

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



Sinarco
Engenharia

1. APRESENTAÇÃO	02
2. O QUE É O COMPLIANCE?	03
3. MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA	04
4. A QUEM SE APLICA	05
5. ORIENTAÇÕES E PADRÕES DE CONDUTA	05
5.1 <i>Diversidade e Inclusão</i>	
5.2 <i>Postura Profissional</i>	
5.3 <i>Assédio Moral e Sexual</i>	
5.4 <i>Proteção do Patrimônio</i>	
5.5 <i>Segurança da Informação e Proteção de Dados</i>	
5.6 <i>Conflitos de Interesse</i>	
5.7 <i>Relacionamento com o Poder Público</i>	
5.8 <i>Relacionamento com Fornecedores</i>	
5.9 <i>Relacionamento com Clientes</i>	
5.10 <i>ESG – Ambiental, Social e Governança</i>	
5.11 <i>Brindes e Presentes</i>	
5.12 <i>Doações e Patrocínios</i>	
6. ANTICORRUPÇÃO E PREVENÇÃO A FRAUDES	12
7. TREINAMENTOS	12
8. CANAIS DE COMUNICAÇÃO	12
9. COMITÊ DE ÉTICA	13
10. SANÇÕES DISCIPLINARES	13
11. TERMO DE ADESÃO	14

01. Apresentação

Construímos com responsabilidade, inovamos com excelência e agimos com ética. **Conectados.**

A **Construtora Sinarco** é uma empresa do ramo da Engenharia Civil, integrante do grupo C2JA, que atua desde 1999 no mercado público e privado.

Destaca-se pela expertise nas áreas de infraestrutura, incluindo pavimentação, drenagem, obras de arte especiais e contenções; saneamento; edificações; limpeza e conservação urbana.



Nossos Valores:

Agilidade, qualidade, lealdade, capacitação, treinamento, compromisso com clientes e parceiros, idoneidade e excelência.



Nossa Visão:

Agilidade, qualidade, lealdade, capacitação, treinamento, compromisso com clientes e parceiros, idoneidade e excelência.



Nossa Missão:

Ser uma empresa altamente capacitada, com foco no desenvolvimento e na prestação de serviços eficientes.

O Código de Conduta da Sinarco é um guia que define os princípios fundamentais para orientar nossas ações e decisões diárias, fortalecendo a nossa cultura e apoiando o propósito da empresa.



2. O que é o *Compliance*?

Compliance é o conjunto de práticas e regras adotadas por uma empresa ou organização para garantir que suas atividades estejam em conformidade com as leis, regulamentos, normas internas e padrões éticos aplicáveis.

O termo vem do inglês "to comply", que significa "agir de acordo" ou "estar em conformidade".

Em outras palavras, *compliance* é o compromisso de uma organização em fazer o que é certo, legal e ético — prevenindo fraudes, corrupção, riscos operacionais e danos à sua reputação.

Na nossa empresa, o *compliance* é mais do que um conjunto de normas — é um compromisso permanente com a integridade, a transparência e a responsabilidade. Ele garante que todas as nossas atividades estejam alinhadas com a legislação, os princípios éticos e os valores institucionais que nos orientam.

Promover uma cultura de *compliance* significa proteger a reputação da empresa, fortalecer a confiança de nossos parceiros e criar um ambiente de trabalho seguro, justo e ético para todos. Cumprir regras é essencial, mas fazer o certo, mesmo quando ninguém está olhando, é o que realmente nos diferencia.



Compliance em ação!

*Integridade que
guia cada atitude.*



03



Apresentação

O que é o Compliance?

Mensagem da Presidência

A quem se Aplica

Orientações e Padrões



3. Mensagem da Presidência

Prezadas **colaboradoras**
e prezados **colaboradores**,



Em um cenário cada vez mais desafiador e dinâmico, a integridade e a ética devem ser os pilares que sustentam todas as nossas ações. Reforçamos hoje, com clareza e convicção, o nosso compromisso com uma cultura empresarial baseada na transparência, no respeito às leis e na responsabilidade corporativa.

O Compliance não é apenas uma obrigação legal — é uma expressão do nosso compromisso com os valores que orientam nossa conduta. Cada decisão tomada dentro da nossa empresa deve refletir o compromisso coletivo com a retidão, a honestidade e o respeito mútuo.

Nossa atuação ética é um diferencial competitivo e um alicerce para a confiança que construímos com nossos clientes, parceiros, fornecedores, investidores e com a sociedade como um todo. Por isso, incentivamos que todos conheçam e pratiquem nosso Código de Ética e Conduta, adotem uma postura íntegra no dia a dia e comuniquem qualquer conduta que fuja desses princípios.

Seguiremos investindo em mecanismos de prevenção, detecção e resposta a eventuais desvios, sempre com imparcialidade e responsabilidade. A integridade é um valor inegociável.

Contamos com o engajamento de todos para continuarmos construindo um ambiente ético, seguro e sustentável.



4. A quem se *aplica*

O presente documento tem como **objetivo** guiar cada colaborador, terceiro ou fornecedor, e incentivar a cultura ética em nossa empresa. Todos devem atuar em conformidade com todas as orientações contidas nesse Código e nos demais regulamentos e normas internas aplicáveis.

Acreditamos que a mudança depende de cada um, mas faremos o possível para que juntos possamos construir um ambiente de trabalho mais íntegro, com total transparência dos atos praticados e cumprimento das legislações vigentes aplicáveis no nosso dia-a-dia.



Cumprir nossos valores é dever de todos.

Unidos, construímos confiança.

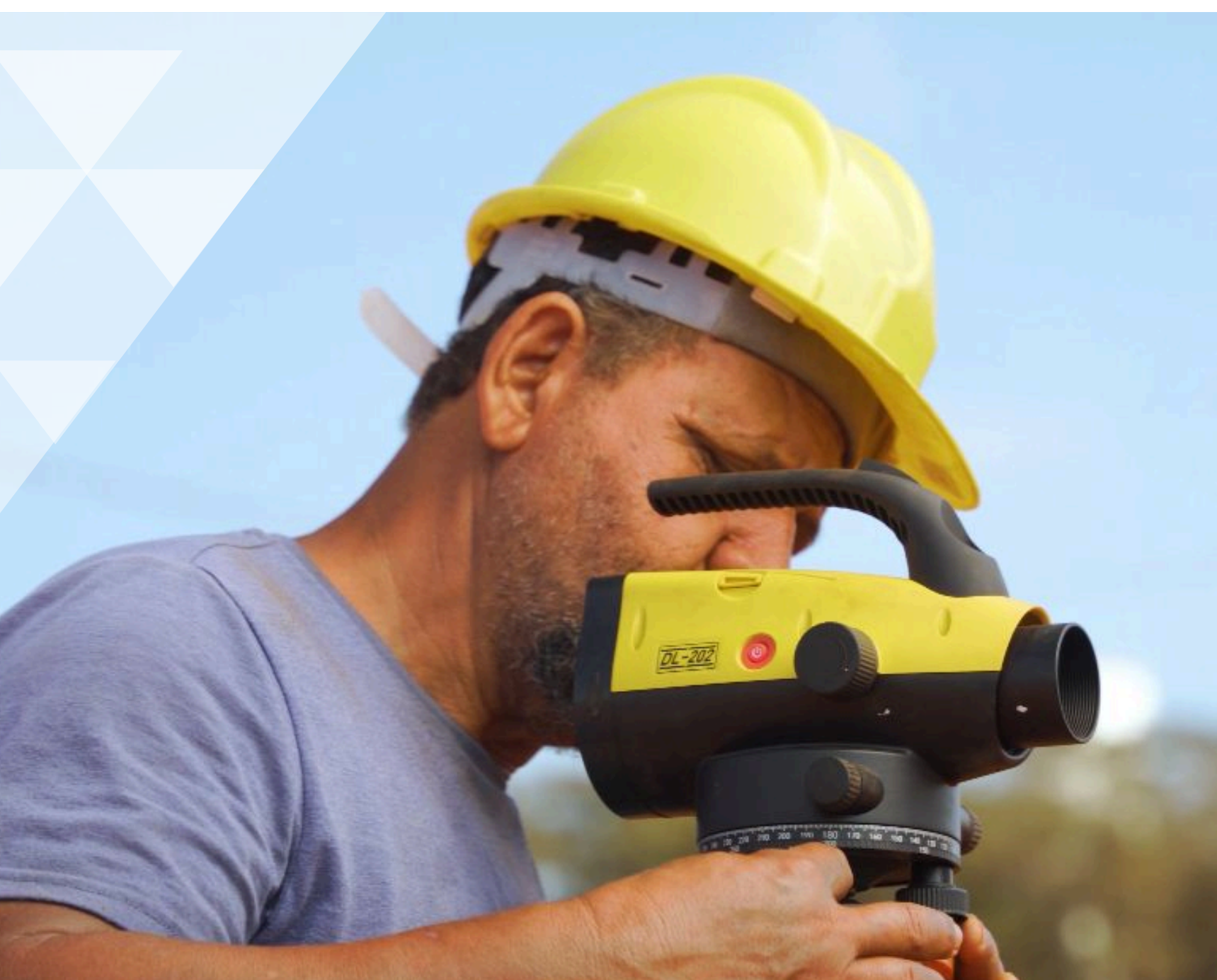


5. Orientações e padrões de *conduta*

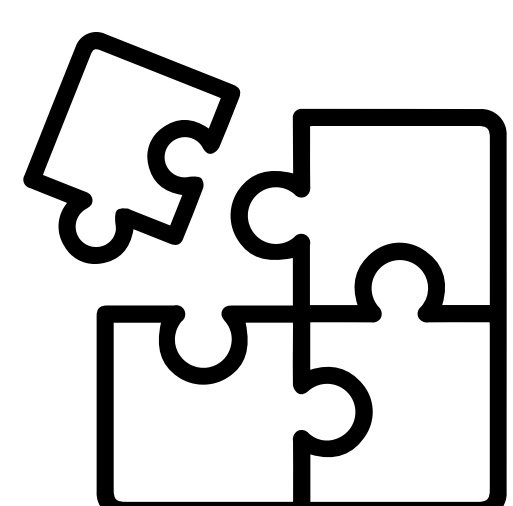
A empresa espera que todos os colaboradores ajam com integridade, respeito e responsabilidade em todas as suas atividades profissionais. A conduta ética é essencial para manter um ambiente de trabalho saudável, transparente e alinhado aos valores da organização. Todos têm a responsabilidade de zelar pela reputação da empresa e contribuir para uma cultura ética e de conformidade, pois sua conduta constrói nossa reputação.

Agir com ética significa tomar decisões conscientes, respeitar colegas, clientes, fornecedores e a sociedade, além de cumprir com todas as leis, regulamentos e políticas internas. É esperado que cada colaborador demonstre honestidade e transparência em todas as interações, evite conflitos de interesse, preserve a confidencialidade de informações estratégicas e sensíveis, e pratique o respeito à diversidade, promovendo inclusão e valorizando diferentes perspectivas. Além disso, cada um deve reportar condutas inadequadas ou situações de risco de forma responsável e segura, buscando sempre a melhoria contínua de processos e relações, contribuindo para um ambiente colaborativo e confiável.





5.1. Valorizar quem faz a nossa empresa



5.1 Diversidade & Inclusão

É dever de todos agir sempre com respeito ao próximo a fim de buscarmos juntos harmonia e boa convivência entre todos os colaboradores da empresa.

Não será tolerada qualquer tipo de situação que envolva extorsão, mão de obra infantil, jovens menores de 18 anos (ressalvada a condição de menor aprendiz), tampouco trabalho escravo ou em condições análogas à escravidão, conforme previsão legal.

Buscaremos sempre manter as mesmas chances de reconhecimento e desenvolvimento profissional de todos os colaboradores, sendo realizadas as devidas promoções e adequações dentro da realidade de cada setor, e considerando também as habilidades, aptidões e desenvolvimento pessoal de cada um.

Todas as decisões que envolvam contratações e promoções serão tomadas pelos superiores hierárquicos e deverão ser totalmente livres de qualquer forma de discriminação, seja em razão de cor, sexo, raça, limitações, afinidade ou preferências individuais.

A nossa empresa conta com banco de talentos para desenvolvimento e contratação de menores aprendizes, a fim de fornecermos a primeira experiência profissional aos jovens e contribuir para o início da formação dos mesmos para o mercado de trabalho.

Contamos também com vagas destinadas às pessoas com deficiência, LGBT e quaisquer grupos de diversidade ou minorias sociais.

Contamos também com vagas destinadas às pessoas com deficiência, LGBT e quaisquer grupos de diversidade ou minorias sociais.

Valorizamos a liberdade de expressão e as preferências políticas e religiosas de cada colaborador. No entanto, todos devem agir em caráter pessoal e de forma a não interferir em suas responsabilidades profissionais.

É expressamente vedado utilizar o ambiente corporativo e as dependências da empresa para exercício de atividades político-religiosas, tampouco serem utilizados trajes que remetam à preferência religiosa ou política de cada um, a fim de preservarmos o ambiente corporativo destinado exclusivamente a realização de atividades profissionais.

Não será permitido o uso de substância entorpecentes ou bebidas alcoólicas durante o expediente de trabalho, sendo também proibido iniciar a jornada de trabalho sob efeito dessas substâncias.

Não serão aceitas também situações que comprometam a integridade física e psíquica dos colaboradores, sendo para tanto, vedado expressamente a posse e/ou uso de armas de fogo ou armas brancas dentro das instalações da empresa.



5.2. Postura *profissional*

No nosso ambiente de trabalho todos os colaboradores deverão agir de forma profissional com comportamento adequado, pautado na educação e respeito ao próximo. Desse modo, todos devem se atentar quanto ao vestuário, que devem ser discretos, a fim de não causar nenhum tipo de distração ou perturbação.

É expressamente vedado o uso de shorts, decotes, camisetas regatas, roupas justas, curtas ou fora dos padrões formais corporativos, tampouco camisas estampadas com preferências religiosas, políticas ou esportivas.

5.3 Assédio *moral* e *sexual*

Todos os colaboradores devem colaborar para que o ambiente de trabalho seja o mais agradável e respeitoso possível, e para que isso se concretize devemos evitar situações que comprometam a integridade, o bem-estar e a dignidade das pessoas dentro da empresa.

É importante que saibamos diferenciar as situações que caracterizam a prática de assédio moral, e àquelas que somente decorrem do exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, e decorrentes também de atos isolados causados por estresse do dia-a-dia.

O assédio sexual não se restringe às situações hierárquicas, e pode ser caracterizado de várias formas. Nesse sentido, orienta-se que todos mantenham o mais alto grau de discricão, e sejam evitadas atitudes como piadas pejorativas, brincadeiras sexistas ou comentários sobre orientação sexual dos colaboradores.

Diante dos inúmeros prejuízos que podem ser causados aos colaboradores, decorrentes de tais práticas, informamos que não serão toleradas tais situações, quando avaliadas e caracterizadas. Reforçamos nossa preocupação com o bem-estar de todos os colaboradores, e orientamos que, em caso de dúvida, seja enviada denúncia contendo todo o descritivo da situação, para análise pelo setor de Compliance.

5.4 Proteção do *Patrimônio*

Os bens e recursos da empresa, tais como equipamentos, mobiliários, internet, telefones, e-mail, plataformas e sistemas, deverão ser utilizados exclusiva e estritamente para fins esperados.

É dever de todos zelar pelos bens e recursos disponibilizados, os quais devem ser administrados com responsabilidade, sendo utilizados unicamente para o desempenho das atividades profissionais, dentro da jornada de trabalho.



Utilize apenas para atividades relacionadas à **empresa**.



Preserve em boas condições todos os recursos recebidos.



Relate imediatamente qualquer uso indevido ou problema.

O cuidado com o patrimônio reflete o respeito pela nossa história.



5.5 - Segurança da *informação* e *proteção de dados*

Em aderência à Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), o nosso grupo reconhece a importância crítica da segurança da informação para garantir a integridade, confidencialidade e disponibilidade dos dados pessoais que gerenciamos em nossas operações. A proteção da privacidade e dos direitos dos titulares de dados é uma prioridade fundamental para a nossa organização.

É de suma importância que os colaboradores que tenham acesso a informações sensíveis e de caráter intelectual da empresa, mantenham o sigilo absoluto de todo o conteúdo ao qual tenham acesso.

O armazenamento e processamento de dados e documentos da empresa devem ser feitos de maneira exclusiva em ambientes físicos ou digitais seguros.

Orienta-se que seja evitado a exposição de documentos em mesas, comentar sobre os projetos da empresa em ambientes públicos ou com outros colaboradores da empresa, a fim de evitarmos o vazamento de informações estratégicas e privilegiadas.

Proteger dados é proteger
o futuro da nossa empresa.



O compartilhamento de informações e dados pessoais devem respeitar as finalidades pretendidas, e sejam divulgados o mínimo de dados necessários. Antes de enviar uma imagem ou documento de propriedade da empresa à um terceiro, parceiro ou fornecedor da empresa, certifique-se com seu supervisor se não existe risco no envio, e faça sempre através de meios de comunicações oficiais, e-mail de preferência. Orientamos que seja evitado o envio de documentações ou informações através de aplicativos de conversa, como WhatsApp por exemplo.

É vedado instalar programas, aplicativos ou softwares nos computadores ou aparelhos telefônicos corporativos que comprometam a segurança dos dados da empresa. Nesse mesmo sentido, não será permitido desativar intencionalmente as medidas de proteção instaladas em sistemas de tecnologia da empresa.

Por fim, ressalte-se que é expressamente proibido realizar download, acessar ou divulgar materiais com conteúdo inapropriados, incluindo, mas não se limitando a: imagens ou textos de cunhos sexuais ou pornográficos, que promovam qualquer tipo de violência, ódio, intolerância ou terrorismo, com conteúdo obsceno ou abusivo.

- ✓ | *Responsabilidade no uso da tecnologia*
- ✓ | *Confiança e ética no ambiente corporativo*
- ✓ | *Controle seguro de informações internas*

5.6 Conflitos de interesses

Todo colaborador deve estar ciente que a existência de vínculos interpessoais, não comunicados e não autorizados pelos superiores, e a tomada de decisões de cada pessoa, pode acarretar conflitos de interesses dentro do ambiente corporativo, e isso é um fato prejudicial para reputação e imagem da empresa.

No âmbito de contratação de novos colaboradores, ressalte-se que não há impedimento para admissão de familiares ou colegas de colaboradores. No entanto, a avaliação deve ser feita imparcialmente pelo departamento de Recursos Humanos, o qual não poderá em hipótese alguma, ser influenciado na escolha do candidato que tenha algum grau de afinidade ou parentesco com algum colaborador da empresa.

No momento da tomada de alguma decisão, em caso de dúvida, consulte seu superior, a fim de que o interesse pessoal não sobreponha os princípios, objetivos e interesses da empresa propriamente dita. Atitudes e escolhas conflitantes isoladas podem abalar a confiabilidade e a credibilidade da empresa frente ao mercado.

É vedada a divulgação e comercialização de qualquer produto ou serviço prestado por colaboradores dentro das dependências ou acessos da empresa, sem autorização.

5.7 Relacionamento com o poder público

O estabelecimento de relações com órgãos públicos deve ser realizado somente por áreas ou pessoas nomeadas oficialmente para representação da empresa. Tais relações devem ser estabelecidas por alto nível de transparência e estrita legalidade.

Orienta-se que as conversas e reuniões sejam realizadas preferencialmente de maneira virtual, através das plataformas oficiais disponibilizadas pela empresa; que as mesmas sejam realizadas sempre dentro do horário de trabalho e dentro dos estabelecimentos oficiais.

Nas conversações deverão ser utilizadas sempre linguagem claras, objetivas e formais, sendo expressamente vedado abordar quaisquer posicionamentos políticos ou preferências pessoais.

Convites para almoços e jantares de negócios, uma vez identificado potencial conflito de interesses ou ameaça à reputação da empresa, deverão ser recusados educadamente.

*Integridade que fortalece
nossa reputação.*



5.8 Relacionamento com fornecedores

O grupo busca sempre atuar com integridade e afirmando seus valores éticos, realizando a “due dilligence” antes de concretizar qualquer tipo de negócio no mercado, a fim de avaliar os riscos de corrupção, reputação e eventuais conflitos de interesse.

É proibida a contratação de fornecedores indicados por agentes públicos, ou que tenham em seu quadro como sócios pessoas que exerçam funções públicas relacionadas com a atividade principal do grupo, a fim de evitar conflitos de interesse e algum tipo de benefício indevido.

Os colaboradores jamais devem, no exercício de escolha de fornecedores, se utilizarem de troca de favores pessoais para benefício próprio ou de outrem. Não será estabelecida qualquer tipo de relação comercial com fornecedores ou parceiros que vão contra os princípios norteadores do presente Código de Conduta.

5.9 Relacionamento com clientes

Todo negócio firmado deve ter o máximo de atenção para cumprimento dos termos e obrigações definidas, a fim de estreitar e fomentar as relações comerciais do grupo. Não haverá discriminação de clientes, devendo todos serem tratados de maneira igualitária, independentemente da origem, porte econômico ou localização.

No entanto, reservamos o direito de encerrar e sequer iniciar qualquer relação comercial em desconforto com as diretrizes aqui firmadas, ou que apresente algum risco econômico, legal, social ou ambiental para a empresa e para a sociedade.





5.10 -ESG – *Ambiental, Social e Governança*



Sustentabilidade
Ambiental | ✓

Responsabilidade
Social | ✓

Governança e
Ética | ✓

A responsabilidade da nossa empresa, tendo em vista a atividade exercida, está diretamente ligada com o viés AMBIENTAL. Nesse ínterim devemos atuar sempre buscando a conservação de recursos naturais em toda a sua cadeia de produção. Todos os colaboradores devem contribuir e disseminar práticas de sustentabilidade, visando a melhoria da saúde e qualidade de vida da população.

Reforçamos nosso compromisso com o uso eficiente e consciente dos recursos naturais. Recomenda-se que seja dada preferência na aquisição de produtos com materiais com menor pegada de carbono. E em nossos projetos, que sejam adotadas eficiências energéticas e certificações ambientais, com adoção de tecnologias construtivas sustentáveis, a fim de reduzirmos os impactos ambientais, redução de custos operacionais e atendimento as exigências legais cada vez mais rigorosas.

O pilar SOCIAL busca enfoque nas relações humanas dentro e fora da organização. Nesse sentido, é obrigatória a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI) pelos trabalhadores, os quais são disponibilizados pela empresa, especialmente no que diz respeito ao desempenho de funções no canteiro de obras. Fornecemos condições dignas de trabalho e respeito aos direitos humanos, e lutamos pela inclusão e diversidade em nossas equipes, assim como o relacionamento ético com as comunidades afetadas pelas execuções de nossas obras.

A empresa adota o sistema de política preventiva, educativa e informativa em relação à segurança do trabalho. É dever de todo colaborador participar dos treinamentos oferecidos pela empresa, e também de comunicar qualquer incidente, ou riscos de acidentes, a fim de mantermos um ambiente de trabalho organizado, seguro e saudável.

A GOVERNANÇA trata da ética, transparência e responsabilidade na gestão da empresa. E estamos constantemente buscando melhorar processos e desenvolver o intelecto dos nossos colaboradores, a fim de que os mesmos se sintam confiantes e confortáveis no ambiente de trabalho em que atuam. Através dos treinamentos buscamos prevenir a ocorrência de fraudes ou corrupção e assegurar a conformidade dos atos praticados com as leis e normas técnicas aplicáveis. Adotamos também uma gestão responsável, com prestação de contas e maior transparência na contratação.

*Construindo responsabilidade,
protegendo o futuro.*





5.11 Brindes e presentes

Muito embora façam parte das práticas comerciais, existem situações em que a troca de brindes e presentes poderão ser inapropriadas e gerar conflito de interesses. Temos que tomar cuidado para que tais práticas não sejam interpretadas como pagamento de propina, suborno ou corrupção.

Como brindes, podemos enquadrar aqui as cortesias que fortalecem as relações comerciais, e não gere o sentimento de fazer algo em troca ou de um dever como agradecimento.

Os brindes possuem valores simbólicos, e que normalmente contém a logomarca corporativa. São permitidos recebimentos dos seguintes brindes, a título de exemplo: agenda, caneta, chaveiro, garrafinhas, caixa de chocolate, memória USB.

Os presentes, no entanto, não poderão ser aceitos por nossos colaboradores. Quando recebidos, deverão ser agradecidos e recusados educadamente. São exemplos de presentes: qualquer espécie de dinheiro, eletroeletrônicos, convites de eventos ou festas, viagem, hospedagem, dentre outros.

Também não poderão ser oferecidos presentes a terceiros, em especial àqueles que tenham ligação direta com a Administração Pública, sob pena de ser configurado crime, e trazer consequências negativas à empresa.



5.12 Doações e patrocínios



01.

Doar com *ética*, *investir* com **transparência**

02.

Patrocínios que geram **confiança**.

03.

Apoiar com **integridade** fortalece a sociedade.

A nossa empresa reconhece a importância de contribuir com a sociedade por meio de doações e patrocínios, especialmente em projetos sociais, culturais, ambientais ou esportivos. No entanto, essas ações devem ser feitas com ética, responsabilidade e total conformidade com as leis e políticas internas.

As doações e patrocínios devem ser tratados com muita cautela, uma vez que podem configurar conflito de interesses. Os mesmos somente serão realizados desde que previamente avaliados pelo Compliance e verificado que não existe nenhum tipo de obtenção de benefício indevido capaz de prejudicar a reputação e a imagem da empresa frente ao mercado. Agir com transparência protege a empresa, os colaboradores e fortalece a confiança da sociedade no nosso trabalho.

6. Anticorrupção e prevenção a fraudes

Nossa empresa tem um compromisso inegociável com a ética, a transparência e a conformidade legal. Por isso, não toleramos qualquer forma de corrupção em nossas operações, independentemente do cargo, função ou relacionamento envolvido.

Corrupção inclui pagamento de propinas, oferecimento de vantagens indevidas, fraudes em contratos, orçamentos, licitações ou qualquer conduta que desrespeite as leis e os princípios da empresa.

Essas práticas violam não apenas a legislação brasileira, como também os valores que sustentam nosso negócio e colocam em risco a reputação, os contratos e o futuro de todos que atuam aqui.

Cada colaborador, parceiro ou fornecedor tem o dever de agir com integridade e zelar por um ambiente livre de irregularidades. Caso identifique qualquer conduta suspeita ou inadequada, comunique imediatamente o setor de Compliance por meio dos canais oficiais da empresa. As denúncias são tratadas com sigilo e sem retaliações.

7. Treinamentos

Acreditamos que a cultura ética começa com a conscientização. Por isso, os treinamentos de Compliance são uma parte essencial do nosso compromisso com a integridade, a transparência e o respeito às leis e aos valores que sustentam nossas operações.

Participar desses treinamentos não é apenas uma obrigação — é uma oportunidade de entender melhor os riscos, os comportamentos esperados e as boas práticas que ajudam a construir um ambiente de trabalho mais justo, seguro e confiável para todos.

A ética não é papel de um setor — é uma prática diária de cada colaborador. Ao participar ativamente dos treinamentos, você demonstra comprometimento com os valores da empresa e contribui para um ambiente mais íntegro e profissional.

8. Canais de Comunicação

Os Canais de Denúncias são os principais meios disponibilizados para o registro de condutas que estejam violando as diretrizes do Manual de Conduta Ética e as políticas internas da empresa. Utilize os canais de maneira sábia!

 | 0800-400-0009

 | Formulário Online:
<https://app.pipefy.com/public/form/PeD73MGj>

 | denuncia@c2ja.com.br

 | (38) 3361-0580

A nossa empresa apoia e protege o denunciante de boa-fé e não irá tolerar qualquer tipo de retaliação! Queremos que o nosso canal seja um ambiente em que os colaboradores possam confiar e sintam segurança na efetividade do programa de Compliance.

Para assegurar a imparcialidade e a confidencialidade das informações, o recebimento das denúncias pode ser feito de maneira anônima. Porém, é importante ressaltar que, quando o denunciante não se identifica, não é possível enviar ao mesmo a devolutiva com a conclusão do caso.

Ao registrar uma **denúncia** procure responder:

O que?

1

Descreva de maneira detalhada todos os acontecimentos.

Indique o nome completo das pessoas envolvidas.

2

Quem?

Quando?

3

Informe, se possível, a data e horário que aconteceu a situação.

Onde?

4

Informe também, se possível, o local dos acontecimentos.

Provas?

5

Se existirem, indiquem testemunhas, ou envie prints, e-mails ou outros documentos que comprovem as alegações.




9. Comitê de Ética

O Comitê de Ética é responsável por resguardar a efetividade das diretrizes elencadas neste Código, e possui caráter consultivo, fiscalizador e educacional.


Todos os relatos recebidos serão analisados minuciosamente, mediante decisão colegiada, e havendo suspeita de violação das políticas do grupo, serão tomadas as medidas corretivas e exemplares, sendo sempre tratados os casos de maneira individualizada e as sanções de acordo com as circunstâncias, gravidade e da forma apropriada.

Além disso, são competências do Comitê: monitorar, constantemente, as áreas sensíveis do grupo e proceder com a regulamentação de políticas; o gerenciamento de riscos das atividades, especialmente aquelas relacionadas a fraudes, corrupção e lavagem de dinheiro; esclarecimento de dúvidas dos colaboradores; fortalecimento da cultura da integridade no grupo, através de treinamentos e informativos.

Antes de tomar uma decisão, devemos sempre refletir e nos fazer algumas perguntas:

 Essa atitude está de acordo com as leis, políticas e código de ética da empresa?

 Minha decisão é ética e transparente?

 Tenho certeza de que não preciso consultar outras pessoas ou áreas da empresa?

10. Sanções disciplinares

O Código de Ética da nossa empresa reflete os valores e princípios que orientam nossas atitudes, decisões e relacionamentos no ambiente de trabalho. Seu cumprimento é obrigatório para todos os colaboradores, parceiros e fornecedores, independentemente do cargo ou função.

Qualquer conduta que viole as normas estabelecidas será tratada com seriedade e poderá resultar em medidas disciplinares, conforme a gravidade da infração.

Em caso de descumprimento do Código de Ética, a empresa poderá aplicar, de forma gradativa ou direta, as seguintes ações:

- ✓ | *Advertência verbal ou escrita;*
- ✓ | *Suspensão disciplinar;*
- ✓ | *Desligamento por justa causa, nos casos mais graves;*
- ✓ | *Abertura de sindicância ou investigação interna;*
- ✓ | *Encaminhamento do caso às autoridades competentes, em situações que envolvam violação da lei (como corrupção, assédio, fraude, entre outros).*

Importante ressaltar que todo processo disciplinar será conduzido de forma imparcial, sigilosa e com direito à defesa do colaborador envolvido, garantindo o respeito à integridade de todos os envolvidos.

A aplicação de medidas disciplinares não tem caráter punitivo apenas, mas também educativo, com o objetivo de preservar um ambiente de trabalho ético, justo e alinhado às boas práticas corporativas.



11. Termo de *adesão*

Pelo presente, **DECLARO**, para os devidos fins de direito, estar ciente e ter conhecimento de todas as disposições contidas no **CÓDIGO DE ÉTICA** da **CONSTRUTORA SINARCO**, normas estas que deve ser aplicada no exercício de minhas funções.

De acordo com o presente documento e sem prejuízo do cumprimento das demais responsabilidades legais, me comprometo a zelar e cumprir os princípios éticos da empresa, e comunicar quaisquer casos de violação ou desvio de conduta que sejam do meu conhecimento, independentemente de qualquer juízo individual de valor.

Nome Completo

Assinatura

Cargo

Local

Dia

de

Mês

de

Ano



Anticorrupção

Treinamentos

Canais de Comunicação

Comitê de
ética

Sanções
Disciplinares

Assinatura





Sinarco
Engenharia

 (31) 3047-5602 | (38) 3561-2334

 www.sinarco.com.br

Rua Copaíba, N° 01 - Águas Claras/DF - Salas 2510 A - CEP: 71.919-900