É cabível, inclusive, a aplicação direta da demissão por justa causa em casos graves e/ou expressamente previstos na CLT.

8.4. Orientação Verbal

8.4.1. Orientação direta ao infrator buscando realinhamento da conduta inadequada ao comportamento ético esperado pela Cortel Holding.

8.4.2. Aplica-se a desvios de conduta de menor relevância e impacto, assim consideradas as infrações de gravidade “leve” e não reincidentes.

8.4.3. A tratativa será dada mediante reunião individual com o Colaborador para:

- (i) apontar ao Colaborador qual conduta não é adequada no ambiente de trabalho;
- (ii) apontar o comportamento esperado pela empresa e o seu porquê, instruí-lo sobre como ele deve proceder para evitar uma nova advertência, ou seja, quais comportamentos ele deve mudar e como deve ser esta mudança;
- (iii) obter do Colaborador o compromisso de corrigir a conduta e não reincidir, e
- (iv) certificar-se de que não há dúvida do Colaborador quanto às regras contidas do Código de Conduta da Cortel Holding e suas políticas internas.

8.4.4. O colaborador será advertido verbalmente pelo gestor responsável de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição ou constrangimento, devendo ficar bem claro o motivo pelo qual está sendo advertido. Ao final, chamar uma pessoa da equipe para registrar verbalmente que o colaborador foi advertido e notificar o RH.

8.4.5. A aplicação de medidas disciplinares pelo superior imediato do Colaborador verbal deverá ser comunicada à área de Recursos Humanos em prazo máximo de 24 horas.

8.5. Carta Orientativa

8.5.1. Correspondência encaminhada pelo gestor responsável, nos termos da legislação trabalhista vigente (Anexo B), visando à orientação direta ao infrator buscando realinhamento da conduta inadequada ao comportamento ético esperado pela Cortel Holding.

8.5.2. Aplicável para infrações de pequena gravidade e não reincidentes, assim consideradas as infrações de gravidade “leve” ou “moderada” e se mostre suficiente a orientação direta ao infrator.

8.5.3. O Colaborador será advertido de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição ou constrangimento, sendo solicitada assinatura na carta padrão emitida pela área de Recursos Humanos, na qual deverá constar o motivo pelo qual o colaborador está sendo advertido.

8.5.4. Em caso de recusa na assinatura do documento, deverão ser chamadas duas testemunhas, que deverão assinar a Carta mediante identificação contendo nome e matrícula.

8.6. Suspensão

8.6.1. Afastamento do Colaborador das suas atividades e em estrita observância às normas trabalhistas quanto à manutenção da remuneração.

8.6.2. Aplicável para infrações de gravidade “moderada” ou “grave” quando os indícios apontarem a existência de uma infração, sua autoria e/ou nexos de causalidade e for necessário tempo adicional de apuração interna para uma adequada avaliação do fato e alegações.

8.6.3. Este procedimento visa, em especial, assegurar que se evite constrangimento e transtornos aos colaboradores que possam ou não ter cometido ou estejam relacionados à infração reportada.

8.6.4. A suspensão durará o tempo necessário para averiguação do fato reportado e, ao término da apuração, fica reservado à Cortel Holding o direito de aplicar medida disciplinar apropriada ao caso, com base nas evidências levantadas.

8.7. Suspensão por fato relevante

8.7.1. Afastamento do Colaborador das suas atividades, sem remuneração (Anexo C).

8.7.2. Medida disciplinar adotada por desvios de conduta de gravidade “moderada”.

8.7.3. A suspensão deverá ser feita por meio de Carta emitida pela área de Recursos Humanos na qual deverá constar a quantidade de dias de suspensão e o motivo pelo qual o colaborador está sendo suspenso.

8.7.4. O Colaborador será suspenso pela quantidade de dias proporcional à falta cometida, de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição ou constrangimento.

8.7.5. A suspensão poderá variar entre 1 (um) dia a 5 (cinco) dias, que não antecedam ou sucedam finais de semana ou folgas.

8.7.6. Em caso de recusa na assinatura do documento, deverão ser chamadas duas testemunhas, que deverão assinar a Carta mediante identificação contendo nome e matrícula.

8.8. Desligamento por justa causa (Artigo 482, da CLT)

8.8.1. Medida disciplinar a ser aplicada para infrações “graves” cometidas pelo Colaborador, conforme as hipóteses elencadas taxativamente no artigo 482 da CLT.

8.8.2. Além das medidas acima, a critério da Área de *Compliance* ou do Departamento Jurídico da Cortel Holding, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, se aplicável, administrativas ou judiciais, na esfera civil, trabalhista, criminal e/ou outras.

9. DAS MEDIDAS APLICÁVEIS A TERCEIROS

9.1. Todos os Terceiros selecionados pela Cortel Holding devem ser capazes de prover um desempenho de qualidade dentro do mais alto valor ético e de integridade, com eficiência e transparência.

9.2. Os Terceiros que ajam em desacordo com o Programa de Compliance da Cortel Holding estarão sujeitos às medidas e sanções previstas no contrato, especialmente na cláusula anticorrupção.

9.3. A Cortel Holding se reserva ao direito de prever, contratualmente, as seguintes medidas tratativas:

9.4. Auditoria

9.4.1. A Cortel Holding se reserva o direito de, a qualquer tempo, realizar auditoria para verificar se o Terceiro está atuando em conformidade com a legislação vigente e as diretrizes do seu Código de Conduta e demais políticas internas.

9.4.2. Na hipótese de a Cortel Holding tomar conhecimento de quaisquer ações ou condições de não conformidade, esta se reserva o direito de exigir do Terceiro medidas corretivas que entender aplicáveis, as quais não impedem ainda a aplicação de penalidades contratuais e legais.

9.5. Notificação Extrajudicial

9.5.1. A Cortel Holding, a seu único e exclusivo critério, poderá enviar notificação escrita ao Terceiro, comunicando o desvio de conduta e concedendo prazo para solução da questão.

9.5.2. O não cumprimento da notificação pelo Terceiro poderá ocasionar a aplicação das seguintes penalidades, além daquelas previstas no contrato celebrado entre a Cortel Holding e o Terceiro:

- (i) Suspensão Motivada: parcial ou total do objeto contratual acordado com o Terceiro, sem remuneração;
- (ii) Bloqueio: do Terceiro para continuidade do contrato celebrado, novos negócios ou aquisições;
- (iii) Interrupção/Encerramento: dos contratos vigentes por infração contratual observados os termos contratuais ajustados. Além das medidas acima elencadas, a critério da Área de *Compliance* e/ou do Departamento Jurídico da Cortel Holding, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, se aplicável, administrativas ou judiciais, na esfera civil, criminal e/ou outras.

10. VIOLAÇÕES

10.1. Todos os Colaboradores e Terceiros têm o dever de reportar, prontamente, qualquer violação ou suspeita de violação à presente política à Área de *Compliance* ou ao Canal de Denúncias.

10.2. Aquele que descumprir as diretrizes contidas nessa política, estará sujeito as medidas cabíveis e, em sendo necessário, os fatos serão reportados às autoridades policiais competentes conforme a avaliação da Área de *Compliance* em conjunto com a Alta Administração.

10.3. A Área de *Compliance* tem a responsabilidade de avaliar outros casos que eventualmente não tenham sido tratados nesta política. Todas as situações identificadas ou reportadas, assim como os desdobramentos consequentes, serão avaliadas com a criticidade devida e estrita observância dos direitos das partes envolvidas por essas mesmas instâncias e, quando necessário, serão aplicadas sanções internas que podem variar desde advertência até o desligamento do Colaborador, sem prejuízo da aplicação das medidas administrativas e/ou judiciais cabíveis.

10.4. As sanções internas poderão variar, de acordo com a natureza e a gravidade da infração, desde advertência até o desligamento do Colaborador que violar a presente política.

10.5. Nos casos de Terceiros que agirem em desconformidade com esta política, a violação poderá resultar no rompimento contratual, sem ônus para a Cortel Holding e sem prejuízo das medidas judiciais e administrativas cabíveis.

10.6. Em todas as circunstâncias de suspeita de violação à presente Política, a Área de *Compliance* será acionada para a devida apuração e, adotará as medidas cabíveis.

1. DÚVIDAS E DENÚNCIAS

1.1. Qualquer dúvida relacionada aos termos desta política pode ser solucionada mediante contato com a Área de *Compliance*, no e-mail compliance@cortel.com.br.

1.2. Suspeitas de violação ao disposto nesta política devem ser encaminhadas ao Canal de Denúncias, por meio dos seguintes contatos:

Site: <https://app.denouncefy.com/portal/cortel/>

ou

e-mail: compliance@cortel.com.br

1.3. O Canal de Denúncias da Cortel Holding permite a inserção de denúncias de forma anônima e todo e qualquer tratamento feito no âmbito do Canal de Denúncias é sigiloso.

1.4. Ao denunciante será informado o tratamento da denúncia e lhe será fornecido número de protocolo, sendo expressamente vedado a divulgação do resultado de qualquer apuração de denúncia inserida no canal.

1.5. O denunciante que optar pelo anonimato poderá, eventualmente, ser solicitado a contribuir com esclarecimentos mediante mensagem vinculada ao protocolo da denúncia, mantendo-se o anonimato nas interações posteriores caso seja a sua intenção.

11. OUTRAS DISPOSIÇÕES

11.1. A administração da Cortel Holding compromete-se a buscar o aprimoramento constante desta Política, sempre em atenção às melhores práticas de governança societária.

11.2. Os casos omissos nesta Política serão resolvidos pelo Conselho de Administração, regulados de acordo com o que preceitua a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada e, no que couber, o Regulamento do Novo Mercado da B3.

11.3. Qualquer alteração desta Política deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração e divulgada à CVM e à B3.

11.4. Quando de sua posse, os administradores da Cortel Holding devem assinar um documento afirmando que receberam, leram e se comprometendo a seguir esta Política.

12. VIGÊNCIA

12.1. A presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 29 de setembro de 2021, e entrará em vigor a partir de tal data por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário.



Anexo A – Termo de Adesão

Pelo presente instrumento, para os fins e efeitos do disposto na Política de Gestão de Consequências da Cortel Holding e controladas e subsidiárias, [SE PESSOA NATURAL: [nome], [nacionalidade], [estado civil], [profissão], residente e domiciliado(a) na [endereço completo], inscrito(a) no CPF/ME sob nº [=] e portador(a) da Cédula de Identidade [RG/RNE] nº [número e órgão expedidor] / SE PESSOA JURÍDICA: [denominação], [tipo jurídico], com sede na [endereço completo], inscrito(a) no CNPJ/ME sob o nº [=] e com seus documentos societários devidamente arquivados na Junta Comercial do Estado [=] sob o NIRE [=], neste ato representada na forma de seu [Estatuto/Contrato Social] (“Aderente”), na qualidade de [indicar o cargo, função ou relação com a Companhia] da **CORTEL HOLDING S.A.**, sociedade por ações com sede na Cidade de Porto Alegre, Estado do Rio Grande do Sul, na Avenida Natal, nº 180, 2º andar, bairro Medianeira, CEP 90880-110, inscrita no CNPJ/ME sob o nº 22.165.687/0001-58, com seus documentos societários devidamente arquivados na Junta Comercial do Estado do Rio Grande do Sul sob o NIRE 43300062210, vem, por meio deste Termo de Adesão, declarar: (i) ter integral conhecimento das regras estabelecidas pela Política de Gestão de Consequências da Cortel Holding S.A. e controladas e subsidiárias (“Política”), cuja cópia recebeu; (ii) assumir expressamente a obrigação de observar fielmente tais regras; e (iii) ter conhecimento de que a transgressão às disposições previstas nesta Política sujeitará o infrator às penalidades que venham a ser aplicadas pelos órgãos reguladores, sem prejuízo das sanções disciplinares e legais que possam ser aplicadas pela própria Cortel Holding S.A e controladas e subsidiárias.

O presente Termo de Adesão é assinado em 3 (três) vias de igual teor e forma, na presença das 2 (duas) testemunhas abaixo.

[local e data de assinatura]

[nome do(a) Aderente]

Testemunhas:

1. _____

Nome:

RG/CPF:

2. _____

Nome:

RG/CPF:

Anexo B – Advertência Disciplinar

Local e Data

Ao

Senhor [xx]

ADVERTÊNCIA DISCIPLINAR

Considerando ter sido constatada infração aos deveres decorrentes do contrato de trabalho celebrado entre a Cortel [xxx] (“Cortel” ou “Companhia”) e V.Sa., valendo-se do poder disciplinar que lhe foi conferido pela legislação trabalhista brasileira, a Cortel vem lhe aplicar advertência disciplinar em razão de falta praticada, tendo em vista a conduta de [xxx].

Esclarecemos que a reincidência de atos similares, ou ainda a prática de outros atos que de qualquer forma conflitem com as normas legais, Código de Ética e regulamentos internos da Companhia, sujeitará V.Sa. a penalidades mais graves, podendo, inclusive, ensejar a suspensão ou a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, com fulcro no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Por fim, a Cortel ressalta que é norma da Companhia:

- [Pontos do Código de Ética e/ou políticas aplicáveis ao caso]; e
- xxxx.

Cortel Holding

Ciente em: _____

[Nome]
[CPF nº]

Anexo C – Comunicado de Suspensão

Local e Data

Ao

Senhor [xx]:

SUSPENSÃO

Considerando ter sido constatada infração aos deveres decorrentes do contrato de trabalho celebrado entre a Cortel [xxx] (“Cortel” ou “Companhia”) e V.Sa., valendo-se do poder disciplinar que lhe foi conferido pela legislação trabalhista brasileira, a Cortel vem lhe aplicar suspensão de 0X (xxx) dias, com prejuízo do respectivo salário, em razão de falta praticada, tendo em vista a conduta de [xxx].

O retorno ao trabalho será no dia [xx/xx/xxxx] conforme a sua escala/horário de trabalho.

Esclarecemos que a reincidência de atos similares, ou ainda a prática de outros atos que de qualquer forma conflitem com as normas legais, Código de Ética e regulamentos internos da Companhia, sujeitará V.Sa. a penalidades mais graves, podendo, inclusive, ensejar a suspensão ou a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, com fulcro no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Por fim, a Cortel ressalta que é norma da Companhia:

- [Pontos do Código de Ética e/ou políticas aplicáveis ao caso]; e
- xxxx.

Cortel Holding

Ciente em: _____

[Nome]
[CPF nº]

* * *