

**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA
FOX ID TECNOLOGIA LTDA
e suas
COLIGADAS, COLABORADORES E TERCEIROS**

DEFINIÇÕES

Para fins deste Código de Ética e Conduta, os termos a seguir definidos terão os seguintes significados, seja no singular ou no plural e independentemente de gênero:

Agente Público: qualquer agente, representante, funcionário, empregado, diretor, conselheiro ou qualquer pessoa exercendo, ainda que temporariamente e sem remuneração, cargo, função ou emprego, eleito ou nomeado, em qualquer entidade, departamento, agência governamental, incluindo quaisquer entidades dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, administração pública direta ou indireta, sociedades de economia mista, fundações públicas, nacionais ou estrangeiras, organização internacional pública, ou qualquer partido político, incluindo candidatos concorrendo a cargos públicos no Brasil ou no exterior;

Código: o presente Código de Ética e Conduta

Colaboradores: Pessoas jurídicas, integrantes, funcionários, parceiros, colaboradores diretos e indiretos que prestem qualquer tipo de serviço à EMPRESA, revendedores e canais, Pontos de Atendimento, Autoridade Certificadora, Autoridades de Registro, coligadas e prestadores de serviços da EMPRESA, bem como associações ou quaisquer outras entidades ou pessoas físicas ou jurídicas com quem a EMPRESA interaja de forma esporádica ou habitual.

EMPRESA: Fox id Tecnologia Ltda, CNPJ 29.267.869/0001-89

e-mail do canal de denúncias: compliance@foxid.com.br

INTRODUÇÃO

A EMPRESA tem como princípio fundamental o cumprimento de todas as leis, normas e regulamentações internas e externas, assegurando a execução e disseminando a Colaboradores a importância de cumpri-las, preocupando-se com a orientação e a conscientização de todos na prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar riscos à imagem e à reputação da empresa, zelando para que todas as ações sejam guiadas pela ética e observância dos princípios da honestidade e integridade, valorizando a diversidade em seu ambiente de trabalho, respeitando a dignidade de cada indivíduo, as leis, o meio ambiente e a sociedade.

Cada colaborador da EMPRESA é pessoalmente responsável pelo cumprimento das políticas, normas e procedimentos de sua área de trabalho e são responsáveis por garantir que não ocorram infrações ao presente Código de Conduta, leis e políticas internas. Elas devem ser evitadas por meio de orientação adequada e contínua e sempre que houver dúvidas, os gestores deverão ser consultados, ou o canal de comunicação divulgado ao final deste Código.

Nosso Código apresenta um resumo dos requisitos regulamentares e as práticas de negócio que orientam as nossas decisões e atividades para auxiliar os Colaboradores a seguir uma visão global, adequando atitudes com as Leis e Normas Corporativas.

CAPÍTULO 1 - DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º – As disposições deste Código deverão ser observadas por todos os Colaboradores da EMPRESA, conforme definido no item DEFINIÇÕES acima.

Artigo 2º – Este Código visa estabelecer as condutas esperadas das pessoas mencionadas no artigo anterior, bem como instituir as regras dos principais procedimentos adotados pela EMPRESA.

Artigo 3º – A formulação deste Código deu-se com base nas missões, nos princípios e valores da EMPRESA e em conformidade com a legislação vigente, incluindo, mas não se limitando, à Lei Anticorrupção.

CAPÍTULO 2 – MISSÃO, PRINCÍPIOS E VALORES

Artigo 4º – São **missões** da EMPRESA:

- I.** Prover poder digital ao cidadão comum para que ele possa exercer a sua cidadania digital;
- II.** Atender com excelência e de forma segura – diretamente ou através de parceiros - os clientes de certificados e soluções digitais;
- III.** Inovar no uso de certificado na desmaterialização de processos e documentos.

Artigo 5º – Ficam estabelecidos como **princípios e valores** da EMPRESA, devendo ser observados em todas as relações de que participem suas Coligadas, seus Integrantes, Terceiros ou quaisquer outros colaboradores na consecução de suas atividades voltadas à EMPRESA:

- I.** Integridade: agir com honestidade, veracidade e de forma justa com todos, sem que sejam violados regramentos internos da EMPRESA ou qualquer legislação aplicável;
- II.** Transparência: adotar práticas comerciais claras e transparentes, sem agendas ocultas;
- III.** Comprometimento: Colocar em prática os valores da EMPRESA e dedicar-se, integralmente aos compromissos assumidos com visão positiva do futuro, qualidade e rapidez;
- IV.** Determinação: Permanecer firme na busca das metas pessoais, no propósito e objetivo da empresa;
- V.** Honestidade: É a qualidade de ser verdadeiro quanto ao atendimento, as características do produto e concorrência. Não enganar, não mentir e não fraudar;
- VI.** Respeito às pessoas: Tratar as pessoas de com consideração, de forma igual e com dignidade, cuidando do bem-estar entre colaboradores, clientes e parceiros;
- VII.** Responsabilidade: Responder pelos seus atos e compromissos assumidos, junto a clientes internos, externos e EMPRESA, visando os bons resultados do negócio, a preservação do patrimônio da empresa e do ambiente de trabalho;

Artigo 6º – As missões, os princípios e valores da EMPRESA deverão ser divulgados, quando possível, em todos os treinamentos, palestras e eventos que seus colaboradores participarem.

CAPÍTULO 3 – COLABORADORES

Da atuação comercial dos Colaboradores

Artigo 7º – Durante as suas atividades, os Colaboradores deverão buscar o melhor interesse da EMPRESA, respeitando os padrões éticos de conduta dispostos neste Código e prezando pela justa concorrência.

Parágrafo único: É vedada aos Colaboradores a prática de qualquer ato desleal que possa causar prejuízos aos seus clientes, parceiros e/ou concorrentes ou que possa impactar negativamente a reputação do grupo no mercado, como, por exemplo, precificação irregular, propagandas enganosas e a divulgação de informações falsas.

Artigo 8º – Os Colaboradores somente se propõem a executar serviços para os quais possuam perfeitas condições de realização, não sugerindo e nem aceitando a execução de trabalhos que não considerem convenientes para os seus clientes.

Artigo 9º – Nos contatos com seus clientes, os Colaboradores deverão definir previamente os trabalhos a serem realizados, os objetivos a serem atingidos, os meios previstos, as dificuldades e as limitações admissíveis, bem como estabelecer ou estimar as condições de preços e prazo de execução.

Artigo 10º – Nos contratos com clientes, o Colaborador deve estabelecer, de forma clara e precisa, os deveres, as obrigações, as responsabilidades e os direitos de ambas as partes do negócio.

Artigo 11º – Ao pleitearem a contratação de seus serviços e produtos, os Colaboradores jamais deverão fazer referências desabonadoras sobre os seus concorrentes com o objetivo de valorizar seu próprio trabalho, sendo-lhes facultado, entretanto, alertar o cliente sobre proposições que, ao seu juízo, estejam mal formuladas e que não apresentem os reais interesses do cliente.

CAPÍTULO 4 - ATIVIDADES DA EMPRESA

Artigo 12º – A EMPRESA poderá restringir a emissão de propostas comerciais, solicitadas por Revendas ou Canais, que estejam sendo investigados ou processados por violação à Lei Anticorrupção, Lei de Licitações, Lei de Improbidade Administrativa ou Lei de Lavagem de Capitais, ou ainda, por condutas de assédio moral ou sexual, ou qualquer tipo de preconceito.

CAPÍTULO 5 - CONFLITOS DE INTERESSE

Artigo 13º – Todos os Colaboradores, da EMPRESA, na consecução de suas atividades destinadas a EMPRESA, deverão atuar e tomar suas decisões no melhor interesse da EMPRESA, visando evitar conflitos de interesse, ainda que aparentes.

Artigo 14º – As pessoas mencionadas no artigo anterior deverão comunicar ao *Compliance Officer* da EMPRESA, caso seus interesses pessoais possam interferir no desempenho de suas atividades e deveres com a EMPRESA. Em caso de dúvida a quem reportar, utilizar o canal de comunicação divulgado ao final deste código.

Artigo 15º – Os Integrantes ou qualquer outro colaborador da EMPRESA, que tenham poder de decisão, não poderão deliberar sobre assuntos nos quais tenham interesse pessoal capazes de influenciar a sua imparcialidade.

CAPÍTULO 6 - DISPOSIÇÕES ANTICORRUPÇÃO

Artigo 16º – Fica vedado aos Colaboradores da EMPRESA oferecer, prometer, fazer, autorizar ou proporcionar (direta ou indiretamente) qualquer vantagem indevida, pagamentos (incluindo pagamentos de facilitação), presentes ou a transferência de qualquer coisa de valor para qualquer pessoa, seja ela Agente Público ou não, para influenciar ou recompensar qualquer ação oficial ou decisão de tal pessoa em benefício próprio ou do EMPRESA.

Parágrafo primeiro: Além dos atos mencionados no *caput*, ficam vedadas todas as demais condutas, de ação ou omissão, que possam significar violação aos princípios e valores da EMPRESA, à legislação vigente, em especial, mas não se limitando, à Lei Anticorrupção, Lei de Improbidade Administrativa, Lei de Licitações e Lei de Lavagem de Capitais.

Parágrafo segundo: os Colaboradores da EMPRESA não devem aceitar, processar ou fazer parte de outra forma em acordo(s) que envolva(m) recursos desconhecidos ou sob suspeita de estarem associados a atividades criminosas.

Artigo 17º – São atos contra a administração pública e que ferem as Leis mencionadas no artigo 16º:

- I. Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a Agente Público, ou a terceira pessoa a ele relacionada:
- II. Comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei;
- III. Comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- IV. No tocante a licitações e contratos:
 - a) Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
 - b) Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
 - c) Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
 - d) Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
 - e) Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
 - f) Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

g) Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;

h) Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

Artigo 18º - As pessoas mencionadas no artigo 16º têm o dever de comunicar à EMPRESA qualquer violação e suspeita de violação de condutas vedadas no *caput* e parágrafo único do referido artigo.

Artigo 19º - Todos os contratos celebrados em nome da EMPRESA devem conter cláusula anticorrupção, bem como todos os Colaboradores deverão ser incentivados a adotar cláusulas anticorrupção nos demais contratos que venham a celebrar.

Artigo 20º - Sempre que possível, os Colaboradores da EMPRESA deverão ser cientificados sobre as sanções que possam advir do descumprimento da Lei Anticorrupção, sendo sempre salientada a previsão de responsabilidade objetiva com base na referida lei.

CAPÍTULO 7 – INTERAÇÕES SENSÍVEIS

Seção I - Interação com Agentes Públicos

Artigo 21º - A interação dos Colaboradores da EMPRESA, sobretudo daqueles que desempenhem atividade de relações governamentais, com agentes públicos ou políticos, deverá ser sempre pautada nas diretrizes deste Código e nas demais políticas da EMPRESA.

Artigo 22º - As interações entre os Colaboradores e agentes públicos, no desempenho de suas atividades que prestam à EMPRESA deverão ser registradas e informadas ao Compliance Officer.

Seção II - Interação com associações e entidades de classe

Artigo 23º - Antes de firmar parcerias com entidades ("Parceiros"), a EMPRESA poderá realizar pesquisa independente de mídia, para verificar o histórico reputacional de tais Parceiros, e poderá solicitar documentos e informações adicionais para se assegurar de que estejam alinhados com os seus valores e princípios.

Artigo 24º - A EMPRESA poderá realizar o monitoramento das atividades realizadas por seus Parceiros, em especial nas ocasiões em que a parceria permita que estes Parceiros representem ou atuem em nome ou benefício da EMPRESA perante agentes públicos ou políticos.

Artigo 25º - Recomenda-se que a EMPRESA firme parceria apenas com entidades que contem com um programa de integridade ou, pelo menos, adotem políticas anticorrupção formalizadas ou concordem em ser signatários do presente Código de Ética.

CAPÍTULO 8 - BRINDES E PRESENTES

Artigo 26º – É permitido o recebimento ou oferecimento de brindes comerciais, sem valor relevante ou distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual, em ocasião, datas e/ou eventos especiais desde que (i) os valores dos brindes ou presentes não ultrapassem o valor do **salário-mínimo vigente**, e (ii) o oferecimento ou recebimento de brindes e presentes respeite o período mínimo de 12 (doze) meses para ocorrer novamente.

Parágrafo único: – Fica vedado o oferecimento ou recebimento de brindes ou presentes pelos Colaboradores e pelos Integrantes da EMPRESA, cuja finalidade seja a obtenção de vantagem ou favorecimento em contraprestação ao bem ofertado ou recebido.

CAPÍTULO 9 - PATROCÍNIOS, DOAÇÕES E EVENTOS

Artigo 27º – Todos os patrocínios ou doações realizados ou recebidos pela EMPRESA deverão ser aprovados pela Diretoria da EMPRESA.

Artigo 28º – O convite a agentes públicos ou políticos para a participação em eventos promovidos ou realizados pela EMPRESA deverão ser motivados e feitos formalmente ao convidado pela Diretoria da EMPRESA. As funções, atividades realizadas pelos agentes mencionados ou sua formação técnica deverão guardar relação com o tema ou conteúdo que será apresentado nos eventos em que venham ser convidados a participar.

Parágrafo único: Nos eventos promovidos ou realizados pela EMPRESA em que participem agentes públicos ou políticos deverão ser observados os dispositivos da Política de Interação com Agentes Públicos da ABES.

Artigo 29º – Todos os gastos incorridos pela EMPRESA na promoção ou realização de seus eventos deverão ser motivados e registrados na contabilidade.

Artigo 30º – Fica vedada à EMPRESA a realização de qualquer doação política, em conformidade com as alterações introduzidas ao Código Eleitoral vigente por meio da Lei. 12.165, de 29 de setembro de 2015.

CAPÍTULO 10 - CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E TERCEIROS PRESTADORES DE SERVIÇOS

Artigo 31º – As contratações de Integrantes e Terceiros pela EMPRESA devem ser pautadas no seu melhor interesse, sendo verificada a capacidade técnica desses profissionais para ocuparem funções, cargos ou prestarem serviços à EMPRESA.

Artigo 32º – A EMPRESA não contratará, como funcionário ou prestador de serviços, pessoas ou empresas relacionadas a agentes públicos para a condução das suas atividades.

Artigo 33º – Antes de optar pela contratação de terceiro prestador de serviços, as propostas de mais de uma empresa ou, se for o caso, de pessoa física, deverão ser submetidas à Diretoria da EMPRESA para a sua apreciação.

Artigo 34º – Diretores, que tenham ou possam ter algum interesse na contratação de funcionário ou terceiro prestador de serviços concorrentes, não poderão participar da decisão da Diretoria da EMPRESA nesse sentido.

Artigo 35º – Os contratos celebrados pela EMPRESA com os funcionários e Terceiros deverão ser formalizados por escrito e citar expressamente este Código.

Artigo 36º – Previamente à sua contratação pela EMPRESA, todos os funcionários e Terceiros deverão ser cientificados sobre as disposições deste Código e demais políticas da EMPRESA, sendo incentivados a cumpri-las enquanto perdurarem suas relações com a EMPRESA. Os funcionários e terceiros com contratos já vigentes, também tomarão ciência do presente Código e seus termos comporão os respectivos contratos.

CAPÍTULO 11 – CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

Artigo 37º – Os Colaboradores deverão prezar pela manutenção da confidencialidade de todas as informações com que venham a ter contato em virtude da atividade desenvolvida no EMPRESA, sendo vedada a divulgação, seja por meio verbal ou escrito, de informações sigilosas ou sensíveis da EMPRESA e de seus Colaboradores.

Parágrafo único: Cabe a todos os nossos Colaboradores respeitar a confidencialidade de todas as informações proprietárias, observando e cumprindo as cláusulas dos respectivos Termos de Sigilo e Confidencialidade, individualmente firmados, destacando-se as seguintes obrigações:

- a) Não utilizar informações confidenciais e proprietárias para vantagem pessoal ou qualquer outro fim que não o da atividade de negócios da EMPRESA.
- b) Evitar falar sobre informações confidenciais da EMPRESA com amigos ou familiares ou quando estiver em lugares públicos, tais como elevadores, aviões ou restaurantes.
- c) Não divulgar informações confidenciais da EMPRESA para qualquer pessoa fora da EMPRESA que não possua um acordo de confidencialidade desta informação ou para terceiros dentro da EMPRESA, que não necessitem saber da informação.
- d) Não receber informações confidenciais de um funcionário sobre o seu empregador anterior, ou das suas condições contratuais atuais;
- e) Manter esta confidencialidade mesmo quando não fizer mais parte da equipe de colaboradores da EMPRESA.

CAPÍTULO 12 – USO DE ATIVOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Seção I – Política de uso de e-mail, internet e sistemas de informática

Artigo 38º – O uso de quaisquer bens, recursos, equipamentos e instalações de propriedade da EMPRESA deve se destinar, exclusivamente, ao cumprimento de suas atividades e não devem ser utilizados por seus Colaboradores, seus Integrantes, nem Terceiros para fins particulares.

Parágrafo primeiro: Cada Coligada, Integrante e Terceiro é responsável por proteger os recursos e equipamentos a ele disponibilizados e deve relatar imediatamente qualquer ameaça ou evento que possa trazer risco ou efetivo prejuízo à EMPRESA.

Parágrafo segundo: é permitido o uso eventual dos referidos recursos para acesso a bancos online e para o cumprimento de afazeres pessoais, desde que não interfiram com suas atividades profissionais.

Artigo 39º – Os Integrantes da EMPRESA não deverão utilizar seus e-mails pessoais ou vinculados à associações, outras empresas ou pessoa jurídica para tratar de temas relacionados às suas atividades ou funções realizadas na EMPRESA.

Artigo 40º – As Coligadas e os Integrantes da EMPRESA deverão agir de maneira diligente para evitar o comprometimento da proteção dos seus sistemas de tecnologia da informação. Desta forma, fica vedado o envio de mensagens eletrônicas ou o acesso a páginas da internet com conteúdo impróprio, ofensivos ou potencialmente danoso às redes e sistemas da EMPRESA.

Artigo 41º - Os integrantes da EMPRESA, coligadas e terceiros, assumem, dentre outras, as seguintes obrigações:

- a) Não visitar sites da Internet para obter, armazenar, repassar ou criar material com conteúdo ofensivo, difamatório, discriminatório, obsceno, pedofílico e/ou pornográfico;
- b) Somente será permitido baixar (download), material cujo direito autoral pertença a terceiros, desde que sejam matérias de cunho profissional e esteja publicado em sites, redes sociais, blogs e afins, para uso público. A transcrição de trechos destas matérias deverá, obrigatoriamente, ser acompanhada da menção à autoria e fonte;
- c) Acessar rádios ou "TV" online ou "streaming" de músicas ou notícias ou redes sociais para fins particulares;
- d) Atacar e/ou pesquisar em áreas não autorizadas (Hacking);
- e) Introduzir e/ou fazer circular, intencionalmente, qualquer forma de vírus de computador;
- f) Realizar operações de venda e/ou oferta de bens e/ou serviços, que não sejam do exclusivo interesse da EMPRESA ou sem autorização desta; realizar atividades de caráter político-partidário; praticar operações que acarretem alto volume de transmissão; fazer propagandas e/ou comerciais que não sejam do interesse da EMPRESA; fazer tentativas de violação e/ou concretizar a violação de sistemas de segurança, salvo quando autorizadas pela EMPRESA com o propósito de testar os mecanismos de proteção; fazer propagação intencional de vírus e "trojan horses";
- g) Deletar, alterar ou adicionar dados e/ou informações em banco de dados, sites ou páginas na Internet, pertencentes a terceiros, com o intuito de causar danos, induzir ao erro, gerar constrangimento, depreciação ou escárnio aos mesmos;
- h) Participar de correntes, utilizando os recursos tecnológicos da empresa;
- i) Participar de chats, e/ou fóruns eletrônicos, salvo quando expressamente autorizado pela EMPRESA, no exclusivo exercício dos objetivos sociais da empresa;
- j) Obter e/ou salvar cracks e serial numbers para abertura de sharewares; versões "piratas" de "software", ferramentas de monitoração ("sniffers") e/ou software para "quebrar" senhas;
- k) Usar serviços de anonimato para navegação e envio de mensagens;

- l) Usar falsas credenciais no envio de "e-mail"; usar serviços de "free-mail" para envio de mensagens ofensivas;
- m) Utilizar o computador e/ou as redes para executar quaisquer tipos ou formas de fraudes;
- n) Emitir, divulgar, enviar, transmitir, distribuir, disseminar, permitir o acesso, armazenar ou revelar informação, "e-mail" internos, dados, segredos comerciais ou quaisquer outras informações pertencentes à EMPRESA, seus clientes, colaboradores ou fornecedores;
- o) Efetuar upload de qualquer software licenciado à EMPRESA ou de dados de propriedade da EMPRESA ou de seus clientes, sem expressa autorização do gerente responsável pelo software ou pelos dados;

Artigo 42º: A EMPRESA poderá utilizar sistemas de captura e gravação de áudio e vídeo e programas de computador ("softwares"), para monitorar diretamente o equipamento e ambientes usados pelos colaboradores e integrantes da EMPRESA, usuário, ou outros meios que permitam a identificação e o bloqueio do acesso, pelo usuário, a páginas e serviços da Internet que contenham material ofensivo ou não alinhado aos interesses da EMPRESA, especialmente os de caráter meramente recreativo. Adicionalmente, poderão ser estabelecidos filtros para identificação e/ou bloqueio de mensagens, que possam conter vírus, que ultrapassem determinado tamanho, que contenham determinadas palavras-chave, que contenham material promocional, ou "correntes" dirigidas a muitos usuários, assim como aqueles que se qualifiquem como "spam".

Artigo 43º: É responsabilidade dos Colaboradores da EMPRESA zelar pela propriedade intelectual de programas de computador, artigos, imagens ou qualquer outra informação obtida na Internet, e atender às exigências de direito autoral do autor do material, o qual é protegido na forma das leis, normas e tratados, nacionais e internacionais, aplicáveis à proteção de direitos autorais, propriedade intelectual e segredos de negócio e de indústria, inclusive pelas Leis Brasileiras nºs. 9.609 e 9.610, ambas de 19 de fevereiro de 1998.

Artigo 44º: O não atendimento pelos integrantes da EMPRESA, coligadas e terceiros do quanto disposto no presente tópico, não importando se o uso ou divulgação foi deliberado ou inadvertido, sujeitará o usuário às sanções legais, à aplicação de sanções disciplinares - quando a relação contratual com a EMPRESA autorizar, podendo ocasionar a rescisão motivada ou não do contrato entre o usuário e a EMPRESA e à reparação dos eventuais danos, e/ou na forma da lei, responderão por responsabilidade civil e/ou criminal.

Seção II – Das Redes Sociais

Artigo 45º: A publicação de opiniões deve ser baseada no princípio da boa-fé, e em conformidade legal apenas em nome próprio, evitando associar qualquer tipo de opinião pessoal à EMPRESA, devendo ser observados linguagem e vocabulários adequados, de modo a evitar qualquer tipo de opinião que possa ser considerada ambígua, subjetiva, agressiva, hostil, discriminatória, vexatória, ridicularizante ou que de algum modo possa ferir a imagem da EMPRESA, de seus colaboradores, coligadas, parceiros, fornecedores e clientes.

Artigo 46º: Os colaboradores deverão atuar em conformidade com presente Código zelando pela proteção da sua reputação e da EMPRESA e informar ao canal de comunicação, qualquer situação suspeita que identificar. Para tanto, recomenda-se observar:

- Não falar em nome da EMPRESA ou coligadas, sem autorização prévia;
- Não postar ou divulgar comentários pejorativos ou ofensivos sobre o ambiente de trabalho, dos seus colaboradores, da diretoria, dos parceiros, dos fornecedores e dos concorrentes;
- Não citar nomes de clientes, regras internas, campanhas e informações pertencentes a EMPRESA.

CAPÍTULO 13 – POLÍTICA DE PROTEÇÃO A DADOS PESSOAIS

Artigo 47º: Para as finalidades do presente Código, DADOS PESSOAIS incluem, mas não se limitam a qualquer informação relacionada a uma pessoa natural identificada ou identificável, a qual está sujeita à Lei 13.709/18, incluindo, mas não se limitando a: nome, endereço físico e eletrônico, contato telefônico, data de nascimento, gênero, filiação, estado civil, naturalidade, nacionalidade, parentesco, identificação civil, identificação civil e fiscal, passaporte, currículo profissional, profissão, habilitações acadêmicas, formação profissional e ainda, dados biométricos, dados de localização, identificador on-line, características inerentes aos traços físicos, fisiológicos, genéticos, mentais, econômicos, culturais ou sociais da pessoa e outros que se possam assemelhar.

Artigo 48º No desenvolvimento de quaisquer atividades celebradas através de um contrato, a EMPRESA, seus Colaboradores, colaboradores e terceiros se comprometem em proteger todos os dados pessoais fornecidos pelos clientes e fornecedores, empenhando-se em proceder a todo o tratamento de dados pessoais que venha se mostrar necessário ao desenvolvimento do objeto acordado, obrigando-se a:

- Tratar e usar os dados pessoais nos termos legalmente permitidos e de modo compatível com as finalidades para os quais tenham sido fornecidos;
- Conservar os dados apenas durante o período necessário à prossecução das finalidades de coleta ou do tratamento posterior;
- Implementar medidas técnicas necessárias para proteger os dados contra a destruição, acidental ou ilícita, a perda acidental, a alteração, a difusão ou o acesso não autorizado, bem como contra qualquer outra forma de tratamento ilícito dos mesmos;
- Informar imediatamente ao contratante, caso exista alguma quebra de segurança, ou suspeita da mesma, independentemente de colocar ou não em causa a segurança e integridade dos Dados Pessoais, devendo nessas hipóteses prestar toda a colaboração necessária a qualquer investigação que venha a ser realizada;
- Garantir o exercício, pelos titulares, dos respectivos direitos de informação e acesso aos dados pessoais;
- Assegurar que seus colaboradores e/ou prestadores de serviços que venham a ter acesso a dados pessoais, cumpram as disposições legais aplicáveis em matéria de proteção de dados pessoais, e deles façam uso tão somente para os fins consentidos pelos respectivos titulares ou, para atender exigências das Autoridades Reguladoras de proteção de dados.
- Informar imediatamente a Diretoria e canais de comunicação da suspeita de violação do disposto neste capítulo ou de incidente de vazamento de dados pessoais.

CAPÍTULO 14 - RELAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO

Seção I - POLÍTICA DE PREVENÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Artigo 49º: O presente código apresenta a política de gestão da EMPRESA com intuito de esclarecer, evitar e punir as ações que impliquem abuso de autoridade, configurando assédio moral e/ou sexual.

Parágrafo único: As relações entre os colaboradores devem ser regidas pela cordialidade, sendo livre a expressão de ideias e opiniões, desde que conduzida com respeito.

Artigo 50º: A EMPRESA e seus Colaboradores não admitem assédio sexual nem moral e não permitem nenhum tipo de manifestação discriminatória de qualquer natureza, seja de raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, religião, incapacidade física ou mental, doença infectocontagiosas, preceitos étnicos, condição sociocultural, nacionalidade e estado civil. O ambiente de trabalho deve ser justo e livre de qualquer favoritismo ou retaliação de qualquer espécie.

Artigo 51º: Os gestores, em todos os níveis hierárquicos, devem tratar seus subordinados com respeito e equidade, sem nenhum tipo de favorecimento e têm a responsabilidade de contratar, integrar e desenvolver as pessoas alinhadas aos valores corporativos e de acordo com as competências organizacionais da EMPRESA, observando os preceitos éticos e morais vigentes em nossa sociedade.

Artigo 52º: Assédio moral é a conduta irregular do superior hierárquico, que ultrapassa os limites do exercício de seu poder diretivo e expõe o(a) colaborador(a) a constrangimentos e humilhações, atentando contra a sua integridade psíquica.

Artigo 53º: Configura-se pela exposição dos trabalhadores(as) a situações de humilhações repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da(s) vítima(s) com o ambiente de trabalho e a organização, configurando-se nos atos de ameaças, cobranças abusivas, ofensas e rigor excessivo.

Artigo 54º: A humilhação repetitiva e de longa duração, interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas, ocasionando-lhe graves distúrbios a sua saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho e que podem implicar em condenações judiciais e prejuízos materiais à EMPRESA e coligadas e àqueles que praticarem referidas condutas.

Artigo 55º: Assédio sexual se configura pelo ato de importunar ou perseguir alguém com pedidos ou pretensões impertinentes e insistentes, com conotação sexual explícita ou implícita, tratando-se de uma conduta sexual não desejada, repelida pelo(a) assediado(a), ocorrendo de maneira reiterada, constrangendo e tolhendo desta feita a liberdade sexual deste, afetando a saúde mental do(a) agredido(a) conduta agravada quando o(a) agressor(a) se utiliza de sua superioridade hierárquica para ameaçar a vítima, podendo gerar punições e dever de indenizar à EMPRESA e a quem praticar a conduta ilegal.

Artigo 56º: O assédio sexual constitui crime previsto no Código Penal:

Art. 216-A. Constranger alguém, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função: pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Seção II - Dos riscos inerentes à caracterização de assédio moral ou sexual

Artigo 57º: Para as vítimas de assédio, as consequências podem variar, desde desestabilização emocional, psíquica e social, que podem impactar no convívio no trabalho, em família e na sociedade, prejudicando o desempenho profissional e pessoal, evoluindo para doenças e em casos extremos, até à morte.

Artigo 58º: As doenças que decorrerem de atos de assédio, poderão ser caracterizadas como doenças do trabalho, obrigando a EMPRESA à emissão de CAT, gerando o afastamento do(a) trabalhador(a) e estabilidade provisória. O ambiente de trabalho fica prejudicado como um todo, gerando tensão e instabilidade, impactando na produtividade e resultados. A EMPRESA poderá sofrer denúncias junto a Sindicatos, Ministério Público do Trabalho e ações judiciais com condenações pecuniárias a fim de reparar atos de assédio moral ou sexual.

Artigo 59º: Para os agentes das condutas de assédio sexual ou moral, as sanções podem variar desde punições pedagógicas (advertências e suspensões), até a demissão por justo motivo e/ou a rescisão contratual, além do patrocínio de suas defesas, como réus, em ações penais e/ou civis, de reparação pelo dano que causaram à EMPRESA, na hipótese desta ser condenada a indenizar alguém.

Seção III - Das condutas vedadas

Artigo 60º: Os Colaboradores da EMPRESA cientes das implicações de condutas que possam caracterizar assédio moral e/ou sexual, assumem as seguintes obrigações de **NÃO PRATICAR OS SEGUINTE ATOS:**

- a) quaisquer atos contrários à moral e/ou aos bons costumes predominantes na sociedade;
- b) quaisquer atos que possam comprometer a imagem e/ou o patrimônio da EMPRESA;
- c) recusa a repassar serviço ao empregado deixando-o propositalmente ocioso;
- d) atribuir tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo, ou estabelecendo prazos inatingíveis;
- e) expor ao ridículo (quando o empregado é exposto a situações constrangedoras frente aos demais colegas de trabalho ou clientes por não atingir metas);
- f) humilhações verbais por parte do empregador (inclusive com palavras de baixo calão);
- g) coações psicológicas para obter qualquer atitude ou resultado, sob pena de perda de emprego;

- h) reter informações importantes que afetam o desempenho do trabalho do empregado;
- i) ocultar ou apropriar-se de idéias, sugestões ou projetos com o intuito de prejudicar;
- j) usar um subordinado(a) que não tenha cumprido metas estabelecidas ou ordens dadas, como exemplo para os outros;
- k) deteriorar propositadamente as condições de trabalho, como punição ou chantagem (impedir de ir ao banheiro, tomar café, etc.);
- l) agir de maneira a fazer a vítima parecer incompetente, como contestar sistematicamente as decisões por ela tomadas, críticas exageradas e injustas em relação ao seu trabalho, induzir o alvo ao erro, instruções impossíveis de serem seguidas, entre outras;
- m) agir sob efeito de bebidas alcoólicas ou entorpecentes de qualquer espécie, no uso de autoridade;
- n) isolar o empregado(a) e impedir sua livre comunicação com os demais;
- o) constranger e maltratar o outro, como deixar propositadamente alguém de fora de uma conversa, recusar falar-lhe, não convidá-lo para reuniões, interromper a pessoa constantemente, comunicar-se com a pessoa somente por escrito, evitar contato (até visual);
- p) promover gestos de desprezo, chacotas e insinuações desqualificadas, criticando a vida pessoal, zombando de suas origens, nacionalidade e quaisquer outras características pessoais;
- q) violência física, empurrões, gritos injuriosos, beliscões, cócegas, carinhos e carícias;
- r) contar piadas de mau gosto ou cunho sexual;
- s) valer-se da autoridade para submeter subordinado(a) a atos sexuais.

Parágrafo único: A lista ora divulgada não está limitada aos atos indicados, devendo os colaboradores e terceiros, em caso de qualquer dúvida quanto à conduta a adotar, consultar a Diretoria da EMPRESA ou o canal de comunicação aqui divulgado, para avaliação e adequação.

CAPÍTULO 15 - SANÇÕES

Artigo 61º – Quaisquer violações a este Código ou às demais políticas da EMPRESA por Coligadas, Integrantes, Terceiros ou demais colaboradores da EMPRESA deverão ser comunicadas ao Compliance Officer da EMPRESA, ou ao canal de comunicação aqui divulgado, que realizará a primeira avaliação sobre o comunicado.

Artigo 62º – As Coligadas, Integrantes, Terceiros e demais colaboradores da EMPRESA que incorrerem nas violações mencionadas no parágrafo anterior poderão estar sujeitas às seguintes penalidades, levando-se em consideração a gravidade dos atos praticados:

- I.** Advertência por escrito, reservada;
- II.** Advertência por escrito, pública;
- III.** Rescisão Contratual.

Artigo 63º – Além das sanções previstas neste Código, na hipótese de as infrações mencionadas no 64º artigo configurarem crime, poderá a EMPRESA cientificar as autoridades competentes ou adotar as medidas administrativas ou judiciais cabíveis.

CAPÍTULO 16 - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Publicidade

Artigo 64º – A EMPRESA dará publicidade a este código por meio do seu **website principal**.

Canal de Denúncias

Artigo 65º – As Coligadas, os Integrantes e Terceiros devem comunicar à EMPRESA a ocorrência de qualquer violação ou suspeita de violação das disposições deste Código, das políticas da EMPRESA ou de qualquer lei brasileira vigente.

Artigo 66º: Denúncias poderão ser encaminhadas ao e-mail da EMPRESA relacionado na página 1 deste Código.

Artigo 67º: Não será permitida, nem tolerada, qualquer retaliação contra aquele que, de boa-fé, relate uma preocupação sobre uma conduta ilegal ou não conforme com as instruções estabelecidas neste documento.

Artigo 68º - As disposições deste Código integram os contratos de trabalho e de prestação de serviços para todos os fins e efeitos de direito.