



PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 1 de 21		

Código de Ética e Conduta

Angel's Segurança e Vigilância EIRELI



Período: 2021/2022

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 2 de 21		

01) Introdução

A Angel's Segurança e Vigilância EIRELI está comprometida não só em atender aos requisitos das leis e normas aplicáveis aos seus negócios, mas também em adotar os mais elevados padrões de integridade e ética em suas atividades, buscando combater e evitar todas as formas de corrupção e desvios de conduta em todas as atividades envolvidas na sua prestação de serviços.

Colaboradores, prestadores de serviço e contratantes, independente de nível hierárquico ou função na empresa, estão submetidos a este Código. Todos deverão conhecê-lo e observá-lo, bem como seguir e fazer cumprir todas as suas normativas.

02) Declaração de Missão, Visão e Valores

2.1 – Missão

Atendimento pleno as necessidades do cliente, com qualidade e confiabilidade, fornecendo soluções integradas e atuando com agilidade, responsabilidade e lealdade, por meio da capacitação dos colaboradores, na busca da eficácia e da melhoria contínua.

2.2 - Visão

Estar entre as melhores empresas no mercado na prestação de Segurança e Vigilância, de locação e instalação de tecnologia de dados, alarme, monitoramento, sendo reconhecida nacionalmente nesses segmentos.


2.3 - Valores

Confiabilidade na prestação dos serviços em termos de especificação das necessidades do cliente, prazo e adequação;

Preservação do bem comum com a promoção da ética, visando o pleno desenvolvimento e a valorização de seus colaboradores;

Promoção da saúde e da segurança das pessoas, proporcionando um ambiente de trabalho seguro, identificando e controlando os riscos presentes e preservando a integridade física de todos os envolvidos;

Melhoria contínua do desempenho ambiental aplicando práticas de preservação do meio ambiente, que possibilitem a minimização dos impactos com ênfase na prevenção da poluição.

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUCTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 3 de 21		

03) Objetivo

O presente Código tem como objetivo ajudá-lo a entender o que fazer quando se deparar com situações de conflito ou que possam violar as leis aplicáveis e as regras internas adotadas pela Angel's Segurança e Vigilância EIRELI.

04) Princípios do Código de Ética

4.1 – Honestidade: a Angel's Vigilância zela pela honestidade dos seus colaboradores no desempenho das suas funções. Agir de boa-fé, fazer o que é correto, falar sempre a verdade e nunca omitir informações sobre o desempenho de suas atividades quando solicitado pela empresa.

4.2 – Responsabilidade: a Angel's Vigilância zela pela execução do trabalho conforme os aspectos legais, técnicos e normativos. Caso aja violação de procedimentos da empresa no desempenho de suas atividades, o colaborador deve assumir e notificar a empresa imediatamente sobre a ocorrência.


4.3 – Transparência: a Angel's Vigilância zela pela transparência, objetividade e clareza no desempenho das suas atividades administrativas e na prestação de seus serviços, respeitando o sigilo de informações confidenciais de colaboradores, contratantes, fornecedores e prestadores de serviços.

4.4 – Respeito: a Angel's Vigilância zela pelo respeito à dignidade humana e não tolera qualquer tipo de discriminação relacionada à etnia, raça, orientação política, filosófica, gênero, condição física, aparência, nacionalidade, situação econômica ou qualquer outro aspecto social.

5) Definições e conceitos

5.1 – O que é Corrupção?

Para fins deste Código, corrupção é o oferecimento ou promessa de vantagem indevida, de forma direta ou indireta para agente público, colaborador, prestador de serviço, fornecedor, contratante, ou demais partes que se relacionem com a empresa, com a intenção de obter, contratar negócio, praticar, omitir ou retardar ato de ofício na esfera pública ou procedimento administrativo no âmbito empresarial.

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 4 de 21		

A corrupção é caracterizada por qualquer ato do como aceitar, solicitar ou demandar vantagem indevida. Basta que algo seja oferecido ou prometido para violar as leis e este Código ainda que a outra parte não tenha demandado, solicitado ou até mesmo recusado o que lhe foi oferecido ou prometido.

5.2 - O que é vantagem indevida?

A vantagem indevida é aquilo que é oferecido ou prometido com a expectativa de receber um possível favorecimento em troca. A vantagem indevida consiste em “qualquer coisa de valor”, não necessariamente econômico. Assim, não está limitada a pagamentos em dinheiro e pode incluir presentes, jantares e qualquer outra coisa que tenha valor para o funcionário público ao qual foi oferecida.

5.3 – Quem é Agente Público?


Todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação a termo, ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função na administração pública, mesmo que licenciado, cedido, requisitado, liberado ou disponibilizado para outro órgão público.

5.4 – Qual o significado de “obter ou contratar negócio ou para determinar o agente público a praticar, omitir ou retardar ato de ofício”.

O significado do termo negócio, em “obter ou contratar negócio”, é muito mais amplo do que parece à primeira vista. Inclui qualquer benefício comercial ou financeiro, não se limitando a pagamentos destinados a ganhar um contrato com o governo ou a vencer uma licitação. O termo “ato de ofício” também tem sentido amplo, incluindo qualquer ato praticado pelo funcionário público ao agir em sua função.

Por exemplo, pagamento não autorizado por lei e com o fim de persuadir um funcionário público a não impor multa legal ou não cobrar imposto da Angel’s Segurança e Vigilância EIRELI seria uma violação a este Código, já que o funcionário público teria que deixar de efetuar um ato de ofício (cobrança dos tributos).

5.5 – Corrupção entre agente público e privado

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 5 de 21		

Oferecimento ou aceitação de ou promessa de vantagem indevida a funcionário público, direta ou indiretamente, envolvendo terceiros ou não, para obter, contratar ou manter negócio com a administração pública ou para determinar o funcionário público a praticar ato ilícito para omitir, retardar, fraudar procedimentos relacionados às licitações públicas.

São exemplos de corrupção entre agente público e privado:


- a) Combinar previamente preços da licitação entre o licitante e concorrentes.
- b) Direcionar os requisitos técnicos por parte do licitante para exclusão de concorrentes.
- c) Afastar ou procurar afastar concorrente, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo.
- d) Acordar com o fiscal ou gestor do contrato para realizar, manter, alterar, suspender ou omitir ato administrativo perante a empresa contratada.
- e) Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.
- f) Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito dos órgãos de fiscalização.

5.6 – Corrupção no ambiente empresarial

Oferecimento ou aceitação ou promessa de vantagem indevida entre colaboradores da empresa, independente da relação hierárquica entre as partes, ou de colaborador para agente externo (fornecedor, representante comercial, terceirizados, contratante privado, cliente privado em potencial, ex-colaborador), direta ou indiretamente, para realizar, manter, alterar, suspender ou omitir qualquer procedimento da empresa ou qualquer ato ilícito que viole o Código de Ética e Conduta, o Regulamento Interno, a legislação vigente e demais dispositivos aplicáveis no combate à corrupção.

São exemplos de corrupção no ambiente empresarial:

- a) Obter ou fornecer vaga de emprego por violação no procedimento de recrutamento e seleção de colaboradores por motivos de nepotismo, posição hierárquica, privilégio funcional, acesso privilegiado a informações ou quaisquer circunstâncias de conflito de interesses que invalidem imparcialidade e tecnicidade do processo seletivo da empresa.
- b) Obter ou fornecer qualquer tipo de insumo, material, equipamento ou maquinário excedente, fora da especificação técnica do estabelecido como meta de consumo pelo posto de serviço ou que o

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 6 de 21		

consumo (ou utilização) não esteja estabelecido no contrato de prestação de serviços, treinamento ou instrução técnica para o exercício da função.

c) Obter ou fornecer prioridade na seleção de um posto de serviço, desconsiderando ou princípios da isonomia, equidade, economicidade, imparcialidade e do planejamento geoestratégico na distribuição dos colaboradores no território de atuação da empresa.

d) Obter ou fornecer prioridade na seleção do período de gozo de férias desconsiderando os princípios da isonomia, equidade, imparcialidade e o planejamento da Gerência Operacional em relação aos prazos legais estabelecidos na CLT.

e) Obter ou fornecer prioridade na seleção do período de escala de serviço extra, desconsiderando os princípios da isonomia, equidade, imparcialidade e o planejamento da Gerência Operacional em relação às necessidades diárias de cobertura de faltas e o atendimento às solicitações de serviços extraordinários por parte do cliente.

f) Ameaçar, perseguir, confundir, coagir, omitir orientação ou qualquer ato para impedir ou retardar a realização de denúncia ao Programa de *Compliance*.


06) Política de presentes, entretenimento e viagens

Nada deverá ser dado, prometido ou oferecido a funcionário público, colaborador, prestador de serviço, fornecedor, contratante, ou demais partes que se relacionem com a empresa, caso isso tenha como objetivo obter vantagem indevida em nome da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI.

6.1 – Oferta de presentes e brindes

É expressamente vedado dar qualquer presente em dinheiro. Em geral, presentes só poderão ser oferecidos a funcionário público, colaborador, prestador de serviço, fornecedor, contratante, ou demais partes que se relacionem com a empresa, na forma de brindes ou itens promocionais sem ou com baixo valor de mercado, que contenham o logotipo da empresa. Qualquer presente que fuja à descrição acima deverá receber autorização do Departamento de *Compliance* antes de ser dado, oferecido ou prometido a funcionário público.

Podem ser considerados como brindes *pendrives*, agendas, canetas, calendários, chaveiros, chocolates, blocos de notas, mochilas, etc., que contenham o logotipo da empresa e que não tenham valor de mercado.

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 7 de 21		

6.2 – Oferta de entretenimentos

A definição de entretenimento inclui convite para festas, shows ou outras apresentações, almoços, jantares, coquetéis e outros eventos do gênero.

Todo entretenimento financiado pela Angel's Segurança e Vigilância EIRELI deverá, por regra, respeitar o teto financeiro de R\$ 200,00 (duzentos reais) e ter a intenção de proporcionar discussões comerciais e legítimas. Devem ser tomados cuidados especiais quando o funcionário público solicita o entretenimento (inclusive refeições).

Todos esses pedidos devem ser comunicados ao Departamento de *Compliance* para análise e autorização antes que qualquer benefício seja concedido.


6.3 - Viagens

A Angel's Segurança e Vigilância EIRELI só poderá pagar despesas de viagens (transporte, hospedagem e alimentação) para funcionário público quando a viagem e seus custos sejam diretamente relacionados à:

- I. Promoção, demonstração ou apresentação de produtos ou serviços da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI;
- II. Assinatura ou cumprimento de contrato quando especificamente expresso no próprio contrato, nas negociações do contrato ou de outra maneira acordado por escrito entre as partes. É expressamente vedado o reembolso de despesas em dinheiro diretamente ao funcionário público. Em regra, o funcionário público não poderá receber qualquer remuneração da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI pela viagem ou participação em qualquer evento. Parentes e amigos de funcionários públicos não poderão ser convidados para viagens.

Caso um parente ou amigo acompanhe o funcionário público na viagem, a Angel's Segurança e Vigilância EIRELI não arcará com qualquer despesa desse parente ou amigo.

Todo gasto com viagem de funcionário público deverá receber autorização prévia do Departamento de *Compliance*. O Departamento de *Compliance* poderá analisar casos específicos e autorizar o custeio de entretenimento, brindes ou viagens de um funcionário público em atenção à especificidade da situação e somente se isso não puder ser considerado como vantagem indevida.

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 8 de 21		

Todos os custos referentes a viagens pagos a Funcionários Públicos devem ser documentados. O registro deverá incluir as razões da viagem e a identificação do funcionário público.

07) Contribuições políticas e a entidades de caridade

Para os fins deste Código, “contribuição política” inclui não apenas contribuições monetárias a partidos políticos ou a candidatos a cargos públicos, mas também pagamentos para jantares de arrecadação de fundos e eventos similares. É política da Angel’s Segurança e Vigilância EIRELI que nenhum de seus recursos, ativos, serviços ou instalações sejam disponibilizados a nenhum candidato a cargo público em qualquer jurisdição, a partido político, a comitê de ações políticas, ou a entidade de caridade, sem a aprovação prévia por escrito do Departamento de *Compliance*.


A Angel’s Segurança e Vigilância EIRELI deve sempre seguir os mais altos padrões de ética ao fazer qualquer doação política, além das normas e regulamentos estabelecidos pela Justiça Eleitoral brasileira e qualquer outra legislação aplicável, as regras estabelecidas em sua Política de Contribuições para Campanhas e Partidos Políticos.

Todas as doações eleitorais devem ter os respectivos recibos eleitorais em conformidade com as Normas da Justiça Eleitoral. Tais recibos devem ser conservados pelo período mínimo de 5 anos. Contribuições políticas ou a entidades de caridade nunca deverão ser condições para – nem deverão ser efetuadas com o intuito de influenciar – a prática de qualquer ato ou para a tomada de decisão por funcionário ou órgão público. É vedado à empresa efetuar doações políticas por meio de terceiros.

08) Participação em licitações

8.1 – O que é uma licitação?

Licitação é o procedimento para contratação com órgãos da administração direta, fundos especiais, autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista e demais entidades controladas direta ou indiretamente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios. A Lei obriga que esses entes públicos realizem uma licitação, a fim de determinar qual é a melhor empresa em uma relação de custo-benefício para ser contratada. Assim, sempre deverá haver competição entre as empresas participantes na licitação.

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 9 de 21		

A participação em licitações acarreta um maior relacionamento dos colaboradores da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI com funcionários públicos, os quais deverão ser realizados atendendo aos preceitos do presente Código de Conduta, sempre pautadas pela ética e pela transparência.

8.2 - O que não posso fazer durante uma licitação?

É vedada a qualquer colaborador da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI e a qualquer representante que atue em nome da empresa a manutenção de contatos informais com funcionários públicos envolvidos direta ou indiretamente em licitação em andamento ou em fase de preparação, da qual a Angel's Segurança e Vigilância - EIRELI seja participante em qualquer grau. Licitação é o instrumento utilizado pelo governo, por órgãos e empresas públicas para contratar serviços ou adquirir produtos de uma empresa privada, como a Angel's Segurança e Vigilância EIRELI, por exemplo.


É vedada a qualquer colaborador da Angel's Segurança e Vigilância - EIRELI, inclusive qualquer representante que atue em nome da empresa, a manutenção de contatos com concorrentes participantes de licitação, da qual a Angel's Segurança e Vigilância EIRELI seja participante em qualquer grau, que tenham por objetivo diminuir, fraudar, frustrar ou acabar com a competição entre os concorrentes. A proposta realizada em licitação é sigilosa. É vedada sua divulgação a qualquer terceiro (em especial concorrente) que não seja colaborador da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI ou parceiro comercial no mesmo certame.

8.3 - Como agir em casos em que a Angel's Segurança e Vigilância EIRELI esteja sendo contratada em alguma das hipóteses legais de inexigibilidade de licitação?

Existem casos em que o Poder Público poderá contratar uma empresa privada dispensando o procedimento formal da licitação. Caso seja adotado tal procedimento de dispensa, os cuidados devem ser redobrados, sendo obrigatório que as pessoas vinculadas por esse Código sigam, sem prejuízo das demais disposições, as seguintes orientações:

- Apenas contatos formais referentes ao contrato em questão poderão ser realizados com os funcionários públicos envolvidos;

- É vedado o custeio de qualquer despesa (presentes, brindes, entretenimento, viagens, etc.) de funcionário público, salvo as previstas no contrato;

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 10 de 21		

- Qualquer contato informal iniciado por funcionário público deverá ser imediatamente comunicado ao Departamento de *Compliance*.

- É vedado a qualquer colaborador da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI manter contatos com concorrentes para a combinação de preços.

- É vedado a qualquer colaborador da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI manter contatos com concorrentes para a troca de informações privilegiadas, não públicas, que visem frustrar o caráter competitivo de uma licitação.

- É vedado qualquer contato com concorrente que tenha como fim determinar reserva de mercado.

Comunique imediatamente ao Departamento de *Compliance* qualquer contato suspeito realizado por algum concorrente ou por algum funcionário público no estágio preparatório, durante ou logo após a realização de uma licitação ou nos casos em que haja inexigibilidade de licitação.


09) Relacionamento com terceiros (Parceiros Comerciais, Fornecedores, Representantes e terceiros)

A Angel's Segurança e Vigilância EIRELI poderá ser responsabilizada por ato de terceiros atuando em seu nome. Assim, todas as decisões comerciais da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI devem ser baseadas no mérito, inclusive a seleção de parceiros de negócio, fornecedores ou qualquer outro terceiro que representará ou de qualquer maneira atuará em nome da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI.

Todo acordo com parceiro comercial, representante ou qualquer terceiro que representará ou atuará em nome da empresa incluindo consultores, fornecedores ou despachantes deverá ser executado por escrito, descrevendo os serviços a serem prestados, a base do pagamento (ex. horas trabalhadas) os valores a serem pagos e qualquer outra informação relevante, demonstrando equivalência razoável entre o valor pago e os serviços prestados.

Todo pagamento feito a terceiros acima classificados deverão ser feitos por meio de depósito bancário no país onde os serviços foram prestados e perante apresentação de nota fiscal. Pagamentos não poderão ser efetuados em dinheiro.

Qualquer outra forma de pagamento deverá ser autorizada pelo Departamento de *Compliance*. Todos os contratos com terceiros representantes ou que atuem em nome da Angel's Segurança e

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 11 de 21		

Vigilância EIRELI deverão conter cláusulas anticorrupção, conforme definidas pelo Departamento de *Compliance*.

10) Normas e controles contábeis

A Angel's Segurança e Vigilância EIRELI deverá manter livros e registros contábeis que reflitam de forma exata e adequada todas as transações e alienações dos ativos da empresa. Estas disposições sobre manutenção de registros aplicam-se a todos os pagamentos. Todos os registros de pagamentos e custos deverão ser realizados com detalhes suficientes para espelhar a realidade.

É expressamente vedado lançar ou registrar transações de maneira obscura ou omiti-las inteiramente dos livros contábeis. Nenhuma conta não divulgada ou não registrada deverá ser mantida para qualquer fim.

O critério para a seleção de terceiros deve ser objetivo e priorizar o melhor interesse da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI. A contabilidade da empresa deverá ser realizada de maneira transparente e detalhada, refletindo a realidade de todos os gastos e pagamentos feitos pela empresa.

11) Assédio moral


11.1 – Definição de Assédio moral

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) colaborador(a) ou o(a) estagiário(a) (ou grupo) a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na seara profissional.

11.2 – Exemplos de Assédio moral no trabalho

- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;


PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 12 de 21		

- Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar o(a) assediado(a) no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do(a) assediado(a);
- Espalhar boatos a respeito do trabalhador(a), procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Invadir a vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar o(a) assediado(a) de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas.

11.3 - Como diferenciar o assédio moral dos atos de gestão?

A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral, como a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do(a) colaborador(a) para outra lotação ou outro posto de trabalho no interesse da empresa, alteração da jornada de trabalho no interesse da empresa e a destituição de funções comissionadas, etc.

Também não caracterizam assédio moral o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e exponha o(a) colaborador(a) a situações vexatórias, e os conflitos esporádicos com colegas ou chefias.

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 13 de 21		

11.4 – Quais são as formas de assédio moral?

O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- Vertical: relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado);

- Horizontal: relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;

- Misto: consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

11.5 – Quem assedia?


Em regra, o(a) assediador(a) é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O(a) assediador(a) satisfaz-se com o rebaixamento de outras pessoas, é arrogante, desmotivador e tem necessidade de demonstrar poder. Não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais. O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.

11.6 – Quem é assediado?

Em regra, o alvo de assédio moral apresenta qualidades compatíveis com as exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho, que demandam um(a) profissional capacitado(a) e flexível. Seus méritos profissionais e pessoais provocam insegurança e rivalidade entre chefias e colegas, o que contribui para a prática do assédio moral.

O assédio moral pode ser praticado contra uma pessoa ou contra um grupo determinado de pessoas.

11.7 - Quais são os danos para quem sofre assédio

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 14 de 21		

- Psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro - vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;

- Físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

- Sociais: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros.

- Profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

11.8 – A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?

Sim. Embora não exista legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (Arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, etc).

11.9 – Como prevenir o assédio moral?


- Formar e informar colaborador(es) e estagiários(as) sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada;

- Garantir a participação efetiva dos(as) colaborador(es) na gestão da empresa, ampliando sua autonomia;

- Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de colaborador(es) e estagiários(as);

- Introduzir no código de ética do colaborador ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral;

- Incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo;

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 15 de 21		

- Avaliar constantemente as relações sociais do órgão ou empresa;
- Atentar para as mudanças de comportamento de colaborador(es) e estagiários(as).
- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos, etc;
- Evitar conversar sozinho com o agressor(a);
- Denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas ao Departamento de Compliance da empresa;
- Solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada;
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança;
- Buscar apoio com familiares e amigos;
- Evitar sentimentos de culpa e de inferiorização, buscando apoio psicológico para aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde.

12) Assédio sexual

12.1 – Definição de assédio sexual


O assédio sexual é definido por lei como o ato de “constranger alguém, com o 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” (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, porque considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada.

A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas, odontológicas, etc.

12.2 - Como diferenciar assédio moral e assédio sexual?

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual. O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo. O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o(a) assediador(a) da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 16 de 21		

inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual consuma-se mesmo que ocorra uma única vez e os favores sexuais não sejam entregues pelo(a) assediado(a).

12.3 - Exemplos mais comuns de assédio sexual


- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.
- Insinuações explícitas ou veladas;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou
- Promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;

12.4 – Quem assedia e quem é assediado?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres.

12.5 – Quais são as formas de assédio sexual?

- Assédio vertical: Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de “chefe” para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 17 de 21		

interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.

- Assédio horizontal: ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

12.6 - Quais são os danos para a pessoa que sofre assédio sexual?

- Privação da autonomia;
- Integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Significativa redução da autoestima;
- Diminuição da produtividade;
- Afastamentos por doenças;
- Desligamentos;
- Insatisfação no trabalho;
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.


12.7 - A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?

Sim, tanto na esfera criminal quanto administrativa.

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990). Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

12.8 - Como prevenir o assédio sexual?

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos.

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 18 de 21		

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- Oferecer informação sobre o assédio sexual;
- Fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;
- Incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- Dispor de instância administrativa para acolher denúncias;
- Apurar e punir as violações denunciadas.

13) Tratamento de ações de discriminação

A Angel's Segurança e Vigilância EIRELI não tolera qualquer tipo de discriminação relacionada à etnia, raça, orientação política, filosófica, gênero, condição física, aparência, nacionalidade, situação econômica ou qualquer outro aspecto social. Dessa forma, em conformidade à legislação vigente, repudia e penaliza quem cometer tais práticas discriminatórias nas suas dependências, nas instalações de seus clientes (contratos) ou ainda em outro local que possa ter efeito ou influência no ambiente de trabalho.


14) Gestão de *Compliance*, Anticorrupção e Antissuborno.

A empresa Angel's Segurança e Vigilância espera que todos os seus colaboradores, prepostos, prestadores de serviços, diretores e parceiros de negócios atuem com integridade, de forma ética, e sustentável, em conformidade com a legislação nacional e internacional, políticas, normas, procedimentos e contratos mantidos com a empresa, mas não se limitando a esses itens, devendo sempre agir em estrita conformidade com as leis antissuborno e anticorrupção de abrangência global.

Espera-se, ainda, que todos os seus colaboradores, prepostos, prestadores de serviços, diretores e parceiros de negócios repudiem e denunciem quaisquer atos ilícitos e abusivos, como corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro, sonegação de impostos, pirataria, entre outros.

Agir com integridade é não realizar nenhum destes atos, conforme definições e conceitos abaixo:

- Concussão: exigir para si ou para outrem dinheiro ou vantagem em razão da função, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la.

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 19 de 21		

- Gestão fraudulenta: administrar ou gerir instituição financeira de forma fraudulenta, ou seja, meio enganoso, com má-fé e intuito de ludibriar.

- Gestão temerária: administrar instituição financeira de forma negligente e abusiva, indo além dos limites de prudência e criando risco para o bem protegido. Realizar a gestão de recursos de propriedade de terceiros de maneira arriscada.

- Lavagem de dinheiro: dissimular/esconder a origem ilícita ou dar origem legal a um recurso financeiro ilícito.

- Pirataria: prática de venda ou distribuição de produtos que desrespeita o direito autoral de seus proprietários.

- Sonegação de impostos ou caixa dois: utilizar ou acumular recursos financeiros não contabilizados.

- Tráfico de influência: solicitar, exigir, cobrar ou obter, para si ou para outrem, vantagem ou promessa de vantagem, a pretexto de influir em ato praticado por funcionário público no exercício da função.

15) Relações de Valor no Ambiente de Trabalho.


O atual contexto das relações de trabalho exige mais do que o cumprimento de normas legais nas questões trabalhistas, refletindo uma demanda de mercado diretamente vinculada à mitigação e geração de valor aos negócios.

A empresa Angel's Segurança e Vigilância promove o engajamento de todos os seus colaboradores, prepostos, prestadores de serviços, diretores e parceiros de negócios, para garantir não apenas um atendimento adequado às demandas da empresa, mas o respeito à ética, à sustentabilidade e às leis trabalhistas, de direitos humanos e ambientais vigentes.

A empresa Angel's Segurança e Vigilância preza pelo cumprimento integral da legislação trabalhista e previdenciária, em plena observância à CLT (Consolidação das Leis do Trabalho); a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT).

Agir com integridade é não realizar nenhum destes atos, conforme definições e conceitos abaixo:

15.1 - Combate ao trabalho análogo ao escravo

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 20 de 21		

O trabalho análogo ao escravo não é caracterizado por meras infrações trabalhistas. Ele é um crime contra a dignidade humana. As situações descritas abaixo podem configurar este crime:

- Trabalho forçado: o indivíduo é obrigado a se submeter a condições de trabalho em que é explorado, sem possibilidade de deixar o local seja por causa de dívidas, seja por ameaça, violência física ou psicológica;

- Jornada exaustiva: expediente desgastante que vai além de horas extras e coloca em risco a integridade física do trabalhador, já que o intervalo entre as jornadas é insuficiente para a reposição de energia, ficando, ainda, o trabalhador impedido de manter vida social e familiar;


Deve-se assegurar que seja cumprida a legislação vigente, adotando práticas eficazes de combate ao trabalho análogo ao escravo, incluindo a eliminação do trabalho traficado, forçado, escravo e prisional involuntário, por meio de:

- Cumprimento da jornada de trabalho e gestão de horas extras;
- Pagamento justo de salários e benefícios;
- Condições adequadas de infraestrutura para exercício da atividade de seus colaboradores;
- Cláusulas específicas nos contratos, com a proibição de todas as formas de Escravidão Moderna, incluindo a eliminação de trabalho traficado, forçado, escravo e prisional involuntário;
- Realizar campanhas de conscientização, programas de treinamento e desenvolvimento;
- Monitorar informações disponíveis, como denúncias públicas e consulta à lista suja do trabalho escravo.

15.2 - Servidão por dívida: fabricação de dívidas ilegais referentes a gastos com transporte, alimentação, aluguel e ferramentas de trabalho. Esses itens são cobrados de forma abusiva e descontados do salário do trabalhador, que permanece cerceado por uma dívida fraudulenta.

15.3 - Condições degradantes: um conjunto de elementos irregulares que caracterizam a precariedade do trabalho e das condições de vida sob a qual o trabalhador é submetido, atentando contra a sua dignidade.

15.4 - Combate ao trabalho infantil e proteção aos direitos da criança e do adolescente: As empresas têm um papel fundamental na garantia ao atendimento dos direitos fundamentais da criança

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 21 de 21		

e do adolescente, devendo ser assegurado o cumprimento da legislação vigente prevista a esse público, existindo várias leis no país que regulamentam o trabalho dos jovens, como a Constituição da República de 1988 e o ECA (Estatuto da Criança e Adolescente), evitando que ele seja objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência e opressão.

16) O que é o Departamento de *Compliance* (ou Departamento de Integridade)?


É o Departamento da empresa responsável por monitorar, receber, investigar e tratar denúncias relacionadas às violações ao Código de Ética e Conduta da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI.

17) O que devo comunicar ao Departamento de *Compliance*?

- Contratação de fornecedor em decorrência de vantagem por ele oferecida, tal como viagens, almoços, jantares, cursos ou treinamentos;
- Ação em benefício de si próprio ou parente, dependentes, amigos ou associados em prejuízo da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI;
- Recebimento de comissão em razão do cumprimento de qualquer obrigação;
- Suborno de fornecedores para ganhar determinado negócio;
- Fornecimento de vantagem a um intermediário (por exemplo, um empregado de cliente), sem o conhecimento de seu superior, com a intenção de influenciar a conduta comercial do superior;
- Falsificação ou destruição de documentos ou livros contábeis da empresa.
- Todo tipo de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.
- Demais situações que caracterizem violação deste Código de Ética e Conduta.

A comunicação com o Departamento de *Compliance* se trata, na verdade, de um dever de todo colaborador da Angel's Segurança e Vigilância EIRELI. Os contatos com são de caráter confidencial e seguro. O Departamento de *Compliance* analisará detalhadamente cada dúvida, preocupação ou denúncia recebida e dará respostas adequadas a essas questões.

Escolha um de nossos canais de comunicação e colabore para a consolidação de um ambiente ético em nossa empresa.

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 22 de 21		


18) Canal disponível para denúncias

A Angel's Segurança e Vigilância EIRELI disponibiliza canal de comunicação por meio dos quais todos os colaboradores podem apresentar ao Departamento de *Compliance* suas dúvidas, reclamações e denúncias de violações às normas estabelecidas neste Código.

18.1 - Caixa de Sugestões: instalada na entrada da empresa, está disponível para o colaborador depositar sua manifestação através de formulário próprio (FOR 70 – Formulário de Ouvidoria) ou registro de próprio punho, caso não disponha de recursos para comunicação digital. Os responsáveis pelo Programa de Ouvidoria têm a responsabilidade de guardar as chaves e verificar diariamente o envio de manifestações na Caixa de Sugestões.

18.2 - E-mail: a empresa disponibiliza o e-mail ouvidoria@angelsvigilancia.com.br aos colaboradores e clientes para comunicação digital com a Ouvidoria. O endereço de e-mail e as orientações de preenchimento da manifestação ficarão disponíveis no site da empresa e nas redes sociais Facebook e Instagram. Os responsáveis pelo Programa de Ouvidoria têm a responsabilidade de verificar diariamente o envio de manifestações na caixa de e-mail do Programa de Ouvidoria.

18.3 – Celular: a empresa disponibiliza também o celular corporativo com WhatsApp pelo número (21) 96401-1729, caso o colaborador encaminhe a sua denúncia do seu celular.

PROC 54	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA Departamento de <i>Compliance</i>	
Rev.: 04		
Data: 03/09/2021		
Página 23 de 21		

18.4 – Encaminhamento da denúncia

Devem constar no documento encaminhado as seguintes informações, conforme quadro abaixo:

Modelo de Manifestações para Colaboradores		Modelo de Manifestações para Clientes	
Tópico	Observação	Tópico	Observação
Nome do colaborador	(facultativo)	Nome do cliente	
Matrícula	(facultativo)	Nome do Departamento	
Coligada	(facultativo)	Nome do gestor ou fiscal do contrato	
Destino	Ouvidoria	Destino	Ouvidoria
Manifestação		Manifestação	
Data de envio		Data	
Assinatura	(facultativo)	Assinatura	
Telefone para contato	(facultativo)	Telefone para contato	
E-mail para contato	(facultativo)	E-mail para contato	

19) Tratamento de desvios

A Angel's Segurança e Vigilância EIRELI trata os desvios registrados e/ou denunciados através do formulário de tratamento de não conformidade do seu Sistema de Gestão Integrado (SGI) promovendo de imediato ação de correção na eliminação da não conformidade e em um segundo momento promovendo a análise de causas e implementação de ações corretivas bloqueando ou eliminando as causas identificadas.

Departamento de *Compliance*
Angel's Segurança e Vigilância EIRELI.