

REGULAMENTO DO CANAL DE DENÚNCIAS

CANTOIA FIGUEIREDO EMPREENDIMENTOS

Código: POL-CF-001

Versão: 01

Data de emissão: 01/06/2026

Aprovação: Diretoria

Responsável: Recursos Humanos / Responsável pelo Canal de Denúncias

1. OBJETIVO

O presente Regulamento estabelece as diretrizes para funcionamento do Canal de Denúncias da Cantoia Figueiredo, destinado ao recebimento, registro, análise, investigação e tratamento de relatos relacionados a possíveis irregularidades, condutas inadequadas ou violações da legislação, das normas internas e dos princípios de ética e integridade da empresa.

O Canal tem como finalidade proporcionar um meio seguro e acessível para comunicação de situações que possam prejudicar pessoas, a empresa, seus clientes, fornecedores, parceiros ou demais partes relacionadas.

2. FUNDAMENTAÇÃO

O Canal observa, entre outras normas aplicáveis:

- Lei nº 14.457/2022;
- Consolidação das Leis do Trabalho;
- Lei nº 13.709/2018 — Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais — LGPD;
- Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho;
- Código de Conduta da empresa;
- políticas e procedimentos internos;
- demais normas legais aplicáveis.

A Lei nº 14.457/2022 determina, para empresas abrangidas por seu art. 23, a adoção de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e aplicação de sanções quando cabível, assegurado o anonimato da pessoa denunciante.

3. PRINCÍPIOS

O Canal observará os seguintes princípios:

1. confidencialidade;
 2. possibilidade de denúncia anônima;
 3. imparcialidade;
 4. boa-fé;
 5. não retaliação;
 6. respeito às pessoas envolvidas;
 7. proteção de dados pessoais;
 8. direito de defesa;
 9. proporcionalidade das medidas adotadas;
 10. rastreabilidade das providências;
 11. prevenção de conflitos de interesse.
-

4. QUEM PODE UTILIZAR

O Canal poderá ser utilizado por:

- empregados;
 - aprendizes;
 - estagiários;
 - prestadores de serviços;
 - terceirizados;
 - fornecedores;
 - clientes;
 - parceiros;
 - visitantes;
 - demais pessoas que tenham conhecimento de situação relacionada à empresa.
-

5. O QUE PODE SER DENUNCIADO

Podem ser comunicadas, entre outras:

5.1 Assédio e violência

- assédio moral;
- assédio sexual;
- violência física;
- violência psicológica;
- ameaças;
- intimidação;
- perseguição;
- humilhação;
- constrangimento.

5.2 Discriminação

- discriminação por sexo;
- raça ou cor;
- idade;
- deficiência;
- religião;
- origem;
- condição de gestante ou lactante;
- orientação sexual;
- outras formas de discriminação ilícita.

5.3 Fraudes e irregularidades

- fraude;
- falsificação;
- desvio de recursos;
- desvio de materiais;
- apropriação indevida;

- manipulação de documentos;
- manipulação de informações;
- irregularidades financeiras.

5.4 Corrupção e conflito de interesses

- suborno;
- pagamento ou recebimento indevido;
- favorecimento;
- conflito de interesses;
- vantagem indevida;
- favorecimento de fornecedores.

5.5 Segurança

- descumprimento deliberado de normas de segurança;
- ocultação de acidentes;
- exposição indevida de trabalhadores ou terceiros a riscos;
- outras situações relevantes relacionadas à segurança e saúde.

5.6 Outras irregularidades

Qualquer situação que possa representar violação de lei, política, procedimento, norma interna ou princípio de conduta poderá ser comunicada.

6. CANAL DE ACESSO

O Canal será disponibilizado por meio de formulário eletrônico oficial.

O formulário deverá permitir ao denunciante optar entre:

DENÚNCIA IDENTIFICADA

ou

DENÚNCIA ANÔNIMA

A empresa deverá configurar o formulário de modo que a opção anônima não implique coleta automática de nome ou endereço eletrônico do denunciante.

7. CONFIDENCIALIDADE

As informações recebidas serão tratadas de forma confidencial.

O acesso será limitado às pessoas que necessitem conhecer as informações para realizar:

- triagem;
- investigação;
- orientação jurídica;
- tomada de decisão;
- aplicação de medidas;
- cumprimento de obrigação legal.

A Lei nº 13.709/2018 determina a adoção de medidas técnicas e administrativas para proteger dados pessoais contra acessos não autorizados e outras formas de tratamento inadequado ou ilícito.

8. ANONIMATO

O denunciante poderá optar pelo anonimato.

Nas denúncias anônimas, a empresa não deverá solicitar dados que identifiquem diretamente o denunciante.

Quando tecnicamente possível, será fornecido um número de protocolo para acompanhamento.

A empresa não poderá exigir que uma denúncia seja identificada como condição para seu recebimento.

9. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO

É proibida qualquer forma de retaliação contra pessoa que, de boa-fé:

- realize denúncia;
- forneça informações;
- apresente documentos;
- participe de investigação;
- atue como testemunha;
- colabore com a apuração.

A Política de Não Retaliação da empresa integra este Regulamento.

10. IMPARCIALIDADE

As denúncias deverão ser analisadas de maneira imparcial.

Caso o responsável pelo recebimento ou investigação esteja envolvido nos fatos ou possua conflito de interesses, deverá se declarar impedido e encaminhar o caso a outro responsável.

11. TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS

Toda denúncia deverá passar pelas seguintes etapas:

Recebimento → Registro → Triagem → Classificação → Investigação → Conclusão → Medidas → Encerramento

As etapas serão detalhadas no Procedimento de Recebimento e Investigação de Denúncias.

12. MEDIDAS DISCIPLINARES

Quando comprovada irregularidade, poderão ser adotadas medidas proporcionais à gravidade do fato, observada a legislação aplicável e os procedimentos internos.

Entre as medidas possíveis:

- orientação;
 - treinamento;
 - advertência;
 - suspensão;
 - desligamento;
 - rescisão contratual;
 - revisão de procedimentos;
 - medidas preventivas;
 - comunicação às autoridades competentes, quando necessária.
-

13. PROTEÇÃO DE DADOS

Os dados coletados deverão ser utilizados exclusivamente para finalidades relacionadas ao tratamento da denúncia, investigação, defesa de direitos, cumprimento de obrigações legais ou demais bases legais aplicáveis.

O acesso deverá ser restrito.

Deverão ser adotadas medidas para impedir:

- acesso não autorizado;

- perda;
 - alteração;
 - divulgação indevida;
 - cópia não autorizada;
 - utilização para finalidade incompatível.
-

14. RELATÓRIOS

Periodicamente, a empresa poderá produzir relatório gerencial contendo informações estatísticas, tais como:

- número de denúncias;
- categoria;
- situação;
- prazo médio;
- quantidade de casos procedentes;
- quantidade de casos inconclusivos;
- medidas adotadas.

Os relatórios deverão evitar exposição desnecessária de dados pessoais.

15. RESPONSABILIDADES

Diretoria

- aprovar o Regulamento;
- garantir recursos;
- deliberar sobre casos relevantes;
- garantir independência do processo.

Recursos Humanos

- administrar o Canal;
- realizar triagem;
- coordenar investigações;
- manter registros;
- apoiar medidas disciplinares.

Jurídico

- prestar orientação jurídica;
- atuar em casos de maior complexidade;
- avaliar necessidade de comunicação às autoridades.

Responsável pelo Canal

- receber e controlar as denúncias;
- garantir confidencialidade;
- controlar prazos;
- encaminhar os casos;
- manter documentação.

CIPA

Participará das ações de prevenção e combate ao assédio e à violência no trabalho conforme a legislação aplicável.

16. VIGÊNCIA

Este Regulamento entra em vigor na data de sua aprovação.

Deverá ser revisado periodicamente ou sempre que houver alteração relevante na legislação ou nos procedimentos da empresa.

Cantoia Figueiredo Empreendimentos

Diretor: Antonio Brito Figueiredo

Responsável pelo Canal José Antonio Godoy Vilches

Data: 01/06/2026