



DOC • RH - 002

REV 2.0 - 2026

DOCUMENTO NORMATIVO INTERNO

REGIMENTO

INTERNO

Normas de organização do trabalho, conduta, segurança, sigilo e disciplina aplicáveis a todos os colaboradores da Altenix Engenharia.

C A M P O	C O N T E Ú D O
Razão social	ALTENIX CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA.
CNPJ	63.783.491/0001-04
Sede	Alameda Rio Negro, 503 – Sala 2020 – Alphaville – Barueri/SP
Documento	Regimento Interno – Versão 2.0
Natureza	Normativo interno de observância obrigatória
Vigência	A partir da divulgação – agosto de 2026
Elaboração	Administração / Recursos Humanos
Aprovação	Diretoria Altenix
Classificação	Uso interno – distribuição controlada

ALTENIX CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA.

Alameda Rio Negro, 503 – Sala 2020 – Alphaville – Barueri/SP
comercial@altenix.com.br • (13) 99611-1603 • www.altenix.com.br



C O N T R O L E D O D O C U M E N T O

CONTROLE DE REVISÕES

Este documento é controlado. Cópias impressas são consideradas não controladas, salvo quando expressamente identificadas pela Administração. A versão vigente é a publicada nos canais internos oficiais da Altenix.

REV	DATA	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO	APROVAÇÃO
1.0	–	Emissão inicial do Regimento Interno.	Diretoria
2.0	ago/2026	Revisão integral à luz da CLT, da LGPD, da Lei nº 14.457/2022 e da NR-1 (riscos psicossociais). Reorganização em 10 capítulos e 42 artigos; inclusão do Canal de Ética, do direito de recusa e dos anexos de referência.	Diretoria

D O C U M E N T O S C O R R E L A T O S

Este Regimento é complementado pela Cartilha do Regimento Interno – Edição do Colaborador (material de consulta, sem valor normativo autônomo), pelas Políticas internas de Segurança do Trabalho, Segurança da Informação e Proteção de Dados, e pelos procedimentos operacionais aplicáveis a cada frente de serviço. Havendo divergência entre a Cartilha e este documento, prevalece este Regimento e a legislação.



ÍNDICE

SUMÁRIO

CAP.	TÍTULO	ARTIGOS
I	Das Disposições Gerais	Arts. 1º a 5º
II	Da Jornada de Trabalho e do Controle de Ponto	Arts. 6º a 12
III	Da Conduta Profissional	Arts. 13 a 16
IV	Das Proibições	Arts. 17 a 24
V	Da Saúde e Segurança do Trabalho	Arts. 25 a 29
VI	Da Proteção de Dados e do Sigilo	Arts. 30 a 32
VII	Das Relações Interpessoais	Arts. 33 e 34
VIII	Das Medidas Disciplinares	Arts. 35 a 37
IX	Do Canal de Ética	Arts. 38 e 39
X	Das Disposições Finais	Arts. 40 a 42
–	Anexo I – Quadro de Medidas Disciplinares	–
–	Anexo II – Quadro de Referência Legal e Normativa	–
–	Anexo III – Termo de Ciência e Compromisso	–

P R E Â M B U L O

ENGENHARIA QUE SUSTENTA O QUE NÃO SE VÊ

A Altenix projeta e executa sistemas de instalações prediais – mecânica, elétrica e hidráulica – em ambientes de obra, de indústria e de operação de clientes. Nesse contexto, disciplina não é formalidade: é condição de segurança, de qualidade técnica e de confiança.

Este Regimento Interno organiza a convivência profissional e estabelece, de forma objetiva, o que se espera de cada colaborador e o que a empresa assegura em contrapartida. Foi redigido para ser lido, compreendido e aplicado – com proporcionalidade, previsibilidade e respeito à legislação vigente.

Na dúvida, pergunte. Diante de risco, pare. Vendo algo errado, fale.



01 DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

S Í N T E S E

O Regimento decorre do poder de direção do empregador (art. 2º da CLT), aplica-se a todos os empregados e é aplicado com equilíbrio: proporcionalidade, imediatidade e vedação à dupla punição pelo mesmo fato.

Art. 1º Este Regimento Interno estabelece as normas de organização do trabalho, conduta, disciplina, saúde e segurança, sigilo e proteção de dados aplicáveis no âmbito da Altenix, em escritório, em campo e nas instalações de clientes, com fundamento no poder de direção do empregador previsto no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º Este Regimento complementa – e não substitui – o contrato individual de trabalho, as políticas e procedimentos internos, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego e a legislação aplicável.

§ 2º As disposições de instrumento coletivo de trabalho aplicável à categoria prevalecem sobre este Regimento sempre que forem mais favoráveis ao empregado.

§ 3º A Cartilha do Regimento Interno – Edição do Colaborador constitui material de apoio à compreensão deste documento e não possui valor normativo autônomo. Em caso de divergência, prevalecem este Regimento e a legislação.

Art. 2º Este Regimento aplica-se a todos os empregados da Altenix, independentemente de cargo, função, setor, regime de jornada, local de prestação dos serviços ou tempo de casa.

Art. 3º Estagiários, aprendizes, prestadores de serviço pessoa jurídica e demais profissionais que atuem em nome ou em nome e conta da Altenix observarão, no que couber, as normas de segurança do trabalho, conduta, sigilo e proteção de dados previstas neste Regimento.

Parágrafo único. A observância das normas de que trata o caput não caracteriza subordinação jurídica nem vínculo empregatício, aplicando-se aos estagiários o regime da Lei nº 11.788/2008 e aos prestadores pessoa jurídica o respectivo contrato de prestação de serviços.

Art. 4º O Regimento produz efeitos em relação a cada colaborador a partir da ciência formal, materializada na assinatura do Termo de Ciência e Compromisso (Anexo III), que será arquivado no respectivo dossiê funcional.

§ 1º A Administração disponibilizará o inteiro teor deste Regimento nos canais internos oficiais, garantindo acesso permanente a todos os colaboradores.

§ 2º A recusa injustificada em firmar o Termo de Ciência será registrada por escrito, na presença de duas testemunhas, e não afasta a aplicação deste Regimento, desde que comprovada a efetiva ciência de seu conteúdo.

Art. 5º O descumprimento de qualquer disposição deste Regimento sujeita o infrator às medidas disciplinares previstas no Capítulo VIII, aplicadas na exata medida da gravidade da conduta, sem prejuízo das responsabilidades civil e criminal cabíveis.



N A P R Á T I C A

Um prestador PJ que atua no site do cliente também usa EPI, segue os procedimentos de segurança e assina o compromisso de confidencialidade – mas não registra ponto: o controle de jornada é exclusivo dos empregados celetistas.

BASE LEGAL CLT, art. 2º · Lei nº 11.788/2008 (estágio) · Lei nº 10.097/2000 (aprendizagem)



02 DA JORNADA DE TRABALHO E DO CONTROLE DE PONTO

S Í N T E S E

Registre sempre os horários, respeite os intervalos e execute horas extras somente mediante autorização prévia. Faltas devem ser comunicadas de imediato e justificadas em até 48 (quarenta e oito) horas.

Art. 6º A jornada de trabalho observará os limites legais de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ressalvadas as jornadas especiais previstas em lei, em instrumento coletivo ou em contrato individual.

§ 1º Os horários de entrada, saída e intervalo serão definidos pela Administração conforme a necessidade do serviço e comunicados previamente ao colaborador.

§ 2º Em frentes de campo, os horários poderão ser ajustados às regras de acesso, às janelas de execução e aos procedimentos de segurança do cliente, mediante comunicação prévia e observados os limites legais.

Art. 7º O registro de ponto é obrigatório e pessoal, devendo abranger os horários de entrada, de saída e de início e término do intervalo intrajornada.

- I – o registro é intransferível, vedado a qualquer colaborador registrar ponto por outrem ou permitir que terceiro registre o seu;
- II – a omissão ou o esquecimento de marcação constitui infração disciplinar, devendo ser regularizado junto à liderança imediata no primeiro dia útil subsequente;
- III – a fraude ou adulteração de registro constitui falta grave, sujeita à rescisão por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT.

Art. 8º Serão desconsideradas as variações de até 5 (cinco) minutos por marcação, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários, nos termos do art. 58, § 1º, da CLT.

Parágrafo único. Ultrapassado o limite diário, a totalidade do período excedente será computada como tempo à disposição do empregador.

Art. 9º A prestação de horas extraordinárias depende de autorização prévia e expressa da liderança imediata, limitada a 2 (duas) horas diárias.

§ 1º As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional mínimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, salvo percentual superior previsto em instrumento coletivo.

§ 2º Mediante acordo escrito, individual ou coletivo, poderá ser adotado regime de compensação de jornada ou banco de horas, observados os limites e prazos do art. 59 da CLT.

§ 3º Horas trabalhadas sem autorização prévia não configuram tolerância da empresa e sujeitam o colaborador a orientação formal, sem prejuízo do pagamento devido por lei.

Art. 10 Os períodos de descanso são de observância obrigatória, sendo vedada sua supressão ou fracionamento fora das hipóteses legais:

- I – intervalo intrajornada mínimo de 1 (uma) hora para jornadas superiores a 6 (seis) horas, e de 15 (quinze) minutos para jornadas entre 4 (quatro) e 6 (seis) horas;
- II – intervalo interjornada mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre duas jornadas;
- III – repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.



Art. 11 As faltas e os atrasos deverão ser comunicados à liderança imediata tão logo o colaborador tenha conhecimento do impedimento.

§ 1º Atestados médicos e demais documentos justificadores deverão ser entregues em até 48 (quarenta e oito) horas do retorno ao trabalho, pelos canais internos definidos pela Administração.

§ 2º São abonadas as ausências legalmente previstas, notadamente as hipóteses do art. 473 da CLT, mediante comprovação documental.

§ 3º A ausência não comunicada e não justificada caracteriza falta injustificada, com os efeitos legais correspondentes.

Art. 12 A adoção de regime de teletrabalho, integral ou híbrido, depende de termo aditivo escrito ao contrato de trabalho, observados os arts. 75-A a 75-E da CLT.

Parágrafo único. O termo aditivo disciplinará as atividades, a responsabilidade pelos equipamentos e pela infraestrutura, o reembolso de despesas, quando cabível, e as diretrizes de segurança da informação aplicáveis ao trabalho remoto.

NA PRÁTICA

Consulta médica marcada para amanhã: avise a liderança hoje, compareça à consulta e entregue o atestado em até 48 horas após o retorno. Comunicação prévia evita falta injustificada.

BASE LEGAL CLT, arts. 4º, § 2º; 58, § 1º; 59; 66; 67; 71; 75-A a 75-E; 473 · CF/88, art. 7º, XIII e XVI · Lei nº 605/1949



03 DA CONDUTA PROFISSIONAL

S Í N T E S E

Apresentação compatível com o ambiente, respeito irrestrito no trato com todos, tolerância zero ao assédio e critério na exposição da empresa e de seus clientes em redes sociais.

Art. 13 O colaborador deverá apresentar-se de forma compatível com o ambiente de trabalho e com a atividade desempenhada.

- I – em ambiente administrativo: vestimenta profissional, asseio e identificação visível;
- II – em campo, obra ou área operacional: uniforme, calçado de segurança e os equipamentos de proteção individual exigidos para a atividade;
- III – em instalações de clientes: além das regras da Altenix, observância integral das normas de acesso, conduta e segurança do contratante.

Art. 14 A Altenix adota política de tolerância zero a qualquer forma de assédio moral, assédio sexual, discriminação ou violência no ambiente de trabalho.

§ 1º Constituem condutas vedadas, entre outras: insinuações e investidas de cunho sexual, contato físico não autorizado, perseguição ou constrangimento reiterado, exposição vexatória, imposição de metas humilhantes, piadas ofensivas e discriminação por raça, cor, etnia, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, religião, origem, idade, deficiência ou condição de saúde.

§ 2º Quem sofrer ou presenciar conduta de que trata este artigo deverá comunicar imediatamente a liderança ou o Canal de Ética (Capítulo IX).

§ 3º A Altenix mantém as medidas de prevenção e combate ao assédio previstas na Lei nº 14.457/2022, incluindo divulgação de canal de denúncia e ações de capacitação.

Art. 15 A divulgação, em redes sociais ou em qualquer meio público, de imagens, projetos, plantas, memoriais, instalações, dados de clientes ou informações de obra depende de autorização prévia e expressa da Administração.

Parágrafo único. É vedada a publicação de conteúdo que exponha negativamente a empresa, colegas, clientes, fornecedores ou parceiros, ainda que em perfil pessoal.

Art. 16 O colaborador que utilize uniforme, crachá, veículo ou qualquer elemento de identificação da Altenix ou de seus clientes representa institucionalmente a empresa, respondendo por conduta compatível também fora do horário de trabalho enquanto assim identificado.

N A P R Á T I C A

Concluiu a montagem de um painel e quer publicar o resultado? Solicite autorização antes. Fotografia em área industrial de cliente pode expor segredo de processo e gerar responsabilização contratual.



04 DAS PROIBIÇÕES

S Í N T E S E

As vedações deste capítulo são objetivas e se resumem a três compromissos: segurança, sigilo e respeito.

Art. 17 É vedada a realização de negócios particulares no ambiente de trabalho, incluindo empréstimos, vendas, cobranças e rifas entre colaboradores, clientes, fornecedores ou terceiros.

Parágrafo único. Encomendas e entregas pessoais no local de trabalho somente serão admitidas mediante autorização da liderança e desde que não interfiram na rotina operacional.

Art. 18 As credenciais de acesso a sistemas, equipamentos e instalações são pessoais e intransferíveis, sendo vedado compartilhá-las ou utilizar credenciais de terceiros.

Parágrafo único. É vedado o acesso, a tentativa de acesso ou a permanência em sistemas, pastas, áreas físicas ou informações não relacionadas às atribuições do colaborador.

Art. 19 É vedado o uso de telefone celular e de outros dispositivos pessoais em obra, área operacional, área classificada ou qualquer local em que o uso possa gerar risco à segurança ou distração na execução de atividade crítica.

Parágrafo único. Em ambiente administrativo, o uso pessoal deve ser pontual e restrito aos intervalos, ressalvadas as situações de urgência.

Art. 20 Os recursos de tecnologia da informação – rede, internet, correio eletrônico, dispositivos e sistemas – são ferramentas de trabalho, fornecidas para uso profissional.

§ 1º É vedado o acesso a conteúdo ilícito, ofensivo, discriminatório ou de natureza sexual, bem como a instalação de programas não homologados.

§ 2º A Altenix poderá monitorar o uso dos recursos corporativos para fins de segurança da informação e de conformidade, mediante prévia cientificação dos colaboradores e observados os limites legais de privacidade.

Art. 21 É vedado portar, consumir ou distribuir bebida alcoólica e substâncias ilícitas nas dependências da empresa, em obras, em instalações de clientes ou durante a jornada, bem como comparecer ao trabalho sob seus efeitos.

Parágrafo único. A dependência química é tratada como questão de saúde: o colaborador que buscar apoio espontaneamente receberá orientação e encaminhamento, sem prejuízo das medidas de segurança imediatamente necessárias.

Art. 22 A entrada de visitantes nas dependências da empresa, em obras ou em instalações de clientes depende de autorização prévia e de observância dos procedimentos de segurança aplicáveis.

Parágrafo único. É vedado fumar em recinto coletivo fechado, sendo o consumo admitido apenas nas áreas expressamente designadas, nos termos da Lei nº 9.294/1996.

Art. 23 É vedada a divulgação, a terceiros ou entre colaboradores sem necessidade funcional, de informações confidenciais da empresa, de clientes e de parceiros, incluindo projetos, memoriais, propostas, composições de preço, estratégias comerciais, listas de clientes e fornecedores e dados de contratos.



Art. 24 É vedado retirar, utilizar ou destinar a uso particular materiais, ferramentas, equipamentos, veículos ou quaisquer bens da empresa ou de clientes sem autorização prévia e formal.

Parágrafo único. A conduta descrita no caput poderá caracterizar ato de improbidade, ensejando rescisão por justa causa nos termos do art. 482, alínea “a”, da CLT, sem prejuízo das providências cíveis e criminais cabíveis.

NA PRÁTICA

Precisa utilizar uma ferramenta da empresa fora do expediente? Solicite por escrito. Autorizado, não há infração. Sem autorização, há apropriação indevida.

BASE LEGAL CLT, arts. 462 e 482 · Lei nº 9.294/1996 · Lei nº 9.279/1996, art. 195 (concorrência desleal)



05 DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

S Í N T E S E

EPI sempre, treinamento vigente, comunicação imediata de qualquer ocorrência – e o direito de interromper a atividade diante de risco grave e iminente.

Art. 25 A Altenix fornecerá gratuitamente os equipamentos de proteção individual adequados ao risco de cada atividade, em perfeito estado de conservação e funcionamento, promovendo o treinamento quanto ao uso, guarda e higienização, nos termos da NR-6.

§ 1º Constitui obrigação do colaborador usar o EPI fornecido, responsabilizar-se por sua guarda e conservação e comunicar qualquer alteração que o torne impróprio ao uso, nos termos do art. 158, parágrafo único, da CLT.

§ 2º A recusa injustificada ao uso de EPI ou à observância das instruções de segurança constitui ato faltoso, na forma do art. 158, parágrafo único, alínea “b”, da CLT.

Art. 26 A execução de atividades de campo depende de treinamento e capacitação vigentes, conforme a natureza do risco.

- I – serviços em instalações elétricas: capacitação em NR-10 válida, incluindo reciclagem e, quando aplicável, complementação em SEP;
- II – trabalho em altura: capacitação em NR-35 válida e análise de risco prévia;
- III – espaços confinados, máquinas, movimentação de cargas e demais atividades de risco: treinamento específico previsto na Norma Regulamentadora correspondente.

Parágrafo único. É vedada a alocação de colaborador em atividade para a qual não possua treinamento vigente, ainda que sob alegação de urgência do serviço.

Art. 27 A Altenix mantém o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), contemplando os riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, de acidentes e psicossociais, conforme a NR-1 e a NR-7.

§ 1º O colaborador deverá comparecer aos exames ocupacionais e às ações de saúde para as quais for convocado, nos prazos indicados.

§ 2º Situações que afetem a saúde mental e a capacidade de trabalho seguro – notadamente sobrecarga, conflito interpessoal e assédio – devem ser reportadas à liderança ou ao Canal de Ética, e serão tratadas com confidencialidade.

Art. 28 Todo acidente, incidente ou quase acidente deverá ser comunicado imediatamente à liderança, independentemente da gravidade aparente ou da existência de lesão.

§ 1º A Altenix providenciará o atendimento, a investigação da ocorrência, a adoção de medidas corretivas e a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) quando cabível, no prazo legal.

§ 2º A omissão ou o retardamento doloso na comunicação de ocorrência constitui infração grave.

Art. 29 É direito do colaborador interromper suas atividades e afastar-se do local sempre que constatar risco grave e iminente à sua vida ou à sua saúde ou à de terceiros, comunicando imediatamente o fato à liderança e à área de segurança do trabalho.

Parágrafo único. O exercício regular desse direito não enseja qualquer sanção, desconto ou retaliação, sendo assegurada a apuração da condição relatada antes do retorno à atividade.

**NA PRÁTICA**

Identificou guarda-corpo solto no andaime? Desça, sinalize a área e comunique. Ninguém é punido por recusar condição insegura – a omissão é que constitui falta.

BASE LEGAL CLT, arts. 157, 158 e 166 · NR-1, NR-6, NR-7, NR-10, NR-35 · Lei nº 8.213/1991, art. 22 (CAT)



06 DA PROTEÇÃO DE DADOS E DO SIGILO

SÍNTESE

Trate apenas os dados necessários ao trabalho, pelos canais corporativos; reporte incidentes imediatamente; o dever de sigilo permanece após o término do contrato.

Art. 30 O tratamento de dados pessoais de clientes, colaboradores, candidatos, fornecedores e terceiros observará a Lei nº 13.709/2018 (LGPD) e as políticas internas de privacidade e segurança da informação.

- I – os dados serão tratados exclusivamente para a finalidade profissional que justificou o acesso, limitados ao mínimo necessário;
- II – a transmissão de dados e documentos ocorrerá pelos canais corporativos autorizados, sendo vedado o uso de aplicativos e contas pessoais;
- III – é vedado o armazenamento de bases, cadastros ou documentos corporativos em dispositivos ou serviços pessoais não homologados.

Art. 31 Todo incidente de segurança envolvendo dados pessoais ou informações confidenciais – perda, extravio, envio a destinatário incorreto, acesso indevido ou vazamento – deverá ser comunicado imediatamente à liderança e à Administração.

§ 1º A comunicação tempestiva é medida de mitigação e será considerada favoravelmente na avaliação da conduta.

§ 2º A violação dolosa do dever de sigilo poderá caracterizar justa causa, nos termos do art. 482, alínea “g”, da CLT, sem prejuízo da responsabilização civil e criminal e do direito de regresso da empresa.

Art. 32 O dever de confidencialidade sobre segredos de negócio, projetos, metodologias, composições de preço, propostas, contratos, dados de clientes e listas de fornecedores subsiste após a extinção do contrato de trabalho, por prazo indeterminado, enquanto a informação mantiver caráter sigiloso.

NA PRÁTICA

Antes de enviar a planilha de medição ao cliente, confira o destinatário e utilize o e-mail corporativo. Se houver envio equivocado, comunique a liderança imediatamente – o tempo de resposta reduz o dano.

BASE LEGAL Lei nº 13.709/2018 (LGPD) · CLT, art. 482, “g” · Lei nº 9.279/1996, art. 195, XI e XII



07 DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

S Í N T E S E

Relações pessoais são admitidas; conflito de interesses, não. Transparência com a Administração resolve a maior parte das situações.

Art. 33 Questões de natureza íntima, discussões particulares e demonstrações excessivas de afeto não integram a rotina de trabalho e deverão ser mantidas fora do ambiente profissional, inclusive em obras e instalações de clientes.

Art. 34 Relacionamentos afetivos e vínculos de parentesco entre colaboradores são admitidos, desde que não gerem conflito de interesses, favorecimento indevido ou prejuízo à impessoalidade das decisões.

§ 1º Havendo relação de subordinação direta, ou participação em decisões de contratação, avaliação, promoção, disciplina ou remuneração, o colaborador deverá comunicar o fato à Administração.

§ 2º A comunicação será tratada com discrição e poderá resultar em realocação funcional ou em redefinição de alçadas, preservando-se a dignidade dos envolvidos.

§ 3º A omissão de conflito de interesses conhecido constitui infração disciplinar.

BASE LEGAL CLT, art. 2º (poder diretivo) · CF/88, art. 5º, X



08 DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

S Í N T E S E

Existe uma escala de sanções, mas o degrau é definido pela gravidade do fato. Antes de qualquer punição, é assegurado o direito de apresentar defesa.

Art. 35 O descumprimento deste Regimento, do contrato de trabalho ou da legislação sujeita o colaborador às seguintes medidas disciplinares:

- I** – advertência verbal, registrada de forma sumária no dossiê funcional;
- II** – advertência escrita, com ciência formal do colaborador;
- III** – suspensão disciplinar, de 1 (um) a 5 (cinco) dias, observado o limite legal de 30 (trinta) dias consecutivos previsto no art. 474 da CLT;
- IV** – rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nas hipóteses do art. 482 da CLT.

§ 1º Não há obrigatoriedade de gradação: a sanção corresponderá à gravidade da conduta, aos seus efeitos e aos antecedentes funcionais do colaborador.

§ 2º A aplicação de medidas disciplinares observará os princípios da proporcionalidade, da imediatidade entre a ciência do fato e a sanção, da singularidade da punição (vedado punir duas vezes o mesmo fato) e da não discriminação.

Art. 36 Previamente à aplicação de qualquer sanção, será assegurado ao colaborador o direito de apresentar sua versão dos fatos.

§ 1º A manifestação poderá ser oral, reduzida a termo, ou escrita, e deverá ser apresentada no prazo indicado pela Administração, não inferior a 48 (quarenta e oito) horas.

§ 2º A penalidade somente produzirá efeitos após a análise da defesa, ressalvadas as hipóteses de urgência que exijam o afastamento imediato para preservação da segurança, da integridade das pessoas ou da apuração.

Art. 37 Os danos causados pelo colaborador ao patrimônio da empresa, de clientes ou de terceiros serão apurados em procedimento próprio, assegurada a ciência do interessado.

§ 1º Comprovado o dolo, o desconto poderá ser efetuado independentemente de previsão contratual, nos termos do art. 462, § 1º, da CLT.

§ 2º Tratando-se de culpa, o desconto dependerá de previsão expressa em contrato ou em acordo específico, observados os limites legais.

GRAU	MEDIDA	APLICAÇÃO TÍPICA	REGISTRO
1	Advertência verbal	Falta leve, isolada e sem impacto operacional ou de segurança.	Sumário no dossiê
2	Advertência escrita	Reincidência em falta leve ou falta média.	Documento com ciência
3	Suspensão (1 a 5 dias)	Falta grave sem justa causa, ou reincidência após advertência escrita.	Documento com ciência
4	Justa causa	Hipóteses do art. 482 da CLT.	Rescisão motivada



N A P R Á T I C A

Recebeu advertência que considera indevida? Apresente sua versão por escrito dentro do prazo informado. A sanção só produz efeitos após a análise da defesa.

BASE LEGAL CLT, arts. 462, § 1º; 474 e 482 · Súmula 77 do TST



09 DO CANAL DE ÉTICA

S Í N T E S E

O canal recebe relatos anônimos, assegura confidencialidade e proíbe qualquer forma de retaliação a quem denuncia de boa-fé.

Art. 38 A Altenix mantém Canal de Ética destinado ao recebimento de relatos sobre irregularidades, assédio, discriminação, fraude, conflito de interesses e violações a este Regimento, à legislação ou às políticas internas.

- I – o canal é acessível a colaboradores, estagiários, prestadores de serviço, clientes e parceiros, pelos meios divulgados internamente;
- II – o relato poderá ser identificado ou anônimo, sem prejuízo da apuração;
- III – a identidade do relatante identificado será tratada com confidencialidade, restrita aos responsáveis pela apuração;
- IV – a apuração observará imparcialidade, contraditório e conclusão em prazo razoável, com retorno ao relatante quando possível.

Art. 39 É vedada qualquer forma de retaliação, direta ou indireta, contra quem apresente relato de boa-fé, colabore com apuração ou preste depoimento.

§ 1º A prática de retaliação constitui infração disciplinar grave, sujeita às medidas do Capítulo VIII.

§ 2º O relato comprovadamente falso, apresentado de má-fé com o propósito de prejudicar terceiro, constitui infração disciplinar, sem prejuízo das responsabilidades civil e criminal.

N A P R Á T I C A

Presenciou algo errado e receia se expor? Utilize o canal ainda assim – o relato pode ser anônimo e a retaliação é expressamente proibida.

BASE LEGAL Lei nº 14.457/2022 · Lei nº 12.846/2013 (integridade) · CLT, art. 483



10 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

S Í N T E S E

O que não estiver previsto aqui segue a legislação; o Regimento pode ser atualizado e vigora a partir de sua divulgação.

Art. 40 Os casos omissos serão resolvidos pela Administração, com base na legislação vigente – em especial na Consolidação das Leis do Trabalho –, nas normas regulamentadoras aplicáveis e nos princípios da razoabilidade e da boa-fé objetiva.

Art. 41 Este Regimento poderá ser alterado a qualquer tempo pela Administração, em razão de alteração legislativa, de necessidade operacional ou de aprimoramento das práticas internas.

§ 1º As alterações serão divulgadas a todos os colaboradores pelos canais internos oficiais e produzirão efeitos na forma da lei.

§ 2º Alterações que impliquem obrigações materialmente novas serão objeto de nova coleta de ciência formal.

Art. 42 Este Regimento entra em vigor na data de sua divulgação – agosto de 2026 –, revogando as disposições internas anteriores que com ele conflitem.

Barueri/SP, agosto de 2026.

Diretoria

ALTENIX CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA.



A N E X O I

QUADRO DE MEDIDAS DISCIPLINARES

O quadro abaixo é referencial e não vincula a Administração à gradação sucessiva. A medida aplicável será definida à luz da gravidade da conduta, de seus efeitos e dos antecedentes funcionais, nos termos do art. 35.

CONDUTA	REFERÊNCIA	MEDIDA USUAL
Esquecimento isolado de marcação de ponto	Art. 7º	Advertência verbal
Atraso reiterado sem justificativa	Arts. 7º e 11	Advertência escrita
Prestação de hora extra sem autorização	Art. 9º	Orientação formal / advertência
Uso de celular em área de risco	Art. 19	Advertência escrita
Uso de credencial de terceiro	Art. 18	Advertência escrita a suspensão
Recusa injustificada ao uso de EPI	Art. 25	Suspensão a justa causa
Omissão na comunicação de acidente	Art. 28	Suspensão a justa causa
Divulgação de informação confidencial	Arts. 23 e 32	Justa causa
Incidente doloso com dados pessoais	Arts. 30 e 31	Justa causa
Assédio moral ou sexual / discriminação	Art. 14	Justa causa
Apropriação de bens da empresa ou do cliente	Art. 24	Justa causa
Fraude ou adulteração de registro de ponto	Art. 7º	Justa causa
Retaliação a relatante de boa-fé	Art. 39	Suspensão a justa causa
Trabalho sob efeito de álcool ou substância ilícita	Art. 21	Suspensão a justa causa



A N E X O I I

QUADRO DE REFERÊNCIA LEGAL E NORMATIVA

Consolidação das normas invocadas neste Regimento, para consulta e verificação de atualização periódica pela Administração.

CAPÍTULO	TEMA	BASE LEGAL E NORMATIVA
I	Disposições gerais	CLT, art. 2º; Lei nº 11.788/2008; Lei nº 10.097/2000
II	Jornada e ponto	CLT, arts. 4º, § 2º; 58, § 1º; 59; 66; 67; 71; 75-A a 75-E; 473; CF/88, art. 7º; Lei nº 605/1949
III	Conduta profissional	Lei nº 14.457/2022; CLT, art. 482; CP, art. 216-A
IV	Proibições	CLT, arts. 462 e 482; Lei nº 9.294/1996; Lei nº 9.279/1996, art. 195
V	Saúde e segurança	CLT, arts. 157, 158 e 166; NR-1, NR-6, NR-7, NR-10, NR-35; Lei nº 8.213/1991, art. 22
VI	Dados e sigilo	Lei nº 13.709/2018; CLT, art. 482, “g”
VII	Relações interpessoais	CLT, art. 2º; CF/88, art. 5º, X
VIII	Medidas disciplinares	CLT, arts. 462, § 1º; 474; 482; Súmula 77 do TST
IX	Canal de ética	Lei nº 14.457/2022; Lei nº 12.846/2013; CLT, art. 483
X	Disposições finais	CLT, art. 8º; Código Civil, art. 422



A N E X O I I I

TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

Pelo presente termo, declaro que recebi, li e compreendi integralmente o Regimento Interno da ALTENIX CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA. – Versão 2.0, agosto de 2026 –, composto de 10 (dez) capítulos, 42 (quarenta e dois) artigos e 3 (três) anexos.

Declaro estar ciente de que:

- as normas deste Regimento integram meu contrato de trabalho e são de observância obrigatória;
- o descumprimento sujeita-me às medidas disciplinares do Capítulo VIII, na medida da gravidade da conduta;
- o dever de sigilo e de proteção de dados subsiste após o término do contrato de trabalho;
- tenho o direito de interromper atividade diante de risco grave e iminente, comunicando o fato imediatamente;
- tenho acesso permanente ao inteiro teor deste Regimento pelos canais internos oficiais;
- posso utilizar o Canal de Ética, inclusive de forma anônima, sem risco de retaliação.

Comprometo-me a cumpri-lo integralmente e a esclarecer com minha liderança ou com a Administração qualquer dúvida quanto à sua aplicação.

C A M P O	P R E E N C H I M E N T O
Nome completo	
Cargo / função	
Matrícula	
Setor / frente de serviço	
Data de admissão	
Local e data da ciência	

Assinatura do colaborador: _____

Assinatura do responsável pela Administração: _____

Testemunhas (quando aplicável)

1. Nome / CPF: _____

2. Nome / CPF: _____

A R Q U I V A M E N T O

Este termo, após assinado, será arquivado no dossiê funcional do colaborador, permanecendo à disposição para consulta mediante solicitação formal.