



PETRONAS

Código De Conduta e Ética Empresarial PETRONAS

**SUPLEMENTO DO PAÍS:
BRASIL**

O Aditamento Nacional do Código de Conduta e Ética Empresarial da PETRONAS - Brasil é uma referência específica para uso no Brasil. Não descreve todas as leis aplicáveis ou políticas da PETRONAS, nem fornece pormenores completos sobre qualquer lei ou política específica. Não representa orientação jurídica. Não constitui nem estabelece um contrato de trabalho. A PETRONAS reserva-se o direito de modificar, revisar, cancelar ou renunciar a qualquer política, procedimento ou condição sem aviso prévio e sem revisão do Código de Conduta e Ética Empresarial da PETRONAS. Além disso, as disposições do Código de Conduta e Ética Empresarial podem ser modificadas pela PETRONAS para adaptá-las às leis e condições locais.

“© PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) 2023. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução, armazenamento em sistema de recuperação ou transmissão de qualquer parte deste documento, sob qualquer forma ou por qualquer meio (eletrônico, mecânico, fotocópia, gravação ou outro), sem a permissão do detentor dos direitos de autor”.

Índice

A - Alterações Ao Código De Conduta E Ética Empresarial Da PETRONAS..... 5

Parte I: Valores Fundamentais E Cultura 5

1. Aplicação 5
2. Definições 8

Parte II: Deveres De Boa Fé, Fidelidade, Diligência E Integridade 9

Parte IIA: Conflito de Interesses 9

1. Envolvimento em Negócios em que você ou sua Família/Núcleo Familiar tenha Participação Direta ou Indireta 9

Parte IIB: Combate à Corrupção e a Práticas Antiéticas 11

1. Aliciamento, Suborno e Corrupção 11
2. Funcionários Públicos 13
3. Lavagem de Dinheiro e Auditoria da Contraparte 14

Parte IIC: Comércio Nacional e Internacional 15

1. Lei Antitruste/de Defesa da Concorrência 15

Parte IID: Bens da PETRONAS 16

1. Responsabilidade por Bens, Instalações, Recursos e Registros 16

Parte IIF: Obrigações de Confidencialidade/Propriedade Intelectual/

Comunicações Públicas 17

1. Obrigações de Confidencialidade 17
2. Invenções e Programas de Computador 18

Parte IIG: Conduta Contrária ao Dever de Zelo e Diligência..... 19

1. Trabalhos ou Atividades Comerciais Externos 19
2. Serviço Públicos, Atividades Recreativas, Esportivas, Sindicais e Comunitárias 19
3. Atividades Políticas 20
4. Participação em Meios de Comunicação 21

Parte III: Cultura E Ambiente Do Local De Trabalho	22
1. Assédio Sexual.....	22
2. Consumo Indevido de Substâncias (Abuso de Drogas e Álcool).....	23
3. Bullying e Assédio no Local de Trabalho	24
4. Ausência não coberta por Licença ou sem Justificação.....	25
Parte IV: Disciplina, Processo Disciplinar E Sanções.....	26
1. Processo Disciplinar e Sanções.....	26
2. Punições Disciplinares	29
B - Conflitos	30

Aditamento Nacional

Brasil

A. Alterações Ao Código De Conduta E Ética Empresarial Da PETRONAS

Parte I: Valores Fundamentais E Cultura

1. Aplicação

- 1.1** O Código de Conduta e Ética Empresarial da PETRONAS (o “Código” ou “CoBE”), O Aditamento Nacional do Código de Conduta e Ética Empresarial da PETRONAS - Brasil (“Aditamento Nacional”) e o Guia sobre o Código de Conduta e Ética Empresarial da PETRONAS (“Guia CoBE”) são aplicáveis às empresas do grupo PETRONAS no Brasil. Salvo disposição expressa em contrário, este Aditamento Nacional destina-se a aditar e ser lido em conjunto com o CoBE e o Guia CoBE.
- 1.2** O CoBE, o Aditamento Nacional e o Guia CoBE (em conjunto, os “Documentos CoBE”) são aplicáveis aos empregados da PETRONAS no Brasil, bem como a todos os diretores (executivos e não executivos) de empresas, terceiros contratados, subcontratados, consultores, agentes, representantes e outros prestadores de serviços que realizam trabalhos ou serviços em nome da PETRONAS (em conjunto, “Pessoa Coberta” ou “Pessoas Cobertas”) no Brasil.
- Cada Pessoa Coberta deve ler, compreender e se familiarizar com o CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional) e, principalmente, cumprir suas respectivas disposições.

1.3 O parágrafo 1.4 da Parte I do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“O CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional) é elaborado tanto no idioma inglês quanto no idioma português, podendo aparecer em outros idiomas. Em caso de qualquer conflito, a versão em português prevalecerá.”

1.4 O parágrafo 1.6 da Parte I do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Se houver qualquer conflito entre a legislação local e a norma ou política estabelecida no CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional), você deverá cumprir a lei. No entanto, se houver qualquer conflito entre o costume local e a norma ou política estabelecida no CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional), você deverá cumprir o CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional). Caso você verifique que uma disposição do CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional) possa ensejar conflito com a legislação de sua jurisdição, recomenda-se que você consulte o seu superior (HoD), o Departamento de RH, o LCD ou a pessoa de contato na PETRONAS (conforme o caso) em vez de ignorar o Código (conforme aditado por este Aditamento Nacional) sem buscar orientação”.

1.5 Qualquer empregado que não cumprir o CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional) estará agindo fora do escopo de seu contrato de trabalho ou competência, sujeitando-se a ação disciplinar, até e inclusive demissão por justa causa, observados os requisitos da lei aplicável.

-
- 1.6** As Pessoas Cobertas que executarem trabalhos ou serviços para ou em nome das empresas do grupo PETRONAS cumprirão as partes pertinentes dos Documentos CoBE com relação a tais trabalhos ou serviços. O não cumprimento dos princípios e padrões estabelecidos nos Documentos CoBE por parte de um contratado, subcontratado, consultor, agente, representante ou outros prestadores de serviços pode resultar no término do relacionamento da Pessoa Coberta com a PETRONAS e em outras consequências adversas.
- 1.7** Os Documentos CoBE não estabelecem, nem devem ser interpretados no sentido de estabelecer um contrato de trabalho por prazo determinado ou uma garantia de vínculo empregatício contínuo.
- 1.8** Para os fins do parágrafo 1.7 da Parte 1 do CoBE, a PETRONAS reserva-se o direito de modificar, revisar, cancelar ou renunciar às disposições dos Documentos CoBE de tempos em tempos, a critério exclusivo da PETRONAS. No caso de quaisquer alterações, você será informado em tempo hábil.
- 1.9** Em caso de conflito entre o CoBE (conforme aditado por este Aditamento Nacional) e o seu contrato de trabalho, carta de nomeação, declaração de trabalho ou documento equivalente, prevalecerá o disposto em seu contrato de trabalho, carta de nomeação, declaração de trabalho ou documento equivalente.

2. Definições

2.1 O parágrafo 3.4 da Parte I do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Para os fins deste Código (conforme aditado por este Aditamento Nacional), o termo “empregado” significa qualquer pessoa que tenha celebrado ou trabalhe sob um contrato de trabalho com a PETRONAS (seja expresso, implícito, oral ou escrito), que seja regido pela Legislação Trabalhista Brasileira (CLT), incluindo, mas não se limitando, a executivos, não executivos, secretárias, colaboradores lotados temporariamente e indivíduos sob contratação direta.”

Parte II: Deveres De Boa-Fé, Fidelidade, Diligência E Integridade

Parte IIA: Conflito de Interesses

1. **Envolvimento em Negócios em que você ou sua Família/ Núcleo Familiar tenha Participação Direta ou Indireta**

1.1 A Cláusula 2 da Parte IIA do CoBE deverá, no Brasil, ser excluída e substituída pela seguinte redação:

"2.1

Considera-se que há um conflito de interesses quando você, os membros de sua família/núcleo familiar e os indicados e trustees tanto de sua parte quanto deles, bem como qualquer conta ou entidade sobre a qual você ou eles exerçam influência ou controle, promovem a formação de qualquer negócio, firma, sociedade ou empresa e/ou possuem, direta ou indiretamente, ações ou outras formas de participação beneficiária (doravante denominadas "Participação Societária"), incluindo, mas não se limitando a:

- a. Sociedades de capital fechado que obtêm qualquer receita ou recebem qualquer pagamento em decorrência de acordos contratuais ou outros acordos comerciais com a PETRONAS;

-
- b. Sociedades de capital fechado relacionadas nas listas de contratadas registradas da PETRONAS, mesmo que as sociedades em questão não obtenham qualquer receita ou recebam qualquer pagamento em virtude de acordos contratuais ou outros acordos comerciais com a PETRONAS; e/ou
 - c. Sociedades de capital aberto nas quais você ou um membro de sua família/núcleo familiar detém uma participação societária e com relação às quais você tem competência para tomar decisões no decorrer de seu trabalho na PETRONAS.”

Parte IIB: Combate à Corrupção e a Práticas Antiéticas

1. Aliciamento, Suborno e Corrupção

1.1 Além dos deveres gerais relativos ao combate à corrupção e a práticas antiéticas, conforme estabelecido na Cláusula 6 da Parte IIB do CoBE, é fundamental que todas as Pessoas Cobertas cumpram a Lei Anticorrupção e a Lei da Improbidade Administrativa vigentes no Brasil, conforme alteradas de tempos em tempos, visto que essas leis impõem sanções administrativas e civis a empresas e pessoas jurídicas. O Brasil possui leis rígidas que proíbem o suborno de funcionários públicos.

1.2 Para os fins da Cláusula 6 da Parte IIB do CoBE, as seguintes disposições deverão ser aplicadas a todas as Pessoas Cobertas no Brasil:

- a. Você está proibido de contratar um terceiro ou pessoa jurídica para ocultar ou dissimular os interesses reais ou a identidade dos beneficiários dos atos lesivos;
- b. Você está proibido de financiar, apoiar, patrocinar ou, de outra forma, subsidiar a prática de qualquer um dos atos ilícitos estabelecidos na Lei Anticorrupção Brasileira;
- c. Você está proibido de frustrar ou fraudar – seja por meio de práticas, ações concertadas ou outras medidas - a natureza competitiva dos procedimentos de licitações públicas;
- d. Você está proibido de frustrar, prejudicar ou fraudar atividades no âmbito de licitações públicas;

-
- e. Você está proibido de excluir ou tentar excluir um licitante, por meio de ações fraudulentas ou oferta de qualquer tipo de vantagem;
 - f. Você está proibido de se envolver em quaisquer atividades fraudulentas destinadas a manipular um processo de licitação pública ou os contratos dele resultantes;
 - g. Você está proibido de constituir, de forma fraudulenta ou irregular, uma pessoa jurídica com a finalidade de participar de licitações públicas ou celebrar contratos administrativos;
 - h. Você está proibido de obter vantagem ou benefício indevido, de forma fraudulenta, no âmbito de alterações ou prorrogações de contratos firmados com a administração pública, sem autorização prevista em lei, no edital de licitação ou nos instrumentos contratuais correspondentes; ou
 - i. Você está proibido de manipular ou fraudar as condições econômicas e financeiras originais de contratos firmados com a administração pública;
 - j. Você está proibido de dificultar investigações ou inspeções de órgãos, entidades ou funcionários públicos, ou de interferir em suas atividades, inclusive em nível de agências reguladoras e órgãos de inspeção do sistema financeiro nacional.

2. Funcionários Públicos

- 2.1** Além das vedações estabelecidas na Cláusula 12 da Parte IIB do CoBE ao lidar com funcionários públicos, é fundamental que todas as Pessoas Cobertas cumpram a Lei Anticorrupção e a Lei da Improbidade Administrativa vigentes no Brasil, conforme alteradas de tempos em tempos, visto que essas leis impõem sanções administrativas e civis a empresas e pessoas jurídicas. O Brasil possui leis rígidas que proíbem o suborno de funcionários públicos.

3. Lavagem de Dinheiro e Auditoria da Contraparte

3.1 O parágrafo 13.2 da Parte IIB do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Nesta parte, a expressão “lavagem de dinheiro” é definida pela Legislação Brasileira de Combate à Lavagem de Dinheiro como o ato de ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal”.

Parte IIC: Comércio Nacional e Internacional

1. Lei Antitruste/de Defesa da Concorrência

- 1.1** Além dos deveres gerais relativos à conformidade com todas as leis de defesa da concorrência aplicáveis, conforme estabelecido na Cláusula 14 desta Parte IIC do CoBE, é fundamental que todas as Pessoas Cobertas tenham conhecimento da Lei de Defesa da Concorrência Brasileira, conforme alterada de tempos em tempos, e garantam o seu cumprimento.

Parte IID: Bens da PETRONAS

1. Responsabilidade por Bens, Instalações, Recursos e Registros

- 1.1** O parágrafo 16.4 da Parte IID do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Observadas as leis aplicáveis, a PETRONAS está autorizada a descontar de seu salário o valor correspondente aos bens pertencentes à PETRONAS ou que estejam sob sua responsabilidade, que tenham sido danificados ou inutilizados por você, ou quaisquer outros valores correspondentes a danos ou prejuízos causados à PETRONAS, em razão de uso irregular, desde que você tenha agido com negligência ou dolo. Dentro dos limites da legislação aplicável, a PETRONAS poderá, a seu critério, tomar as medidas que julgar adequadas contra você, inclusive denunciá-lo às autoridades públicas”.

Parte IIF: Obrigações de Confidencialidade/Propriedade Intelectual/Comunicações Públicas

1. Obrigações de Confidencialidade

- 1.1** O parágrafo 18.4 da Parte IIF do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“A PETRONAS poderá, a seu exclusivo critério, solicitar que você observe determinadas avenças restritivas pós-rescisão. Quaisquer obrigações de não concorrência, não aliciamento e/ou confidencialidade que lhe sejam aplicáveis deverão ser expressamente estabelecidas em seu contrato de trabalho, termo de rescisão ou qualquer outro documento equivalente.”

2. Invenções e Programas de Computador

2.1 O parágrafo 21.2 da Parte IIF do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Observados os requisitos da lei aplicável, a titularidade da propriedade intelectual criada por você ou para a qual você tenha contribuído enquanto trabalhava para a PETRONAS, ou durante o desempenho de suas atribuições ou mediante o uso dos recursos, dados e/ou tempo da PETRONAS, será adquirida pela PETRONAS. No entanto, sujeito aos requisitos da lei aplicável, a PETRONAS poderá recompensá-lo conforme julgar apropriado, a seu critério. Caso quaisquer direitos de propriedade intelectual não pertençam originalmente à PETRONAS de acordo com as leis existentes, você cede e transfere, de forma irrevogável e definitiva, e concorda em praticar todos e quaisquer atos que possam ser razoavelmente necessários para ceder e transferir à PETRONAS, todos os direitos de propriedade intelectual e, na medida em que sejam passíveis de cessão, nos termos da lei, todos e quaisquer direitos morais que você possa ter sobre ou com relação a qualquer propriedade intelectual. Não obstante, sujeito aos requisitos da lei aplicável, a PETRONAS poderá recompensá-lo da forma que considerar apropriada, a seu critério.”

Parte IIG: Conduta Contrária ao Dever de Zelo e Diligência

1. Trabalhos ou Atividades Comerciais Externos

- 1.1** O parágrafo 27.3 da Parte IIG do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Qualquer permissão concedida pode ser revogada a qualquer momento se esse outro trabalho ou atividade for de natureza competitiva ou, de outra forma, for prejudicial aos interesses legítimos da PETRONAS ou for contrário aos princípios éticos fundamentais da PETRONAS. O não cumprimento de suas responsabilidades, oriundas de seu vínculo empregatício com a PETRONAS, pode resultar em ação disciplinar contra você. Em tal caso, a PETRONAS será considerada totalmente indenizada por você e não será responsabilizada por qualquer repercussão decorrente de tal decisão de revogar a permissão concedida anteriormente.”

2. Serviço Público, Atividades Recreativas, Esportivas, Sindicais e Comunitárias

- 2.1** O parágrafo 28.2 da Parte IIG do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“A regra geral é que, se um empregado da PETRONAS for convidado a participar de órgãos locais ou for nomeado ou eleito oficial de algum clube (se aplicável), ele deverá obter a aprovação de seu superior imediato, em consulta com o Departamento de Recursos Humanos, imediatamente após sua nomeação ou eleição. Além disso, o empregado deve ser capaz de equilibrar suas atividades externas com seu emprego em tempo integral na PETRONAS, garantindo que suas responsabilidades em ambas as áreas sejam cumpridas satisfatoriamente e que os interesses da empresa não sejam afetados.”

3. Atividades Políticas

3.1 O parágrafo 29.1 da Parte IIG do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“A PETRONAS não apoia partidos políticos ou políticos individualmente, nem participa de atividades políticas ou político-partidárias.

No entanto, a PETRONAS reconhece que os empregados, como cidadãos, podem desejar participar de atividades políticas legítimas. Embora a PETRONAS não queira desencorajar tal participação, para evitar qualquer envolvimento ou identificação da empresa com partidos políticos, os empregados devem usar seu tempo livre ou licença anual, sujeitos à aprovação prévia, para tais atividades, e não devem sugerir que sua participação seja em nome ou com apoio da PETRONAS.”

3.2 O parágrafo 29.2 da Parte IIG do CoBE não se aplica no Brasil.

4. Participação em Meios de Comunicação

- 4.1** O parágrafo 31.1 da Parte IIG do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“O empregado poderá participar de qualquer forma de publicidade ou transmissão, seja em jornais, revistas, rádio ou televisão ou qualquer outra mídia, ressalvado que o empregado não deve divulgar informações confidenciais pertencentes à PETRONAS e/ou essas atividades não devem envolver a PETRONAS, seja direta ou indiretamente, nem afetar de maneira adversa a reputação da PETRONAS.”

- 4.2** O parágrafo 31.2 da Parte IIG do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“A PETRONAS incentiva os empregados a contribuírem com artigos literários ou acadêmicos para quaisquer publicações (por exemplo, jornais, revistas ou periódicos), ressalvado que o empregado não deve revelar informações confidenciais pertencentes à PETRONAS e/ou que essas atividades não devem envolver a PETRONAS, seja direta ou indiretamente, nem afetar de maneira adversa a reputação da PETRONAS.”

Parte III: Cultura E Ambiente Do Local De Trabalho

1. Assédio Sexual

- 1.1** O parágrafo 5.2 da Parte III do CoBE deverá, no Brasil, ser alterado pela seguinte redação:

“O ato de assédio sexual, propostas e avanços sexuais não solicitados e injustificados serão tratados como atos de má conduta e podem levar à rescisão do contrato de trabalho por justa causa.”

- 1.2** O parágrafo 5.3 da Parte III do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Para os propósitos desta Cláusula 5, assédio sexual é definido pelo Código Penal Brasileiro como o uso da posição de autoridade de alguém para pressionar ou pedir favores sexuais de outras pessoas. O Código Penal Brasileiro também define o crime de “atentado ao pudor” como uma forma de assédio sexual, que ocorre quando alguém realiza um ato sexualmente indecente contra outra pessoa sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer seu próprio desejo sexual ou o de outra pessoa.

Dependendo das circunstâncias, uma situação de assédio pode ser classificada como “assédio moral”, abrangendo formas como assédio hostil no ambiente de trabalho, independentemente do sexo, bullying no local de trabalho e a imposição deliberada de sofrimento emocional”.

- 1.3** A PETRONAS pode tomar medidas disciplinares contra qualquer empregado que tenha comprovadamente assediado sexualmente outras pessoas, incluindo a rescisão de seu contrato de trabalho por justa causa.

2. Consumo Indevido de Substâncias (Abuso de Drogas e Álcool)

2.1 O parágrafo 8.2 da Parte III do CoBE deverá ser excluído no Brasil e substituído pela seguinte redação:

“Para garantir a adesão a esta política, a PETRONAS pode realizar testes e buscas de substâncias de uso indevido de acordo com suas políticas e sujeito às exigências das leis aplicáveis.

Qualquer pessoa sujeita a este Código, que seja encontrada em posse não autorizada de qualquer substância de uso indevido ou que teste positivo para qualquer substância de uso ilícito será considerada como tendo cometido um ato de má conduta que pode torná-la passível de ação disciplinar, inclusive demissão. De acordo com as leis locais da área de atuação, os empregados devem consentir em ser submetidos a testes e buscas conduzidos por qualquer pessoa ou laboratório autorizado pela PETRONAS, assinando documentos relevantes fornecidos pela empresa. Além disso, os empregados que participarem desses testes devem autorizar a divulgação dos resultados à PETRONAS”.

3. Bullying e Assédio no Local de Trabalho

3.1 O parágrafo 10.5 da Parte III do CoBE deverá, no Brasil, ser alterado da seguinte redação:

“Os exemplos abaixo ilustram casos de bullying e assédio no local de trabalho e são considerados atos de má conduta. Nos casos mais graves, eles podem até ser considerados delitos criminais, de acordo com as leis vigentes no Brasil:

- a. Bullying verbal inclui difamar, ridicularizar ou caluniar uma pessoa ou sua família; usar linguagem ofensiva persistente, fazer piadas humilhantes ou comentários abusivos e insultantes sobre ela.
- b. Bullying físico inclui empurrar, agredir, chutar, cutucar, derrubar, ameaçar ou danificar a área de trabalho ou propriedade de uma pessoa.
- c. O bullying por gestos engloba gestos, olhares ou expressões não verbais que são ameaçadores e têm o potencial de transmitir mensagens de hostilidade ou ameaça.
- d. Exclusão engloba excluir social ou fisicamente uma pessoa, isolar ou ignorar uma pessoa em atividades relacionadas ao trabalho.
- e. Bullying cibernético.
- f. Maltratar significa usar sua posição para maltratar ou abusar de outras pessoas.
- g. Difamar, humilhar ou desacreditar outras pessoas.”

4. Ausência não coberta por Licença ou sem Justificação

- 4.1** O empregado que estiver ausente deverá, na primeira oportunidade, informar o empregado da PETRONAS a quem se reporta sobre sua ausência e a justificativa correspondente.
- 4.2** “Os casos ausência não coberta por licença ou sem justificativa razoável que persistam por 30 (trinta) dias corridos contados do primeiro dia de ausência sem que o referido empregado tenha entrado em contato ou apresentado justificativa razoável serão tratados como abandonado de emprego. Nesta hipótese, a PETRONAS terá o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, nos termos da Legislação Trabalhista Brasileira (CLT)”.
- 4.3** Quando um empregado se ausentar por mais de 14 (quatorze) dias úteis consecutivos sem justificativa razoável, assim que possível, uma carta registrada será enviada ao último endereço conhecido do empregado exigindo que ele retorne ao trabalho. Após 7 (sete) dias após a postagem da referida carta registrada, outra carta será enviada. Se o empregado não se manifestar ou se não apresentar uma explicação satisfatória durante os 10 (dez) dias seguintes após a postagem da última carta, considerar-se-á que o referido empregado violou a relação de trabalho. Nessas circunstâncias, a PETRONAS terá o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, sujeito aos requisitos das leis aplicáveis, que incluem, entre outros requisitos legais, a publicação em um veículo de comunicação de grande circulação que trata de questões relacionadas à ausência do trabalho. Além disso, a PETRONAS reserva-se o direito de recuperar do ex-empregado em questão todos os valores devidos por tal empregado à PETRONAS.

Parte IV: Disciplina, Processo Disciplinar E Sanções

1. Processo Disciplinar e Sanções

1.1 O parágrafo 1.3 da Parte IV do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Sujeito aos requisitos da legislação aplicável, as situações abaixo constituem atos de má conduta pelos quais um empregado poderá ser responsabilizado por meio de ação disciplinar, incluindo rescisão por justa causa, conforme previsto na Legislação Trabalhista Brasileira (CLT):

- i. desonestidade, transgressão ou falta de autocontrole;
- ii. concorrência direta ou indireta com o empregador ou com suas atividades;
- iii. condenação criminal, exceto quando a sentença estiver suspensa;
- iv. descumprimento de obrigações;
- v. intoxicação habitual em serviço;
- vi. violação de sigilo comercial;
- vii. atos de indisciplina ou insubordinação;
- viii. abandono do trabalho;
- ix. prática habitual de jogos de azar;
- x. atos durante o trabalho que prejudiquem a reputação ou a honra de outra pessoa, ou que causem lesões físicas a outra pessoa, exceto em legítima defesa própria ou de outra pessoa;

-
- xi. atos praticados a qualquer momento que prejudiquem a reputação ou a honra do empregador ou de um superior organizacional, ou que causem danos físicos a essa pessoa, exceto em legítima defesa própria ou de outra pessoa;
 - xii. perda da qualificação necessária para o exercício da profissão, resultante de conduta intencional do empregado; e
 - xiii. atos prejudiciais à segurança nacional devidamente comprovados.”

1.2 O parágrafo 1.4 da Parte IV do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“Os atos acima mencionados constituem atos de má conduta que podem resultar em rescisão por justa causa, conforme estabelecido na Legislação Trabalhista Brasileira (CLT), sujeita a eventuais modificações. É importante destacar que esses atos não alteram o significado de má conduta descrito na Cláusula 1.2 da Parte IV acima.”

1.3 O parágrafo 1.5 da Parte IV do CoBE deverá, no Brasil, ser excluído e substituído pela seguinte redação:

“De acordo com as exigências da legislação vigente, é possível aplicar medidas disciplinares a um empregado por má conduta ou por não cumprimento das leis, regulamentos, normas e procedimentos correspondentes.”

-
- 1.4** Se as circunstâncias assim exigirem, a PETRONAS poderá suspender um empregado por até 30 (trinta) dias corridos enquanto são conduzidas investigações e/ou inquéritos sobre supostos atos de má conduta cometidos pelo empregado.
- 1.5** Se as investigações revelarem evidências concretas e convincentes da existência de má conduta, a PETRONAS poderá instituir uma ação disciplinar contra o referido empregado.

2. Punições Disciplinares

2.1 De acordo com as exigências das leis aplicáveis, a PETRONAS adota um processo disciplinar interno que define os tipos de infrações cometidas e a punição necessária a ser imposta ao empregado após uma investigação adequada. Esse processo disciplinar inclui:

- i. advertências verbais;
- ii. advertências por escrito;
- iii. suspensão sem pagamento por um período de até 30 (trinta) dias corridos;
- iv. demissão (com justa causa ou por motivo justificado).

B - Conflitos

Se houver alguma inconsistência, ambiguidade ou contradição entre as disposições deste Aditamento Nacional e o CoBE, as disposições deste Aditamento Nacional prevalecerão.

PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) (20076-K)

Legal Compliance Department

Group Legal

Level 65, PETRONAS Twin Towers

Kuala Lumpur City Centre

50088 Kuala Lumpur

Malaysia

cobe@petronas.com.my

www.petronas.com