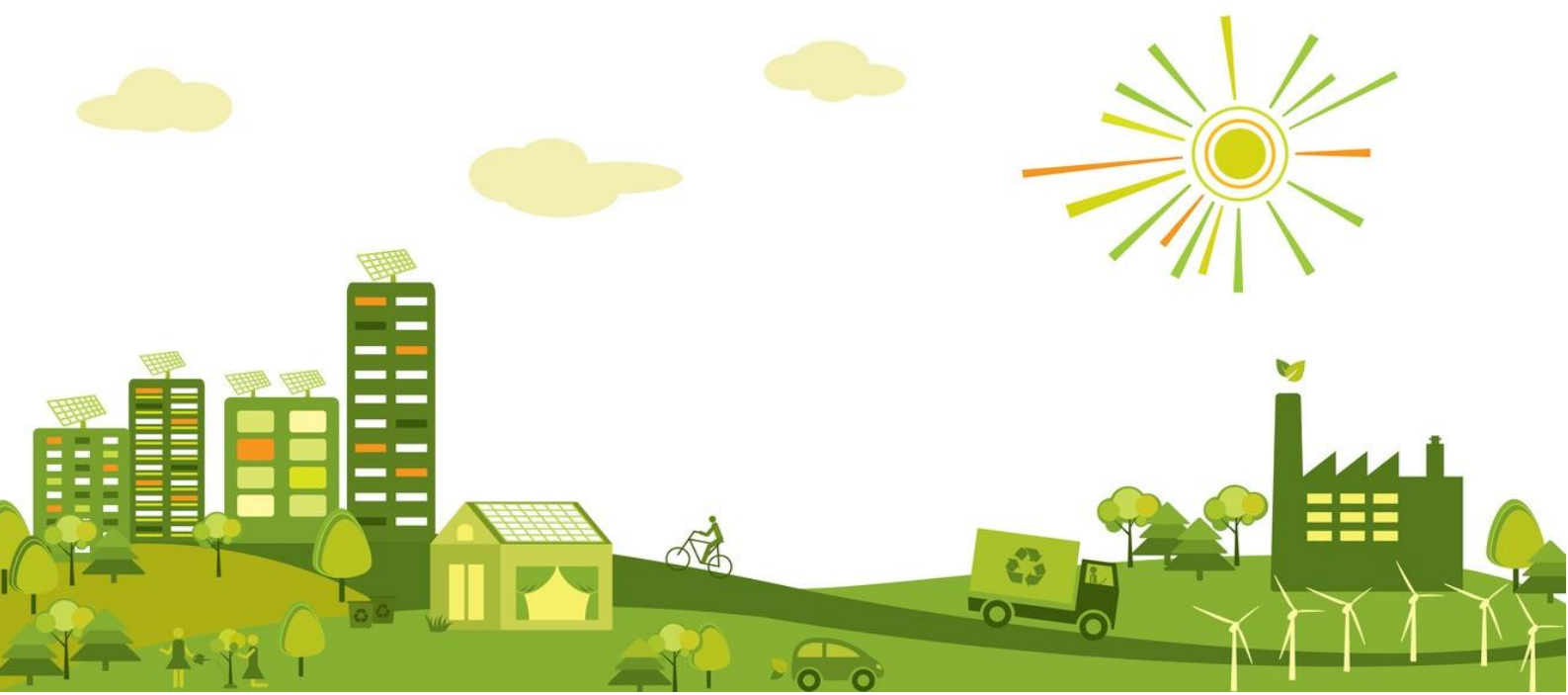


CÓDIGO DE CONDUTA



ATITUDE
ÉTICA



SUMÁRIO

1.	CARTA DA ADMINISTRAÇÃO.	3
2.	NOSSA IDENTIDADE INSTITUCIONAL: QUEM SOMOS E NO QUE ACREDITAMOS.	4
2.1.	NOSSA HISTÓRIA E VISÃO ESTRATÉGICA.	4
2.2.	NOSSA MISSÃO.	4
2.3.	NOSSA VISÃO.	4
2.4.	NOSSOS VALORES.	4
3.	NOSSA POLÍTICA DE GESTÃO INTEGRADA (QUALIDADE, MEIO AMBIENTE, SAÚDE E	
	SEGURANÇA DO TRABALHO).	5
4.	ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO.	5
4.1.	A QUEM SE APLICA (PÚBLICO-ALVO).	6
4.2.	RESPONSABILIDADES DAS LIDERANÇAS.	7
4.3.	RESPONSABILIDADE INDIVIDUAL.	8
5.	AMBIENTE DE TRABALHO E RESPEITO ÀS PESSOAS.	8
5.1.	DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO.	9
5.2.	PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.	10
5.3.	SAÚDE OCUPACIONAL E SEGURANÇA DO TRABALHO (SSMA).	11
5.4.	USO DE ÁLCOOL, DROGAS E ARMAS.	12
5.5.	COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E ESCRAVO (DIREITOS HUMANOS).	13
6.	CONFLITO DE INTERESSES.	14
6.1.	RELAÇÕES FAMILIARES E AFETIVAS.	15
6.2.	RELAÇÕES FAMILIARES E AFETIVAS.	15
6.3.	BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES.	16
7.	INTEGRIDADE E PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO.	17
7.1.	COMBATE AO SUBÓRNO E CORRUPÇÃO.	18
7.2.	COMBATE AO SUBÓRNO E CORRUPÇÃO.	19
7.3.	PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO (PLD).	21
7.4.	REGISTROS CONTÁBEIS, FINANCEIROS E OPERACIONAIS.	21
8.	RELACIONAMENTO COM <i>STAKEHOLDERS</i> (PÚBLICOS DE INTERESSE).	22
8.1.	RELACIONAMENTO COM AGENTES E ÓRGÃOS PÚBLICOS.	23
8.2.	RELACIONAMENTO COM CLIENTES.	23
8.3.	FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS.	25
8.4.	RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES E PRÁTICAS ANTITRUSTE.	26
8.5.	RELACIONAMENTO COM ASSOCIAÇÕES E SINDICATOS.	27
8.6.	RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA E MÍDIA.	28
8.7.	RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE E MEIO AMBIENTE.	29
8.8.	ATIVIDADES E CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS.	30
9.	PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO E DOS ATIVOS DA EMPRESA.	31
9.1.	USO DE BENS, VEÍCULOS E TECNOLOGIA.	32
9.2.	SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PRIVACIDADE DE DADOS (LGPD).	33
9.3.	REDES SOCIAIS, MÍDIAS DIGITAIS E APLICATIVOS DE MENSAGENS.	35
10.	GESTÃO DO CÓDIGO E CONFORMIDADE (<i>COMPLIANCE</i>).	36
10.1.	O CANAL DE DENÚNCIAS E RELATO DE IRREGULARIDADES.	37
10.2.	COMITÊ DE ÉTICA E APURAÇÃO.	38
10.3.	TREINAMENTOS E CAPACITAÇÃO CONTÍNUA.	39
11.	MEDIDAS DISCIPLINARES E SANÇÕES.	40
12.	DISPOSIÇÕES FINAIS E ATUALIZAÇÃO.	41



1. CARTA DA ADMINISTRAÇÃO.

Prezados colaboradores, parceiros e *stakeholders*,

Desde a nossa fundação, temos orgulho de construir uma história de sucesso fundamentada nos mais altos padrões éticos de integridade e de respeito a todos os públicos. Nossos esforços estão direcionados para fazer cada vez mais e melhor, visando atingir resultados extraordinários, mas temos a plena consciência de que só seremos referência para o mercado se honrarmos, em primeiro lugar, os nossos compromissos éticos e morais. Nenhum resultado financeiro ou meta de negócios justifica o desvio de nossos valores.

É com grande satisfação que apresentamos o nosso Código de Ética e Conduta. Este documento não é apenas um manual de regras, mas a consolidação de nossos valores, crenças e padrões de conduta necessários para garantir o nosso crescimento sustentável e duradouro. Ele foi elaborado para servir como um guia prático e definitivo para as nossas atividades profissionais diárias.

Em nossas operações, relacionamo-nos constantemente com clientes, fornecedores, parceiros, órgãos governamentais e as comunidades em que atuamos. Exigimos que todas essas relações sejam pautadas pelo respeito, pela transparência e pelo cumprimento rigoroso das leis aplicáveis, regulamentações e práticas comerciais. Acreditamos firmemente que "fazer o certo" permite à nossa empresa contribuir para o desenvolvimento sustentável, priorizando a segurança, a valorização do ser humano e a preservação do meio ambiente.

Compreender e vivenciar este Código é uma responsabilidade de cada um de nós, independentemente do cargo que ocupamos. Por isso, encorajamos todos os colaboradores a manterem um ambiente de diálogo aberto. Se você presenciar, vivenciar ou suspeitar de qualquer situação de dúvida, desconforto, irregularidade ou conduta que viole as nossas políticas ou a legislação vigente, não hesite em se manifestar. Utilize nosso Canal de Denúncias com a certeza absoluta de que nossa organização não tolerará qualquer tipo de retaliação contra aqueles que, de boa-fé, relatarem uma preocupação.

A defesa da ética é um compromisso e uma obrigação de todos nós para a promoção do bem comum. As pessoas que trabalham conosco são o nosso ativo mais valioso. Agradecemos o seu empenho contínuo em fortalecer a nossa cultura de integridade e por fazer escolhas corretas todos os dias, legitimando o nosso jeito de ser e de fazer negócios.

Estamos construindo presente e futuro sustentáveis e contamos com o seu engajamento.



SERGIO RENATO TELLES VASCONCELLOS
Sócio-Administrador



2. NOSSA IDENTIDADE INSTITUCIONAL: QUEM SOMOS E NO QUE ACREDITAMOS.

2.1. NOSSA HISTÓRIA.

A SA Ambiental, constituída como empresa de responsabilidade limitada com sede em Aracruz (ES), iniciou suas atividades em 3 de novembro de 2000. Desde então, construímos uma sólida trajetória prestando serviços especializados de engenharia, serviços ambientais, facilities, geração de energia limpa, conservação e manutenção de estradas, transportes, locação de veículos e equipamentos, e seleção de mão de obra.



Em franco processo de expansão, atendemos clientes públicos e privados com foco na excelência técnica. Temos a convicção de que nossa história de sucesso só se sustenta quando alicerçada em valores inegociáveis. O comportamento ético de todos os colaboradores, parceiros e lideranças é o que agrega real valor aos nossos serviços e nos permite consolidar relações de confiança com o mercado.

2.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES.

Nossa Missão.

Fornecer serviços especializados e soluções inovadoras em Engenharia, Infraestrutura e Gestão Ambiental de forma segura, responsável e ética, contribuindo para o desenvolvimento sustentável das empresas, comunidades e colaboradores.

Nossa visão.

Ser a empresa referência no mercado nacional em soluções inovadoras e sustentáveis em nossas áreas de atuação, reconhecida pela excelência técnica, integridade corporativa e pela geração de valor compartilhado para todos os nossos públicos de interesse.

Nossos Valores.

Nossos valores são as regras de ouro que orientam a nossa conduta. Eles não são apenas palavras, mas atitudes esperadas no dia a dia:

 **Ética e Integridade (Fazer o Certo):** Atuamos com honestidade e transparência em todas as relações. Não toleramos atalhos, subornos ou desvios de conduta. Cumprir as leis e nossas normas internas é a base de tudo.

 **Segurança e Saúde em Primeiro Lugar:** A vida é nosso valor supremo. Nenhum resultado



operacional justifica colocar pessoas em risco.

- ✎ **Excelência e Inovação:** Buscamos a melhoria contínua e a aplicação de inovações tecnológicas para superar as expectativas dos nossos clientes.
- ✎ **Compromisso Socioambiental:** Minimizamos os impactos de nossas atividades, promovemos a ecoeficiência e o desenvolvimento das comunidades do nosso entorno.
- ✎ **Valorização das Pessoas:** Promovemos um ambiente harmonioso, seguro, inclusivo e livre de discriminação, incentivando o aprimoramento contínuo e a meritocracia.
- ✎ **Transparência (Atitude de Dono):** Agimos com responsabilidade sobre os recursos da empresa, prestando contas de forma clara. Construimos relações pautadas pelo respeito mútuo e confiança.

2.3. NOSSA POLÍTICA DE GESTÃO INTEGRADA (QUALIDADE, MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO).

Como desdobramento prático da nossa Missão e dos nossos Valores, a **SA AMBIENTAL** estabelece a sua **Política de Gestão Integrada (SGI)**. Este é o nosso compromisso formal com a excelência operacional e a conformidade corporativa:

- ✎ **Conformidade Absoluta:** Atender com rigor a todos os requisitos legais, normativos, regulatórios e contratuais estabelecidos por nossos clientes e demais partes interessadas;
- ✎ **Excelência e Preservação:** Assegurar a máxima qualidade dos nossos processos e serviços, aliado à proteção intransigente do meio ambiente, propondo sempre soluções inovadoras e sustentáveis;
- ✎ **Melhoria Contínua:** Avaliar, aprimorar e evoluir continuamente os resultados e os indicadores do nosso sistema de gestão;
- ✎ **Gestão de Riscos Ambientais:** Identificar, prevenir, mitigar e reduzir os impactos ambientais por meio da organização disciplinada dos processos e da conscientização contínua de todos os envolvidos na cadeia de valor;
- ✎ **Cuidado com a Vida:** Prover todos os recursos necessários e garantir o cumprimento incondicional das ações em prol da saúde ocupacional e da segurança do trabalho de todos os nossos colaboradores (diretos e indiretos);
- ✎ **Disseminação da Cultura:** Garantir que esta política seja amplamente conhecida, compreendida e incorporada ativamente às rotinas e à tomada de decisão de todos os profissionais que atuam em nome da **SA AMBIENTAL**

3. ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO.

A integridade é o pilar de sustentação da **SA AMBIENTAL** e, para que seja verdadeira e efetiva, não pode ser encarada como um esforço isolado ou restrito a um único departamento. Este Código de Conduta e Ética não é apenas um documento formal, mas o pacto definitivo que rege o nosso "Jeito de Ser" e orienta todas as nossas decisões de negócios.



O nosso compromisso com a ética ultrapassa os limites físicos da nossa sede administrativa. Ele nos acompanha em nossas bases operacionais, em cada frente de serviço externa, nas vias públicas e nas instalações de nossos clientes. Aonde quer que a marca da **SA AMBIENTAL** esteja presente, os nossos valores devem estar refletidos no comportamento daqueles que nos representam.

Por isso, as diretrizes aqui estabelecidas possuem caráter universal e inegociável, refletindo a nossa convicção de que a responsabilidade de "fazer o certo" com segurança e transparência recai sobre os ombros de todos os que constroem a nossa história, sem exceções.

3.1. A QUEM SE APLICA (PÚBLICO-ALVO).

Este Código de Conduta e Ética é o documento mandatório que estabelece o padrão de comportamento exigido pela **SA AMBIENTAL**. A sua observância não é uma recomendação facultativa, mas sim uma condição essencial e inegociável para a manutenção do vínculo empregatício ou da relação comercial com a nossa empresa.

As diretrizes e regras aqui contidas aplicam-se, indistintamente e sem qualquer exceção, a todos os colaboradores da empresa, independentemente do cargo, função ou nível hierárquico. Isso engloba, de forma direta:

-  **Alta Administração:** Diretores, Sócios, Membros do Conselho e demais executivos (que devem ser os primeiros a dar o exemplo);
-  **Lideranças:** Gestores, Coordenadores, Encarregados e Supervisores;
-  **Colaboradores Operacionais e Administrativos:** Motoristas, operadores, auxiliares, analistas e profissionais de todos os setores;
-  **Empregados em Formação:** Estagiários e Jovens Aprendizizes.

Abrangência Espacial

Para os colaboradores diretos, o cumprimento destas normas é exigido em todos os ambientes onde a marca da **SA AMBIENTAL** se faça presente, abrangendo rigorosamente:

-  A nossa sede administrativa;
-  As nossas bases operacionais;
-  As frentes de serviço externas, incluindo vias públicas, logradouros e as instalações de nossos clientes.

Terceiros e Cadeia de Valor:

A nossa responsabilidade ética não termina nos limites da nossa folha de pagamento. Como uma





empresa comprometida com a integridade em toda a sua cadeia de negócios, as diretrizes aplicáveis deste Código estendem-se, no que couber, a **todos os terceiros** que atuam em nome, em representação ou em benefício da **SA AMBIENTAL**.

Isso significa que exigimos que nossos **fornecedores, prestadores de serviços, subcontratados e parceiros de negócios** conheçam e alinhem suas práticas aos nossos princípios éticos. O respeito à legalidade, aos direitos humanos e às normas de segurança e meio ambiente é um critério fundamental para a aprovação, contratação e manutenção de qualquer relação comercial com a nossa empresa.

3.2. RESPONSABILIDADES DAS LIDERANÇAS.

Na nossa organização, a liderança é muito mais do que uma posição ou um cargo hierárquico; ela representa a conduta, a visão e, acima de tudo, o exemplo a ser seguido. Entendemos que o respeito se conquista pelas atitudes diárias, e nossos líderes são os principais agentes na construção de um ambiente de trabalho seguro, produtivo e ético.

É dever inerente a todo e qualquer colaborador que ocupe um cargo de gestão, coordenação, supervisão ou direção:

-  **Liderar pelo Exemplo:** Os líderes devem ser o modelo definitivo de comportamento ético para suas equipes. Espera-se que promovam, por meio de suas próprias atitudes e decisões diárias, a difusão e a prática inegociável das regras deste Código, atuando como verdadeiros porta-vozes da nossa cultura de integridade.
-  **Disseminar, Treinar e Orientar:** É responsabilidade das lideranças estabelecer, comunicar e divulgar continuamente este Código de Conduta, bem como as políticas e normas internas, para as suas respectivas equipes. Os líderes devem apoiar, esclarecer dúvidas, inspirar e motivar ativamente seus subordinados a adotarem a postura ética esperada em todas as suas atividades.
-  **Acolher e Garantir Segurança Psicológica:** O gestor deve proporcionar um clima de confiança absoluta, em que os colaboradores tenham total liberdade para apontar problemas, relatar preocupações e esclarecer dilemas éticos. O líder deve estar sempre disponível para ouvir e deve garantir que nenhuma forma de retaliação ocorra contra quem levanta uma questão de boa-fé.
-  **Decidir com Justiça e Imparcialidade:** Todas as decisões tomadas pela liderança devem ser estritamente profissionais e isentas de qualquer influência discriminatória, relacionamentos pessoais ou favoritismo. É obrigação do líder tratar todos os seus subordinados de forma justa e transparente.
-  **Fiscalizar e Não Tolerar Desvios:** A liderança tem o dever de fiscalizar o cumprimento integral das diretrizes deste Código. O gestor deve identificar e intervir em qualquer comportamento que indique que um colaborador não está compreendendo ou cumprindo as regras. O líder não deve tolerar ou omitir-se perante qualquer suspeita de fraude, assédio, discriminação ou





corrupção, tendo a obrigação de reportar imediatamente as violações às áreas competentes (como o Comitê de Ética, *Compliance* ou Canal de Denúncias) para que as devidas providências sejam tomadas.

Nenhum líder tem autoridade para solicitar ou autorizar que um subordinado descumpra as regras deste Código ou a legislação vigente, e ordens manifestamente ilegais ou antiéticas devem ser prontamente recusadas e denunciadas.

3.3. RESPONSABILIDADE INDIVIDUAL

A cultura de integridade da **SA AMBIENTAL** é construída pelas atitudes diárias de cada um de nós. Por isso, a conformidade com este Código não é uma responsabilidade exclusiva da liderança ou do setor de Recursos Humanos, mas uma obrigação individual, direta e intransferível de todos os colaboradores e parceiros.

Para garantirmos um ambiente de trabalho harmonioso, seguro, produtivo e ético, é dever de cada colaborador:

-  **Ler, Compreender e Cumprir:** Ler atentamente este documento e o Regimento Interno, compreendendo as regras e aplicando-as integralmente em suas atividades diárias. Em caso de dúvidas sobre como agir em determinada situação, o colaborador tem o dever de buscar orientação com seu gestor imediato ou com o setor de Recursos Humanos antes de tomar qualquer decisão.
-  **Dever de Reportar Violações (Atitude de Dono):** A omissão diante do erro de terceiros também é uma infração ética. É dever do colaborador comunicar imediatamente qualquer violação, suspeita de fraude, assédio, discriminação ou descumprimento legal de que tenha conhecimento.
-  **Apoiar e Colaborar:** Cooperar de forma plena, honesta e transparente com quaisquer apurações, investigações internas ou auditorias conduzidas pelo Comitê de Ética e Apuração.
-  **Formalizar o Compromisso:** Ao ser admitido, ou sempre que receber uma atualização deste documento, o colaborador tem a obrigação de assinar o **Termo de Ciência e Compromisso**, declarando formalmente que leu, compreendeu seu conteúdo e se compromete a respeitar todas as diretrizes estabelecidas, sendo esta uma condição essencial para a manutenção do contrato de trabalho.

Fazer a escolha certa, agir com honestidade e zelar pela imagem da **SA AMBIENTAL** é uma responsabilidade que repousa nas mãos de cada profissional que veste o nosso uniforme

4. AMBIENTE DE TRABALHO E RESPEITO ÀS PESSOAS.

Passamos uma parcela significativa de nosso tempo dedicados às nossas atividades profissionais, o que torna a nossa empresa, na prática, uma extensão de nossas vidas. Por esse motivo, é nossa





prioridade inegociável e dever fundamental de todos construir, promover e preservar um ambiente de trabalho harmonioso, seguro, saudável, produtivo, ético e justo.

A convivência diária em nossas operações deve ser estritamente pautada pelos princípios da legalidade, moralidade e impessoalidade. Exigimos de todos os nossos colaboradores, independentemente do nível hierárquico, a prática contínua da urbanidade, o que significa tratar com respeito absoluto, cortesia e dignidade todos os colegas, superiores, subordinados, parceiros, clientes e o público em geral. O clima do nosso ambiente de trabalho é o reflexo direto das nossas escolhas diárias, e a premissa básica que deve reger nossas atitudes é o dever de tratar os outros exatamente como gostaríamos de ser tratados.

O respeito incondicional às necessidades, expectativas e à privacidade de cada indivíduo é o alicerce para a manutenção de um clima de cooperação e confiança mútua. Consequentemente, não toleramos em nossas dependências ou frentes de serviço qualquer atitude que crie um ambiente hostil, que cause constrangimento ou que ameace, de qualquer forma, a saúde, a segurança e a integridade física e psicológica de nossa força de trabalho. Fazer o certo, com respeito e segurança, é a obrigação primordial em tudo o que fazemos.

4.1. DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO.

A **SA AMBIENTAL** acredita firmemente que a pluralidade de ideias, vivências e perspectivas é o que impulsiona a inovação, a excelência dos nossos serviços e o nosso crescimento sustentável. Por isso, temos o compromisso inegociável de construir e promover um ambiente de trabalho acolhedor, inclusivo e diverso, onde todos os colaboradores e parceiros tenham igualdade de oportunidades para desenvolver o seu potencial máximo.

O respeito às individualidades é a base das nossas relações. Sendo assim, a **SA AMBIENTAL** adota a política de **Tolerância Zero** e não admite, sob nenhuma hipótese ou pretexto, qualquer forma de preconceito, segregação, exclusão ou discriminação baseada em:

-  Raça, cor ou etnia;
-  Sexo ou identidade de gênero;
-  Religião ou crença;
-  Opinião política;
-  Nacionalidade ou origem social;
-  Idade ou aspecto físico;
-  Deficiência ou limitações físicas/mentais.

Nossas Práticas e Decisões de Gestão:

Garantimos que todos os nossos processos internos — incluindo recrutamento, seleção, contratação,





treinamento, remuneração, promoção, transferência e desligamento — sejam conduzidos de forma estritamente transparente, imparcial e fundamentada de forma exclusiva na competência, no desempenho, nas qualificações técnicas e na meritocracia. Nenhum critério subjetivo ou discriminatório será tolerado em nossas decisões de negócios.

O Papel de Cada Um:

Esperamos que todos os líderes e colaboradores atuem ativamente na construção desse ambiente seguro. Piadas, comentários pejorativos, apelidos constrangedores ou atitudes que diminuam qualquer indivíduo por suas características pessoais não são considerados "brincadeiras", mas sim infrações graves a este Código. É dever de todo colaborador intervir e reportar ao Canal de Denúncias qualquer atitude discriminatória que presencie ou de que seja vítima.

A valorização do ser humano e a equidade de tratamento em matéria de emprego e profissão são a nossa marca registrada e o reflexo direto da nossa cultura de integridade.

4.2. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A **SA AMBIENTAL** preza de forma inegociável pela dignidade da pessoa humana e repudia veementemente a prática de qualquer forma de Assédio Moral e Sexual em suas dependências, frentes de serviço ou nas relações com seus parceiros de negócios. Adotamos uma política rigorosa de **Tolerância Zero** contra comportamentos abusivos, hostis, humilhantes ou intimidatórios.

Para garantir a segurança psicológica de nossa força de trabalho, o respeito às leis trabalhistas e a clareza das nossas regras, definimos expressamente as condutas inaceitáveis e que constituem infrações gravíssimas a este Código:

Assédio Moral:

O assédio moral caracteriza-se pela exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, que desestabilizem a relação da vítima com o seu ambiente de trabalho. Trata-se de uma violência psicológica que destrói a autoestima do profissional e prejudica o clima organizacional. É terminantemente proibido e não toleramos práticas como:

-  Uso de gritos, xingamentos ou de qualquer agressividade verbal;
-  Tratamento com rigor excessivo, perseguição ou imposição de metas abusivas;
-  Uso de apelidos pejorativos, chacotas ou brincadeiras de mau gosto;
-  Isolamento intencional do colaborador, restrição de acesso a ferramentas de trabalho ou o esvaziamento injustificado de suas funções.

Assédio Sexual:



O assédio sexual caracteriza-se pelo ato ilícito de constranger alguém com o claro intuito de obter qualquer tipo de vantagem ou favorecimento sexual. Na grande maioria dos casos, o agente assediador prevalece-se de sua condição de superior hierárquico ou de uma ascendência inerente ao exercício de seu emprego, cargo ou função para coagir a vítima.

A **SA AMBIENTAL** condena e pune severamente toda e qualquer abordagem, insinuação, pressão ou conduta — seja ela física ou verbal — de cunho sexual que não tenha sido expressamente solicitada ou consentida pela outra parte.

4.3. SAÚDE OCUPACIONAL E SEGURANÇA DO TRABALHO (SSMA).

Para a **SA AMBIENTAL**, a preservação da vida, da saúde e da integridade física de nossos colaboradores é um valor supremo e inegociável. Acreditamos que nenhum resultado financeiro, meta operacional ou urgência de serviço justifica a execução de uma atividade que coloque a segurança de qualquer pessoa em risco.

O cumprimento rigoroso das normas de segurança, higiene e medicina do trabalho constitui cláusula essencial do contrato de trabalho, sendo dever de todos garantir um ambiente operacional seguro. Para efetivar este compromisso, estabelecemos as seguintes diretrizes mandatórias:

Uso Obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs):

A **SA AMBIENTAL** fornece gratuitamente todos os EPIs necessários e adequados aos riscos de cada função (tais como luvas, botinas, máscaras, coletes reflexivos e protetores auriculares).

-  **Dever de Uso e Conservação:** O uso correto e ininterrupto dos EPIs e do uniforme durante toda a jornada de trabalho é obrigatório. O colaborador é responsável pela guarda, conservação e higiene de seus equipamentos.
-  **Troca de Equipamentos:** É terminantemente proibido trabalhar com EPIs defeituosos, danificados ou vencidos. O colaborador deve comunicar imediatamente a chefia ou o Técnico de Segurança do Trabalho (TST) para que a substituição seja efetuada.
-  **Tolerância Zero para o Descumprimento:** A recusa injustificada em utilizar os EPIs, o seu uso inadequado ou a negligência no cumprimento das normas de segurança constituem Atos de Indisciplina e Insubordinação (Falta Grave). Tais infrações sujeitam o colaborador a medidas disciplinares severas, incluindo a demissão por Justa Causa, com pleno amparo legal no Artigo 158 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Perdas ou danos aos equipamentos decorrentes de dolo (intenção) ou comprovada má utilização sujeitarão o infrator ao desconto do valor correspondente.

Direito de Recusa e Trabalho Seguro:





Nenhum colaborador é obrigado a executar tarefas em condições perigosas não controladas. Asseguramos a todos o legítimo **Direito de Recusa**, que garante ao profissional a autoridade para interromper ou recusar-se a iniciar uma atividade caso identifique, de forma fundamentada, que ela envolve um risco grave e iminente à sua própria vida, segurança e saúde, ou à de seus colegas e terceiros. O exercício de boa-fé deste direito não acarretará nenhum tipo de sanção ou retaliação.

Relato Imediato de Acidentes e Condições Inseguras:

A prevenção e a transparência andam de mãos dadas. Todo acidente de trabalho — por mais leve que pareça —, bem como qualquer incidente ("quase acidente") ou condição insegura detectada no ambiente operacional (como um veículo com falha nos freios ou maquinário defeituoso), deve ser comunicado **imediatamente** ao líder direto ou ao setor de Segurança do Trabalho. A omissão desse relato impede a empresa de emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) no rigoroso prazo legal de 24 horas, sujeitando o colaborador infrator a penalidades por negligência.

Exames Médicos e Treinamentos:

A aptidão para o trabalho seguro deve ser atestada continuamente. É obrigação do colaborador submeter-se e comparecer pontualmente a todos os exames médicos ocupacionais agendados (admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e demissionais), bem como participar ativamente dos treinamentos, capacitações de segurança e Diálogos Diários de Segurança (DDS) oferecidos pela **SA AMBIENTAL**. A recusa ou falta injustificada a essas convocações caracteriza falta disciplinar.

4.4. USO DE ÁLCOOL, DROGAS E ARMAS.

Álcool e Drogas Ilícitas:

A **SA AMBIENTAL** exige que todos os colaboradores se apresentem para o trabalho em plenas condições de exercerem suas funções com segurança. Sendo assim, é expressamente proibido ingerir bebidas alcoólicas, bem como portar, consumir, vender ou distribuir substâncias entorpecentes (drogas ilícitas) durante a jornada de trabalho, incluindo os períodos de intervalo para refeição e descanso.

A apresentação ao serviço em estado de embriaguez ou sob efeito de substâncias psicoativas, ainda que em grau leve, é considerada **falta grave imediata**. Esta política de "Tolerância Zero" baseia-se no dever de resguardar a vida de nossos profissionais e de terceiros, dado o altíssimo risco operacional envolvido no trânsito e na operação de maquinários.

Zelo pela Marca e Uniforme:

O nosso uniforme é o símbolo da nossa empresa perante a sociedade. Por isso, é terminantemente proibido o seu uso em situações vexatórias, em bares, festas, durante a ingestão de bebidas alcoólicas



ou em qualquer ambiente estranho ao serviço.

Regras Específicas para Motoristas e Operadores de Frota:

Em estrito cumprimento à legislação de trânsito e visando a segurança nas operações rodoviárias, os colaboradores ocupantes do cargo de Motorista estão sujeitos à realização obrigatória de Exames Toxicológicos [admissionais, periódicos e demissionais].

A recusa injustificada em submeter-se a estes exames ou o resultado positivo para substâncias ilícitas poderá acarretar o desligamento imediato por **Justa Causa**.

Da mesma forma, a perda da habilitação profissional (CNH) decorrente de conduta dolosa ou culposa — como autuações por embriaguez ao volante ou recusa ao teste do bafômetro — ensejará a rescisão do contrato de trabalho por Justa Causa, com pleno amparo na alínea "m" do Artigo 482 da CLT.

Proibição de Armas:

Para garantirmos a integridade física e a paz no ambiente de trabalho, fica terminantemente proibido a qualquer colaborador portar armas de qualquer natureza (sejam armas de fogo ou armas brancas) nas dependências da sede administrativa, bases operacionais, veículos da frota ou frentes de serviço.

4.5. COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E ESCRAVO (DIREITOS HUMANOS).

A **SA AMBIENTAL** fundamenta todas as suas operações no respeito incondicional aos Direitos Humanos e à dignidade do trabalhador. Sendo assim, repudiamos veementemente e adotamos a política de **Tolerância Zero** para qualquer forma de exploração humana. É terminantemente proibido o uso de mão de obra infantil, bem como a exploração de trabalho forçado, involuntário, compulsório ou em condições degradantes análogas à escravidão.

Para garantir a integridade absoluta das nossas operações e dos nossos negócios, estabelecemos as seguintes diretrizes mandatórias:

-  **Compromisso Interno:** Não admitimos a contratação de menores, exceto na estrita e legal condição de Jovem Aprendiz, respeitando rigorosamente todas as garantias legais voltadas à sua formação, bem-estar, saúde e segurança.
-  **Extensão à Cadeia de Valor (Fornecedores e Parceiros):** A nossa responsabilidade ética ultrapassa os limites físicos da nossa operação. Exigimos que todos os nossos fornecedores, prestadores de serviços, subcontratados e clientes pautem suas práticas de negócios pela erradicação total do trabalho infantil e do trabalho escravo. A comprovação de aderência a esses princípios e o cumprimento integral das legislações trabalhistas são critérios eliminatórios e inegociáveis para o início, a aprovação ou a manutenção de qualquer relacionamento comercial com a nossa empresa.





 **Dever de Vigilância e Denúncia:** É obrigação de todos os líderes, gestores de contratos e colaboradores da **SA AMBIENTAL** acompanhar sistematicamente as frentes de serviço para prevenir e coibir qualquer irregularidade na nossa cadeia produtiva. Caso seja identificada qualquer situação, ou mesmo uma mera suspeita, de que um parceiro comercial esteja desrespeitando os direitos trabalhistas, a dignidade humana ou utilizando mão de obra infantil ou análoga à escravidão, o colaborador tem o dever ético e profissional de reportar o fato imediatamente ao **Canal de Denúncias**.

A comprovação de práticas exploratórias por parte de qualquer terceiro vinculado à **SA AMBIENTAL** acarretará o bloqueio imediato dos pagamentos, a rescisão sumária e por justa causa do contrato comercial, além do reporte do ilícito às autoridades públicas competentes para as devidas sanções penais.

5. CONFLITO DE INTERESSES.

A confiança e a lealdade são a base da relação entre a **SA AMBIENTAL** e seus colaboradores. Esperamos que todas as decisões profissionais tomadas em nome da nossa empresa sejam pautadas estritamente por critérios técnicos, objetivos, imparciais e que visem, única e exclusivamente, o melhor interesse e o crescimento sustentável da organização.

Ocorre um Conflito de Interesses em qualquer situação em que o colaborador possa ter o seu julgamento, a sua objetividade ou a sua lealdade comprometidos por interesses pessoais. Em outras palavras, o conflito se materializa quando interesses particulares, financeiros, familiares ou afetivos interferem — ou até mesmo apenas *pareçam interferir* — na capacidade de um profissional tomar a decisão correta e imparcial para a empresa.

É importante compreender que a mera existência de uma situação de potencial conflito de interesses não constitui, necessariamente, uma infração ética. O grande erro, e a verdadeira violação a este Código, está em **ocultar** essa situação. A transparência é o nosso principal mecanismo de proteção.

Sendo assim, nenhum colaborador deve utilizar seu cargo, função, influência ou acesso a informações privilegiadas para obter facilidades, vantagens pessoais ou favorecer parentes, amigos e terceiros. Caso você se depare com qualquer situação, real ou aparente, em que seus interesses pessoais possam colidir com os interesses da **SA AMBIENTAL**, a regra de ouro é: **comunique imediatamente o fato de forma transparente**.

Em caso de dúvida se uma determinada situação configura ou não um conflito, não tome a decisão sozinho. Exponha o caso abertamente ao seu gestor imediato, ao setor de Recursos Humanos ou ao Comitê de Ética para receber a orientação adequada.

Para garantir a total lisura em nossas operações, detalhamos a seguir as regras para as situações mais comuns que podem gerar conflitos de interesses no nosso dia a dia.



5.1. RELAÇÕES FAMILIARES E AFETIVAS.

A **SA AMBIENTAL** respeita integralmente a vida privada e a individualidade de seus colaboradores. No entanto, para garantirmos a absoluta imparcialidade, a meritocracia e a transparência em nossos processos internos, é imperativo que as relações de parentesco ou os vínculos afetivos não interfiram — nem pareçam interferir — nas decisões profissionais e na rotina de trabalho.

Para resguardar a empresa e os próprios profissionais de situações de vulnerabilidade ou suspeição, estabelecemos as seguintes regras inegociáveis:

Relacionamentos Amorosos no Ambiente de Trabalho:

Relacionamentos afetivos (namoro, noivado, casamento ou união estável) entre colaboradores são permitidos, desde que o comportamento nas dependências da empresa seja pautado pelo estrito decoro, discrição e profissionalismo. Contudo, para evitar qualquer presunção de favorecimento, é **terminantemente proibida a existência de subordinação hierárquica (direta ou indireta) entre os envolvidos**.

Além disso, é vedado que colaboradores com vínculo afetivo atuem em posições que exijam segregação de funções, ou seja, situações de cruzamento em processos de controle em que um seja responsável por fiscalizar, auditar, aprovar despesas ou avaliar o trabalho do outro (exemplo: Operação vs. Auditoria; Compras vs. Financeiro).

Contratação de Parentes

A contratação de familiares de nossos colaboradores (pais, filhos, irmãos, cônjuges, avós, tios, sobrinhos, sogros, genros/noras e cunhados) é permitida, desde que a pessoa participe do processo seletivo padrão e seja aprovada exclusivamente por seus méritos e qualificações técnicas, sem qualquer tipo de privilégio, tráfico de influência ou favoritismo. Para os parentes, aplica-se a mesma e rigorosa regra: **não pode haver subordinação hierárquica nem cruzamento em atividades de controle e aprovação**.

Parentesco e Relações com Terceiros

O risco de conflito de interesses não se limita às paredes da empresa. O colaborador tem o dever inegociável de comunicar imediatamente ao setor de Recursos Humanos (RH) caso possua qualquer relação de parentesco próximo ou conjugal com pessoas que sejam proprietárias ou executivas de empresas **fornecedoras, clientes, concorrentes ou que sejam Pessoas Politicamente Expostas (PEPs)**, sempre que essa relação puder, de alguma forma, influenciar os negócios da **SA AMBIENTAL**.

5.2. ATIVIDADES PARALELAS E CONCORRENTES.





A **SA AMBIENTAL** respeita integralmente o tempo livre e a vida privada de seus profissionais fora do ambiente de trabalho. Contudo, o contrato de trabalho carrega em si um dever inerente de lealdade, zelo e dedicação. O exercício de atividades profissionais paralelas não pode, sob nenhuma circunstância, conflitar com os interesses estratégicos da empresa, comprometer a segurança operacional ou utilizar recursos corporativos.

Para proteger o nosso negócio e garantir que o foco de nossa equipe esteja voltado à excelência dos nossos serviços, estabelecemos as seguintes diretrizes mandatórias:

- ✿ **Proibição Durante o Expediente e Uso de Recursos:** É expressamente vedado o exercício de quaisquer atividades externas ou trabalhos de natureza particular (popularmente conhecidos como "bicos") durante o horário de expediente. Adicionalmente, é terminantemente proibido utilizar o espaço físico, as oficinas, os veículos ou as ferramentas da **SA AMBIENTAL** para a realização de serviços pessoais, como o conserto de bens próprios (carros, motos, eletrodomésticos, etc.). Os recursos da empresa existem exclusivamente para a consecução de seu objeto social.
- ✿ **Atividades Concorrentes:** Nenhum colaborador pode atuar como empregado, prestador de serviços, consultor, sócio ou administrador de qualquer empresa ou negócio que concorra diretamente com as atividades da **SA AMBIENTAL**. A dedicação a um concorrente, mesmo fora do horário de expediente, configura um conflito de interesses gravíssimo e quebra de confiança.
- ✿ **Desgaste e Risco Operacional:** Mesmo que a atividade paralela ocorra fora do horário de trabalho e não seja concorrente, ela é vedada caso exija um nível de esforço que cause desgaste físico ou mental ao colaborador, prejudicando o seu descanso e o seu desempenho funcional na **SA AMBIENTAL**. Na nossa realidade operacional, um profissional fadigado torna-se um risco direto à Saúde e Segurança do Trabalho (SSMA), podendo causar acidentes graves.
- ✿ **Fraude durante Afastamento Médico (INSS):** Constitui falta de extrema gravidade o exercício de qualquer atividade paralela por colaboradores afastados. É terminantemente proibido ao profissional que se encontra em licença médica (recebendo benefício por incapacidade do INSS) atuar em qualquer outra atividade, remunerada ou não, incompatível com o seu estado de saúde (ex: atuar como motorista de aplicativos, realizar vendas ou "bicos" em geral). A comprovação desta prática configura fraude contra a empresa e o sistema previdenciário, ensejando a demissão imediata por **Justa Causa** (por ato de improbidade e mau procedimento).

5.3. BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES.

A **SA AMBIENTAL** preza pela transparência absoluta e pela livre concorrência. Nossas decisões de negócios, compras e contratações devem ser baseadas única e exclusivamente em critérios técnicos, como qualidade, preço, prazo e confiabilidade do parceiro comercial. Sob nenhuma hipótese o julgamento profissional de nossos colaboradores deve ser influenciado por favores ou cortesias.





Para garantir que nossas relações com terceiros (fornecedores, clientes, agentes públicos e a comunidade) sejam estritamente profissionais e éticas, estabelecemos as seguintes regras imperativas:

Proibição de Vantagem Indevida e Influência

É terminantemente proibido oferecer, prometer, solicitar ou receber qualquer tipo de presente, brinde, entretenimento ou favor que tenha como objetivo — ou que possa sequer parecer ter — a intenção de influenciar decisões de negócios, obter facilidades, ganhar vantagem indevida ou retribuir um favorecimento.

Tolerância Zero para "Caixinhas" e Gorjetas na Operação

Dada a natureza de nossas atividades de limpeza e conservação em vias públicas e instalações de clientes, o colaborador que executa a operação é a imagem direta da **SA AMBIENTAL** perante a sociedade.

Portanto, é expressamente e terminantemente proibido solicitar, insinuar ou aceitar de moradores, munícipes ou clientes qualquer tipo de "caixinha", gorjeta, gratificação financeira ou presente em dinheiro para a realização (ou omissão) de serviços que já são devidamente remunerados pela empresa (como coleta de lixo, varrição, etc.).

A prática de solicitar ou receber tais valores configura ato de improbidade e desvio gravíssimo de conduta, passível de demissão por Justa Causa.

Dinheiro em Espécie:

O oferecimento ou recebimento de dinheiro em espécie (ou equivalentes, como cartões-presente ou vales-compras) é absolutamente proibido, independentemente do valor.

6. INTEGRIDADE E PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO.

A **SA AMBIENTAL** tem o compromisso inegociável de conduzir todos os seus negócios e operações de forma honesta, ética, transparente e em estrito cumprimento às leis vigentes. Acreditamos firmemente que o verdadeiro sucesso corporativo só se sustenta quando conquistado de maneira limpa, técnica e justa, sem o uso de atalhos, vantagens indevidas ou favorecimentos ilícitos.

Por esse motivo, adotamos a política absoluta de **Tolerância Zero** contra qualquer forma de corrupção, suborno, fraude, extorsão ou lavagem de dinheiro. Esta diretriz mandatária aplica-se a 100% de nossas atividades e abrange tanto as nossas relações com a Administração Pública e seus agentes, quanto as nossas interações com o setor privado (clientes, fornecedores, parceiros e concorrentes).





Em total conformidade com a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013) e com as melhores práticas de Governança Corporativa, exigimos que todos os nossos líderes, colaboradores e terceiros que atuem em nosso nome mantenham o mais elevado padrão de integridade moral e legal. A corrupção destrói o desenvolvimento da sociedade, prejudica a livre concorrência e expõe tanto a empresa quanto os indivíduos a sanções severas (esfera criminal, cível e trabalhista).

Não admitimos que a pressão por resultados, o cumprimento de metas operacionais ou a urgência em "fechar um negócio" ou liberar uma licença sejam utilizados como justificativa para burlar nossos controles internos ou a legislação. O fim nunca justifica os meios ilícitos. Se uma transação, contrato ou facilitação só puder ser concretizada por meios antiéticos ou ilegais, a decisão irrevogável da **SA AMBIENTAL** será sempre a de **não realizar o negócio**.

Para garantir a total lisura e a segurança das nossas operações, detalhamos a seguir as regras de conduta imperativas para o combate ao suborno, prevenção a fraudes e manutenção da nossa transparência contábil.

6.1. COMBATE AO SUBORNO E CORRUPÇÃO.

A **SA AMBIENTAL** conduz os seus negócios com base na mais estrita legalidade e moralidade, não admitindo qualquer flexibilização quando o tema é a integridade corporativa. Em total conformidade com a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013) e alinhada às mais rigorosas legislações internacionais, como o FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act* dos Estados Unidos), adotamos uma postura inegociável de combate à corrupção. É imperativo compreender que as leis anticorrupção modernas possuem efeito extraterritorial, responsabilizando severamente tanto a empresa quanto os indivíduos (nas esferas cível, criminal e administrativa) por infrações cometidas.

Para blindar nossas operações e assegurar um ambiente de negócios limpo e justo, estabelecemos as seguintes proibições e diretrizes definitivas:

Proibição Absoluta de Vantagens Indevidas

É terminantemente proibido oferecer, prometer, autorizar, dar ou aceitar — seja de forma direta ou indiretamente (por meio de terceiros ou intermediários) — qualquer vantagem indevida, suborno, propina ou "gratificação". Esta vedação aplica-se a qualquer pessoa, com o objetivo de influenciar decisões, obter facilidades, recompensar condutas inadequadas ou garantir qualquer tipo de favorecimento ilícito para a **SA AMBIENTAL**, para si próprio ou para terceiros.

Esfera Pública e Privada

A prática de corrupção não se restringe apenas ao setor governamental. O nosso repúdio à corrupção abrange rigorosamente:





- 🌿 **Agentes Públicos:** Qualquer interação com autoridades, fiscais de contrato, auditores, políticos ou funcionários de órgãos e entidades governamentais deve ser estritamente profissional e pautada na transparência. Não toleramos qualquer oferecimento de valor ou favor a agentes públicos.
- 🌿 **Setor Privado (Corrupção Privada):** É igualmente vedado o suborno, o pagamento de comissões ocultas ou a troca de favores ilícitos com clientes, fornecedores, concorrentes e parceiros de negócios privados.

🌿 Definição Ampla de Vantagem Indevida

Como especialistas em *Compliance*, alertamos que a corrupção não se materializa apenas com a entrega de "maletas de dinheiro". O conceito de "vantagem indevida" é amplo e abrange a oferta ou recebimento de bens de valor, presentes luxuosos, viagens, entretenimento extravagante, contratação injustificada de familiares de agentes públicos ou parceiros, e perdão de dívidas.

🌿 Proteção a Processos Licitatórios e Documentos

Dada a natureza da nossa atuação em contratos públicos e privados de infraestrutura e gestão ambiental, constitui infração gravíssima, passível de demissão por justa causa e reporte às autoridades:

- 🌿 Fraudar, fraudar o caráter competitivo ou manipular processos de licitação e concorrências;
- 🌿 Adulterar medições de serviços prestados para inflar recebimentos;
- 🌿 Falsificar, ocultar ou manipular documentos fiscais e registros contábeis para encobrir transações irregulares.

🌿 Responsabilidade e Omissão

A **SA AMBIENTAL** é responsável pela integridade de todos que agem em seu nome. Sendo assim, o colaborador não pode omitir, permitir, induzir ou facilitar qualquer forma de corrupção. Ter conhecimento, ou mesmo uma suspeita razoável, de um pagamento indevido ou ato de suborno e deixar de reportar imediatamente o fato ao Canal de Denúncias torna o colaborador conivente e cúmplice da infração.

Nenhum contrato, licença ou meta de faturamento tem mais valor do que a reputação e a integridade da **SA AMBIENTAL**.

6.2. PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO.

A **SA AMBIENTAL** não admite atalhos. O nosso compromisso com a integridade significa que preferimos enfrentar atrasos burocráticos a cometer um ato ilícito. Portanto, adotamos a política





estrita de **Tolerância Zero** para os chamados "Pagamentos de Facilitação".

Fica expressamente vedado a qualquer colaborador, líder, fornecedor ou terceiro agindo em nome da **SA AMBIENTAL** oferecer, prometer, autorizar, fazer ou proporcionar — de forma direta ou indireta — qualquer vantagem indevida ou pagamentos (incluindo pagamentos de facilitação) a qualquer pessoa, seja ela agente público ou privado, para influenciar ações ou decisões.

O que são Pagamentos de Facilitação?

São pagamentos não oficiais ou vantagens de pequeno valor, solicitados ou oferecidos com o objetivo de garantir, assegurar ou acelerar a execução de uma ação de rotina ou trâmite burocrático ao qual a empresa já tem o direito legal de receber.

Proibições Práticas no Dia a Dia

É totalmente proibido pagar, presentear ou beneficiar agentes públicos (ou terceiros) para obter qualquer tipo de facilitação, o que inclui de forma categórica:

-  Acelerar o andamento de processos, vistorias ou trâmites de rotina;
-  Garantir ou agilizar a emissão de licenças, alvarás, permissões, autorizações e certidões;
-  Obter liberações de veículos, maquinários ou desembaraço de mercadorias;
-  Acelerar a prestação de serviços públicos básicos (como instalações de água, energia, coleta ou segurança policial);
-  Reduzir, minimizar, evitar ou cancelar a aplicação de multas, autuações ou penalidades operacionais e de trânsito.

Diretriz de Ação e Proteção ao Colaborador

Nenhum funcionário ou parceiro de negócios sofrerá qualquer tipo de penalidade, rebaixamento ou retaliação por parte da **SA AMBIENTAL** por se recusar a realizar um pagamento de facilitação, **mesmo que essa recusa resulte em atrasos operacionais, retenção de equipamentos ou perda de negócios.**

Se um colaborador for coagido, extorquido ou receber qualquer solicitação de pagamento não oficial por parte de um fiscal, autoridade ou funcionário de um cliente, ele deve:

1. Recusar o pagamento educadamente, informando que a prática viola frontalmente o Código de Conduta e a Política Anticorrupção da empresa;
2. Interromper a tratativa, se necessário;
3. Reportar o incidente imediatamente ao seu superior direto, à área de *Compliance* e registrar o fato no **Canal de Denúncias**.

A única e estrita exceção a esta regra ocorre em situações extremas onde a recusa ao pagamento



coloque a vida, a segurança ou a integridade física do colaborador em risco iminente (extorsão mediante grave ameaça). Nesses casos limites de sobrevivência, o pagamento pode ser feito, mas deve ser reportado à Diretoria e ao *Compliance* nas 24 horas seguintes para o devido registro legal.

6.3. PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO (PLD).

A lavagem de dinheiro é um crime que consiste na prática de ocultar ou dissimular a natureza, a origem, a localização, a disposição, a movimentação ou a propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de atividades ilícitas.

A **SA AMBIENTAL** repudia veementemente esse crime e adota medidas rigorosas para garantir que as nossas operações não sejam utilizadas, em hipótese alguma, para a facilitação de fraudes financeiras, evasão de divisas ou financiamento de organizações criminosas.

A nossa principal diretriz de defesa é o princípio "**Conheça o seu Cliente / Conheça o seu Fornecedor**" [*Know Your Customer / Know Your Partner*]. Nossos parceiros de negócio devem possuir idoneidade comprovada, boa reputação e reconhecida capacidade técnica e financeira.

Para prevenir o envolvimento da nossa empresa em esquemas ilícitos, todos os colaboradores — especialmente os que atuam nos setores Financeiro, Comercial e de Suprimentos — devem estar atentos aos "**Sinais de Alerta**" (*Red Flags*). É dever do colaborador suspender a transação e comunicar imediatamente a área de *Compliance* caso identifique situações atípicas, tais como:

-  Solicitações de pagamentos ou recebimentos em espécie (dinheiro físico);
-  Pedidos para que pagamentos sejam efetuados em contas bancárias de terceiros não relacionados ao contrato;
-  Solicitações de remessas para contas localizadas em países classificados como "paraísos fiscais";
-  Documentação fiscal, notas fiscais ou faturamentos que sejam incompatíveis com o porte da empresa, com a natureza do serviço ou que apresentem indícios de falsificação;
-  Pagamentos ou recebimentos de dívidas por terceiros sem justificção legal aparente;
-  Transações com valores manifestamente acima ou abaixo do praticado no mercado, sem justificativa técnica.

6.4. REGISTROS CONTÁBEIS, FINANCEIROS E OPERACIONAIS

A transparência contábil é o pilar que sustenta a credibilidade da **SA AMBIENTAL** perante seus sócios, clientes, auditores e o Fisco. Exigimos que todos os nossos livros, registros operacionais e demonstrações financeiras reflitam com exatidão, precisão e clareza todas as transações, despesas e receitas da empresa.





Para assegurar o cumprimento das leis fiscais e a eficácia de nossos controles internos, estabelecemos as seguintes proibições absolutas, sujeitas à demissão por **Justa Causa** e denúncia às autoridades competentes:

- 🌱 **Vedação ao "Caixa Dois":** É expressamente proibida a manutenção de contas bancárias paralelas, fundos não registrados, operações "por fora" ou a realização de qualquer transação financeira que não possua o devido lastro e registro contábil/fiscal adequado.
- 🌱 **Falsificação de Documentos:** Não é tolerada a criação, o uso ou a aprovação de documentos fiscais, recibos, atestados ou notas de despesas falsos, adulterados ou que não correspondam à realidade do bem entregue ou do serviço prestado.

Todos os colaboradores têm o dever de cooperar de forma plena, irrestrita e transparente com os auditores internos e externos da empresa, bem como com a fiscalização de órgãos governamentais e reguladores.

7. RELACIONAMENTO COM *STAKEHOLDERS* (PÚBLICOS DE INTERESSE).

A **SA AMBIENTAL** tem a plena convicção de que o seu sucesso, o seu crescimento sustentável e a sua reputação no mercado são reflexos diretos da qualidade e da integridade das relações que constrói. Por isso, o nosso compromisso com a ética não se limita aos nossos muros organizacionais; ele transcende as nossas fronteiras e deve guiar, de forma inegociável, todas as nossas interações com o mundo exterior.

Exigimos que todos os nossos colaboradores, em qualquer nível hierárquico, pautem suas atividades e decisões pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, honestidade e transparência. Seja no trato com clientes, fornecedores, órgãos governamentais, comunidade, imprensa ou concorrentes, a urbanidade, o decoro e o respeito absoluto devem ser a marca registrada de cada contato,

A imagem e a credibilidade da **SA AMBIENTAL** constituem o nosso patrimônio intangível mais valioso, sendo dever inerente de cada profissional agir com lealdade e boa-fé para preservá-las. Especialmente durante a execução de serviços externos e nas frentes de trabalho, o colaborador deve ter a clareza de que ele representa a imagem direta da empresa perante a sociedade.

Não toleramos qualquer conduta, omissão ou prática comercial que possa colocar em risco a nossa reputação, desrespeitar a legislação vigente ou quebrar a relação de confiança mútua que mantemos com a sociedade.

Para assegurar que as nossas interações sejam sempre construtivas, íntegras, justas e alinhadas aos mais elevados padrões de Governança Corporativa, estabelecemos a seguir as diretrizes específicas de conduta para o relacionamento com cada um dos nossos públicos de interesse.



7.1. RELACIONAMENTO COM AGENTES E ÓRGÃOS PÚBLICOS.

Devido à natureza das atividades da **SA AMBIENTAL**, o relacionamento com a Administração Pública (seja na esfera federal, estadual ou municipal) é uma constante e uma parte vital dos nossos negócios. Exigimos que toda e qualquer interação com agentes públicos, fiscais de contrato, auditores ou autoridades seja pautada pela mais absoluta legalidade, transparência, impessoalidade e profissionalismo.

Para protegermos a integridade da nossa empresa e resguardarmos os nossos colaboradores de qualquer suspeição, estabelecemos diretrizes e protocolos rigorosos e inegociáveis de interação:

Atendimento a Fiscalizações e Auditorias

Quando as nossas instalações, veículos ou frentes de serviço forem alvo de fiscalização por parte de agentes públicos, eles devem ser tratados com máximo respeito, urbanidade e cordialidade. É dever do colaborador prestar todos os esclarecimentos solicitados com agilidade, transparência e veracidade.

É expressamente proibido dificultar, omitir informações, tentar impedir ou obstar qualquer atividade de investigação, auditoria ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos.

Uso de Ativos e Neutralidade Política

A **SA AMBIENTAL** respeita o direito individual de seus colaboradores à participação política em sua vida privada. Contudo, é terminantemente proibido utilizar-se de qualquer material, instalação, veículo, uniforme ou equipamento da empresa para apoiar, financiar ou fazer campanha para partidos políticos ou candidatos a cargos públicos (ex: colocação de cartazes, utilização de adesivos em maquinários ou distribuição de panfletos).

7.2. RELACIONAMENTO COM CLIENTES.

A **SA AMBIENTAL** tem plena convicção de que os nossos clientes são a razão da nossa existência e da nossa perenidade no mercado. A nossa meta é construir relações de parceria sólidas e duradouras, entregando soluções com segurança, eficiência e responsabilidade. Por isso, exigimos que o atendimento prestado a todos os nossos clientes seja pautado pela excelência, transparência, urbanidade e pelo mais alto padrão ético.

Para assegurar a lisura em todas as nossas operações comerciais e na prestação dos serviços, estabelecemos as seguintes diretrizes inegociáveis:

Excelência, Respeito e Isonomia





Todo e qualquer cliente deve ser tratado com profissionalismo, cortesia, dignidade e respeito absoluto. A **SA AMBIENTAL** preza pelo princípio da isonomia, o que significa que não toleramos a concessão de privilégios injustificados, tampouco qualquer forma de tratamento discriminatório baseado em interesses pessoais, simpatias, classe social, origem ou opiniões políticas.

Clareza Técnica e Lealdade Contratual

A confiança dos nossos clientes é conquistada por meio da verdade. Exigimos clareza técnica e objetividade em todas as nossas propostas, relatórios e comunicações. Nossos colaboradores e líderes devem definir e alinhar previamente os serviços a serem executados, os meios que serão utilizados e as limitações operacionais, não prometendo ou assumindo compromissos que a empresa não tenha a capacidade técnica ou os recursos adequados para cumprir. O cumprimento rigoroso dos contratos em todas as suas instâncias é uma obrigação fundamental.

Tolerância Zero para Práticas Enganosas e Fraudes

Repudiamos veementemente qualquer prática comercial desleal, abusiva ou enganosa. É terminantemente proibido:

-  Prestar informações falsas, incompletas ou que induzam o cliente a erro para obter vantagens na contratação ou na aprovação de serviços;
-  Adulterar, manipular ou inflar medições de serviços prestados, relatórios operacionais ou documentos fiscais;
-  Oferecer benefícios, compensações ou facilidades contrárias à legislação vigente, aos termos contratuais ou aos valores da nossa empresa.

Proibição de Cobranças Indevidas ("Caixinhas")

Na execução de nossos serviços externos e de zeladoria, o colaborador é a representação viva da marca **SA AMBIENTAL** perante a sociedade. É estritamente proibido aos nossos profissionais solicitar, insinuar, exigir ou aceitar de clientes, usuários, moradores ou munícipes qualquer tipo de "caixinha", gorjeta, gratificação ou vantagem financeira pela execução de serviços que já compõem o escopo regular e remunerado da empresa (como coletas e varrição). Tal prática configura ato de improbidade, desvio grave de conduta e corrupção privada, sendo passível de demissão imediata.

Confidencialidade e Proteção de Dados

Respeitamos a privacidade e os negócios de nossos clientes. Todas as informações confidenciais, dados cadastrais, projetos e estratégias a que tivermos acesso durante a prestação dos serviços deverão ser mantidos no mais absoluto sigilo, sendo expressamente vedado o seu compartilhamento com terceiros, concorrentes ou o seu uso para fins particulares, em estrito cumprimento à Lei Geral



de Proteção de Dados (LGPD).

7.3. FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS.

A **SA AMBIENTAL** reconhece que a sua cadeia de fornecimento é uma extensão direta das suas próprias operações e da sua reputação no mercado. Portanto, a escolha e a contratação de fornecedores e prestadores de serviços devem ser sempre pautadas na imparcialidade e baseadas estritamente em critérios técnicos, profissionais e éticos. As decisões de negócios para aquisições devem focar na excelência, avaliando a qualidade dos produtos ou serviços, o custo-benefício, a pontualidade na entrega e o histórico de responsabilidade do parceiro comercial.

Due Diligence e Exigência de Conformidade (*Compliance*)

Para garantir a segurança jurídica e a integridade da nossa cadeia de valor, adotamos a premissa fundamental de "Conheça o seu Fornecedor" [*Know Your Vendor*]. Previamente ao cadastro, aprovação e contratação, os parceiros comerciais da **SA AMBIENTAL** estão sujeitos a um processo contínuo de avaliação de riscos e idoneidade (procedimento de *Due Diligence* de terceiros).

O nosso relacionamento exige que os fornecedores e prestadores de serviços alinhem as suas práticas de gestão às nossas, cumprindo rigorosamente as legislações trabalhistas, previdenciárias, fiscais, ambientais e anticorrupção. Além disso, todos os contratos comerciais celebrados devem conter de forma expressa cláusulas de *Compliance* e anticorrupção, formalizando o compromisso jurídico do terceiro com as nossas normas.

Evitamos terminantemente concretizar negócios com fornecedores que possuam reputação duvidosa no mercado ou que violem os direitos humanos, seja pela ausência de segurança no trabalho ou pelo uso de mão de obra infantil e análoga à escravidão. Caso seja constatado que um parceiro comercial atual ou em potencial não cumpre as diretrizes estabelecidas neste Código ou as leis vigentes, a relação comercial não será iniciada ou será sumariamente rompida.

Vedação Absoluta a Favorecimentos e Suborno

Em nossas operações, nenhuma contratação pode ser influenciada por amizades, afinidades pessoais, preferências subjetivas ou interesses particulares. É expressamente proibido a todo e qualquer colaborador requerer, aceitar, oferecer, prometer ou receber pagamentos (em dinheiro ou espécie), mercadorias, serviços, descontos especiais de caráter particular, viagens ou vantagens de qualquer natureza que tenham o intuito de facilitar negócios, direcionar concorrências ou influenciar a contratação de um determinado fornecedor.

A lisura e a isonomia são princípios absolutos. Sendo assim, a atuação do colaborador no processo de seleção e homologação de um fornecedor que pertença a familiares ou a pessoas com as quais mantenha relacionamento conjugal ou afetivo configura um Conflito de Interesses gravíssimo e é



proibida. A concorrência leal, justa e livre, guiada por processos de cotação transparentes e profissionais, deve prevalecer em 100% das nossas negociações com a cadeia de suprimentos.

7.4. RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES E PRÁTICAS ANTITRUSTE.

A **SA AMBIENTAL** acredita e defende o princípio da livre iniciativa e da concorrência justa, leal e transparente em todas as suas relações comerciais. Conduzimos e disputamos nossos negócios de maneira estritamente ética e em absoluto respeito à legislação concorrencial e às leis antitruste vigentes.

Buscamos a nossa vantagem competitiva no mercado única e exclusivamente por meio do alto desempenho, da qualidade operacional e da dedicação ao atendimento de nossos clientes, repudiando qualquer prática comercial antiética, abusiva ou ilegal.

Para resguardar a empresa e garantir um mercado íntegro, estabelecemos as seguintes proibições absolutas e inegociáveis a todos os colaboradores, líderes e terceiros que atuam em nosso nome:

Tolerância Zero a Cartéis e Práticas Anticoncorrenciais

Não compactuamos, não aceitamos e não permitimos qualquer tipo de ação, acordo ou conduta (formal ou informal) que promova, estimule ou resulte em:

-  Formação de cartel, conluio ou manipulação de propostas e licitações;
-  Divisão ou alocação de mercado, territórios ou de clientes entre concorrentes;
-  Combinação, fixação ou manipulação de preços, descontos ou condições de venda;
-  Condutas predatórias, desleais ou recusa injustificada em vender.

Proibição de Espionagem Industrial e Troca de Informações

É terminantemente proibido o diálogo ou a troca de informações com concorrentes sobre dados privados relativos a vantagens competitivas, políticas de preços, custos, margens de lucro, estratégias de mercado, termos de contratos ou planos de negócios, em particular quando tais trocas possam caracterizar violação dos princípios de livre concorrência.

Da mesma forma, a obtenção de informações de mercado deve ser feita exclusivamente por meios lícitos e transparentes, sendo inaceitável a prática de espionagem corporativa ou industrial, o roubo de segredos comerciais, a difamação de concorrentes ou a violação de propriedade intelectual.

Protocolo para Interações em Associações de Classe

Sabemos que, eventualmente, nossos profissionais podem encontrar-se com concorrentes em reuniões de associações de classe, sindicatos patronais, eventos ou fóruns do setor. Nessas



situações, o colaborador deve manter uma postura estritamente institucional e vigiar as discussões. Em hipótese alguma o colaborador deve comentar, estimular ou participar de discussões sobre preços praticados, condições comerciais ou estratégias de negócios.

Caso seja notado que qualquer um desses assuntos proibidos entrou em pauta em uma reunião com a presença de concorrentes, o colaborador da **SA AMBIENTAL** tem a obrigação imediata de manifestar expressamente a sua discordância, retirar-se do local (encerrando a sua participação na reunião) e reportar o fato formal e imediatamente ao seu gestor e à área de *Compliance*.

7.5. RELACIONAMENTO COM ASSOCIAÇÕES E SINDICATOS.

A **SA AMBIENTAL** reconhece a legitimidade das entidades sindicais e associações de classe, respeitando profundamente as suas iniciativas, atividades e o seu papel fundamental como representantes legais dos trabalhadores. Acreditamos que o diálogo constante, pautado pelo mais alto grau de integridade, é o melhor caminho para a manutenção de um clima organizacional saudável e produtivo.

Para assegurar uma relação transparente, respeitosa e em estrita conformidade com as legislações trabalhistas e anticorrupção, estabelecemos as seguintes diretrizes:

Garantia de Livre Associação

- **Liberdade Individual:** Reconhecemos e garantimos o direito inalienável de todos os nossos colaboradores de criar, conservar, representar ou afiliar-se a sindicatos, associações e entidades de classe, bem como o direito de não se afiliar.
- **Vedação à Discriminação:** A **SA AMBIENTAL** repudia e não tolera, sob nenhuma hipótese, qualquer tipo de discriminação, perseguição ou tratamento diferenciado contra os seus colaboradores em virtude de sua condição de sindicalização ou de sua participação legítima e legal em movimentos sociais e sindicais. O exercício desse direito, contudo, não deve gerar conflito de interesses com a atuação profissional do colaborador, nem prejudicar o cumprimento de seus horários e atividades de trabalho.

Negociações e Interações Transparentes

- **Diálogo e Negociação Coletiva:** A empresa compromete-se a participar de processos legítimos de negociação coletiva de trabalho, mantendo contato direto e aberto na condução de assuntos trabalhistas, com o objetivo de solucionar eventuais impasses e prestar os esclarecimentos necessários.
- **Recusa a Demandas Ilegítimas:** Todo colaborador que interaja com sindicatos em nome da **SA AMBIENTAL** deve estar disposto a ouvir e endereçar as demandas de forma apropriada. No entanto, toda e qualquer solicitação, pressão ou exigência que não possua uma finalidade



estritamente legítima e legal deverá ser automaticamente recusada e reportada de forma imediata à área de *Compliance* / Integridade.

Contribuições Financeiras e Patrocínios

- **Transparência nos Repasses:** Quaisquer contribuições ou descontos sindicais aplicados aos colaboradores (quando expressamente autorizados por estes ou aprovados em Assembleia da categoria) deverão ser realizados de forma absolutamente transparente e recolhidos exclusivamente por meio de guias oficiais e legais ao respectivo Sindicato.
- **Proibição de Patrocínios a Sindicatos:** É terminantemente proibida a realização, em nome da **SA AMBIENTAL**, de qualquer tipo de doação financeira, pagamento não oficial ou patrocínio direcionado a sindicatos de trabalhadores ou a seus dirigentes.

Regras para Parcerias Institucionais com Entidades de Classe

- **Due Diligence e Integridade:** Antes de firmar qualquer tipo de parceria institucional ou convênio com associações e entidades de classe, a **SA AMBIENTAL** realizará pesquisas independentes para verificar o histórico reputacional destes parceiros.
- **Alinhamento Ético:** Exigimos que as associações parceiras estejam alinhadas aos nossos valores e princípios. Recomendamos fortemente que a empresa firme parcerias apenas com entidades que possuam um programa de integridade estruturado, adotem políticas anticorrupção formalizadas ou que concordem expressamente em atuar como signatárias das regras deste Código de Conduta e Ética. Além disso, a empresa reserva-se o direito de monitorar as atividades realizadas por estes parceiros, especialmente se atuarem representando os interesses da **SA AMBIENTAL**.

7.6. RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA E MÍDIA.

A imagem pública, a credibilidade e a reputação institucional são alguns dos patrimônios intangíveis mais valiosos da **SA AMBIENTAL**. Para garantir a clareza, a precisão e a uniformidade das informações transmitidas à sociedade, ao mercado e à opinião pública, a nossa comunicação externa deve ser conduzida de forma rigorosamente controlada e padronizada.

Para resguardar a empresa e os próprios profissionais, estabelecemos as seguintes regras imperativas:

Exclusividade dos Porta-Vozes Oficiais

É terminantemente proibido a qualquer colaborador, líder ou parceiro de negócios, independentemente de seu cargo ou nível hierárquico, conceder entrevistas, publicar artigos, emitir opiniões ou prestar qualquer tipo de declaração (verbal ou escrita) em nome da **SA AMBIENTAL** para



jornais, emissoras de rádio e televisão, portais de internet, blogs ou quaisquer outros meios de comunicação. Apenas os porta-vozes oficiais e os profissionais formalmente designados e autorizados pela área de Comunicação/Marketing e pela Alta Direção possuem a prerrogativa e a legitimidade para representar a empresa perante a mídia. Esta medida assegura que todas as declarações estejam estritamente alinhadas às nossas diretrizes estratégicas e políticas institucionais.

Protocolo de Abordagem da Imprensa

Sabemos que, pela natureza visível das nossas operações, nossos colaboradores podem ser abordados por jornalistas em frentes de serviço. Caso um colaborador seja contatado por representantes da mídia solicitando informações, entrevistas ou comentários sobre assuntos do dia a dia, incidentes, clientes ou dados da empresa, a conduta obrigatória é:

1. Recusar-se educadamente a prestar qualquer tipo de informação ou entrevista;
2. Informar que não possui autorização para falar em nome da organização;
3. Encaminhar e direcionar imediatamente a solicitação e os contatos do jornalista para a área de Comunicação e Marketing ou para o seu líder direto.

Proteção de Imagens e Redes Sociais

A proteção da nossa imagem corporativa estende-se ao ambiente digital. Em estrito cumprimento às nossas normas internas de sigilo, é expressamente vedado a qualquer colaborador divulgar em suas redes sociais pessoais, blogs ou aplicativos de mensagens (como WhatsApp e Telegram) fotos, vídeos de instalações internas, registros de clientes ou imagens de ocorrências operacionais de serviço sem a prévia, formal e devida autorização do setor de Comunicação/Marketing.

A disseminação de informações não oficiais, boatos ou a quebra dessas diretrizes configura violação grave da confiança e das obrigações de confidencialidade firmadas com a **SA AMBIENTAL**.

7.7. RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE E MEIO AMBIENTE.

A **SA AMBIENTAL** possui a profunda convicção de que o desenvolvimento econômico e operacional dos nossos negócios não pode, sob nenhuma hipótese, ocorrer de maneira desvinculada da nossa responsabilidade com o meio ambiente e com a promoção da justiça e do bem-estar social. Reconhecemos que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é um bem de uso comum da sociedade e um direito inalienável, essencial à qualidade de vida das atuais e futuras gerações. Para consolidarmos a nossa agenda de sustentabilidade e garantirmos a integridade das nossas práticas ESG (*Environmental, Social, and Governance*), estabelecemos diretrizes operacionais irrevogáveis:

Cumprimento Rigoroso da Legislação Ambiental





O respeito absoluto ao ecossistema é um princípio inegociável incorporado à cultura da empresa, aplicando-se a todas as nossas unidades, veículos e frentes de serviço. A **SA AMBIENTAL** exige a conformidade estrita e o cumprimento integral de todas as leis, regulamentos, licenças e condicionantes ambientais aplicáveis às nossas operações. É terminantemente proibido — e classificado como infração gravíssima — fraudar laudos e relatórios de impacto, burlar controles de emissões, descartar resíduos de forma irregular ou omitir informações das autoridades competentes.

Prevenção e Mitigação de Impactos

Atuamos com foco na ecoeficiência, utilizando novas tecnologias e processos não agressivos para garantir o uso racional e consciente dos recursos naturais. Nossos colaboradores e líderes têm a obrigação de agir de forma proativa para prevenir, mitigar e minimizar todos os impactos ambientais e sociais decorrentes da execução das nossas atividades — tais como a geração de ruídos excessivos, emissão de gases, poeira e o alto tráfego de maquinário pesado. É diretriz da empresa que a preservação e as normas ambientais devam ser respeitadas em todos os negócios implementados, mesmo que isso venha a gerar maiores custos ou exigir prazos de execução mais longos.

Respeito e Diálogo com as Comunidades

Nossas operações interagem diariamente com o entorno e o espaço viário de diversas localidades. Sendo assim, é nossa responsabilidade indelegável manter canais de diálogo abertos, transparentes e permanentes com todas as comunidades nas quais estamos presentes. Exigimos que toda a nossa força de trabalho atue com urbanidade e respeito incondicional às culturas, às tradições e à rotina da população local. A **SA AMBIENTAL** compromete-se a escutar as solicitações comunitárias e a buscar todas as alternativas possíveis e seguras para mitigar transtornos que sejam oriundos das nossas operações, visando o desenvolvimento sustentável da região.

O Meio Ambiente é Responsabilidade de Todos

A proteção ambiental e o zelo pela comunidade não são deveres restritos à Alta Direção ou à equipe técnica de engenharia ambiental; trata-se de uma obrigação primária de cada profissional que veste o nosso uniforme. Desde o planejamento no escritório até o recolhimento e a destinação final de materiais na operação de rua, o colaborador deve aplicar as melhores práticas de conservação, reportando imediatamente qualquer risco ou dano ambiental detectado.

7.8. ATIVIDADES E CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS.

A **SA AMBIENTAL** adota uma postura de absoluta neutralidade político-partidária e respeito irrestrito às leis democráticas. Em estrita conformidade com a legislação eleitoral brasileira vigente (Lei nº 13.165/2015), é terminantemente vedada a realização de qualquer doação, contribuição financeira, repasse de valores ou patrocínio, em nome da empresa ou utilizando-se de seus recursos corporativos, a partidos políticos, campanhas eleitorais, coligações ou candidatos a cargos públicos.



Esta proibição é inegociável e aplica-se de forma absoluta, mesmo que não haja qualquer intenção de receber vantagens ou benefícios em troca para si ou para a empresa. Adicionalmente, nenhum colaborador ou líder será reembolsado, de forma direta ou indireta, por conta de contribuições políticas feitas em caráter pessoal.

Respeito à Liberdade Individual e Cidadania A **SA AMBIENTAL** reconhece e respeita o direito constitucional de todos os seus colaboradores ao exercício pleno da cidadania, à livre filiação partidária e ao engajamento em atividades políticas. Contudo, a participação do colaborador na vida política deve ocorrer em caráter estritamente pessoal, sem qualquer vínculo com a organização.

Regras de Conduta e Proibição do Uso de Recursos Corporativos

Para garantir a integridade da nossa marca e a separação total entre os interesses da companhia e as preferências políticas individuais, estabelecemos as seguintes proibições irrevogáveis:

-  **Uso de Recursos e Ativos:** É expressamente proibido utilizar qualquer material, instalação, equipamento, telefone corporativo, e-mail, tempo de trabalho ou veículo da frota da **SA AMBIENTAL** para apoiar, financiar ou fazer campanha para partidos políticos ou candidatos [tais como o envio de correntes eleitorais, colocação de cartazes, utilização de adesivos em maquinários ou distribuição de panfletos].
-  **Horário de Expediente e Frentes de Serviço:** O exercício de atividades políticas, militância ou campanhas eleitorais deve ser realizado exclusivamente fora da jornada de trabalho e fora das dependências da empresa. Com o intuito de preservar a harmonia e o respeito no ambiente laboral, é proibido promover discussões políticas acaloradas nas bases operacionais ou nas frentes de serviço.
-  **Proteção da Marca e Uso do Uniforme:** O colaborador jamais deve manifestar suas opiniões políticas em público ou em mídias sociais identificando-se como porta-voz da empresa ou de forma que sua posição pessoal seja confundida com um posicionamento oficial da **SA AMBIENTAL**. Além disso, conforme determinação expressa do nosso Regimento Interno, é terminantemente proibido o uso do uniforme de trabalho em comícios, carreatas, reuniões políticas ou em qualquer situação que exponha a marca da empresa a preferências político-partidárias.

8. PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO E DOS ATIVOS DA EMPRESA.

O patrimônio da **SA AMBIENTAL** é o alicerce que sustenta a nossa excelência operacional e a continuidade dos nossos negócios. Este patrimônio abrange tanto os nossos bens tangíveis e físicos — como instalações, equipamentos, ferramentas, máquinas, veículos da frota, computadores e celulares corporativos — quanto os nossos ativos intangíveis, que incluem o nosso conhecimento técnico, invenções, metodologias e dados sigilosos.

A confiança depositada em nossos colaboradores carrega o dever inegociável de zelar, proteger e





utilizar adequadamente esses recursos. Todos os materiais e equipamentos fornecidos pela **SA AMBIENTAL** são ferramentas de trabalho de propriedade exclusiva da empresa, devendo ser utilizados estritamente para o desempenho de funções profissionais e institucionais. Não toleramos o desperdício, o uso indevido, a apropriação para fins particulares, bem como é expressamente proibida a retirada de qualquer bem de nossas dependências sem a devida e formal autorização da gerência.

Da mesma forma, a informação é um dos nossos ativos mais valiosos. O colaborador assume a obrigação e o compromisso ético de manter o mais absoluto sigilo e confidencialidade sobre dados, estratégias, métodos operacionais, roteiros de coleta, planilhas de custos e quaisquer documentos a que tiver acesso em decorrência do seu cargo. É expressamente vedado divulgar, compartilhar ou utilizar, para fins particulares ou de terceiros, informações confidenciais da empresa ou dados pessoais de clientes e colegas de trabalho.

Ressaltamos que a integridade do nosso patrimônio digital e físico é monitorada continuamente. O e-mail corporativo, a internet e os sistemas de informática são ferramentas exclusivas de trabalho, reservando-se à **SA AMBIENTAL** o legítimo direito de monitorar, acessar e auditar o conteúdo de e-mails, arquivos e históricos de navegação para fins de segurança da informação e verificação de *Compliance*, não havendo qualquer expectativa de privacidade por parte do colaborador na utilização destas ferramentas.

A proteção dos ativos e das informações da **SA AMBIENTAL** é uma responsabilidade diária e indelegável de todos nós.

8.1. USO DE BENS, VEÍCULOS E TECNOLOGIA.

Os equipamentos, ferramentas, máquinas, veículos da frota, computadores, celulares corporativos e demais materiais fornecidos pela **SA AMBIENTAL** são, estritamente, ferramentas de trabalho de propriedade exclusiva da empresa, devendo ser utilizados de forma prioritária e exclusiva para o desempenho das atividades e fins profissionais.

A confiança no fornecimento destes ativos impõe deveres rigorosos a todos os colaboradores, que deverão observar as seguintes diretrizes inegociáveis:

Guarda, Conservação e Descontos Legais

O colaborador é o fiel depositário e responsável direto pela guarda, zelo e perfeita conservação dos bens e recursos tecnológicos confiados aos seus cuidados.

Em caso de dano ao patrimônio da empresa causado por dolo (intenção), imprudência, negligência ou imperícia, bem como nos casos de perda ou extravio não justificado, a **SA AMBIENTAL** efetuará o desconto do valor correspondente ao prejuízo diretamente do salário do colaborador responsável.



Esta medida possui expresse amparo legal no Artigo 462, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Adicionalmente, é expressamente proibida a retirada de qualquer bem, equipamento ou documento das dependências da **SA AMBIENTAL** sem a prévia e formal autorização da gerência.

Regras Rígidas para o Uso de Veículos e Frota

A condução de veículos da **SA AMBIENTAL** é permitida única e exclusivamente aos colaboradores expressamente autorizados e ocupantes das funções de Motorista, Operador, Encarregado ou Coordenador, que possuam Carteira Nacional de Habilitação (CNH) válida e na categoria compatível com o veículo.

-  **Multas de Trânsito:** O cumprimento rigoroso das leis de trânsito é responsabilidade exclusiva e intransferível do condutor. Quaisquer multas decorrentes de infrações de trânsito cometidas com veículos da empresa serão descontadas integralmente do salário do colaborador infrator, que também arcará com a pontuação correspondente em sua respectiva CNH.
-  **Proibição de Caronas:** É terminantemente proibido dar carona a pessoas estranhas ao serviço (familiares, amigos ou terceiros) em quaisquer veículos da frota, salvo com autorização expressa e excepcional da Diretoria.
-  **Monitoramento e Inexistência de Privacidade:** O colaborador declara estar plenamente ciente de que os veículos da **SA AMBIENTAL** são equipados com sistemas de rastreamento (GPS/Telemetria) e câmeras veiculares. Estas tecnologias visam a segurança patrimonial, o controle de jornada e a integridade da operação. Sendo assim, **não há qualquer expectativa de privacidade** por parte do colaborador no interior dos veículos ou durante o uso da frota.

Segurança Operacional e Uso de Celulares

A proteção à vida é o nosso valor máximo. Devido ao altíssimo risco de acidentes graves, é estritamente proibido o uso de telefone celular (seja o aparelho corporativo ou o pessoal) nas seguintes situações operacionais:

-  Durante a condução de veículos e máquinas (inclusive com a utilização de fones de ouvido ou no modo viva-voz);
-  Durante a operação de equipamentos móveis, como prensas e compactadores;
-  Durante a execução de atividades de varrição e coleta em vias públicas, onde a atenção plena e ininterrupta ao trânsito é de vital importância. A violação desta regra constitui falta grave relacionada à Segurança do Trabalho, sujeitando o infrator a penalidades disciplinares imediatas, incluindo a demissão por justa causa.

8.2. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PRIVACIDADE DE DADOS (LGPD).

A **SA AMBIENTAL** reconhece que a informação é um ativo estratégico e tem o compromisso absoluto





com a privacidade e a proteção dos dados pessoais de seus colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros de negócios. Em estrita observância à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), todas as nossas operações de tratamento de dados são pautadas pelos princípios da finalidade, necessidade, transparência e segurança.

Para garantirmos a integridade das informações e a conformidade legal da empresa, estabelecemos as seguintes regras e diretrizes estritas:

Coleta, Uso e Finalidade dos Dados Pessoais

A coleta e o tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis pela **SA AMBIENTAL** ocorrerão única e estritamente para finalidades legítimas, destacando-se:

-  **Execução do Contrato de Trabalho:** Para viabilizar pagamentos de salários, gestão administrativa e concessão de benefícios (Vale-Transporte, Auxílio Alimentação e Plano de Saúde);
-  **Cumprimento de Obrigação Legal:** Para envio de informações a órgãos governamentais (eSocial, INSS, Receita Federal, Ministério do Trabalho) e cumprimento irrestrito das Normas Regulamentadoras (NRs) de Segurança e Medicina do Trabalho;
-  **Exercício Regular de Direitos:** Para a defesa da empresa em processos judiciais, administrativos ou arbitrais.

Tratamento de Dados Sensíveis (Biometria e Saúde)

Dada a natureza de nossas operações, o colaborador declara-se ciente e de acordo com o tratamento rigoroso e protegido de seus dados sensíveis:

-  **Dados Biométricos:** A coleta de impressão digital ou reconhecimento facial é realizada com a finalidade exclusiva de identificação segura e controle antifraude da jornada de trabalho (registro eletrônico de ponto);
-  **Dados de Saúde:** Atestados médicos, exames admissionais, periódicos e carteiras de vacinação serão tratados com absoluto sigilo, restritos ao setor de Medicina e Segurança do Trabalho, para fins exclusivos de vigilância epidemiológica e saúde ocupacional.

Compartilhamento Seguro de Dados

É expressamente proibido o compartilhamento interno ou externo de dados pessoais sem base legal ou necessidade operacional. A **SA AMBIENTAL** apenas compartilhará os dados estritamente necessários com terceiros parceiros (como operadoras de benefícios, escritórios de contabilidade, instituições financeiras e sindicatos da categoria). Exigimos formalmente e contratualmente que todos os nossos fornecedores e parceiros apliquem o mesmo e rigoroso nível de segurança, sigilo e adequação à LGPD.



Retenção e Descarte de Dados

Os dados pessoais físicos e digitais serão armazenados em bases seguras apenas pelo tempo necessário para o cumprimento das finalidades para as quais foram coletados ou para o cumprimento de obrigações de guarda previstas em leis trabalhistas e fiscais. Atingido o prazo legal, os documentos e arquivos contendo dados pessoais devem ser descartados ou anonimizados de forma segura e irreversível, impedindo a sua recuperação ou o vazamento.

Dever de Sigilo e Confidencialidade

O colaborador obriga-se a manter o mais absoluto sigilo sobre quaisquer dados, documentos, métodos operacionais, roteiros de coleta, planilhas de custos e estratégias da **SA AMBIENTAL** a que tiver acesso. É terminantemente vedado divulgar, compartilhar ou utilizar para fins particulares ou de terceiros quaisquer informações confidenciais ou dados pessoais de clientes e colegas de trabalho.

A violação destas diretrizes de segurança da informação e privacidade não apenas expõe a empresa a sanções regulatórias, como configura falta de extrema gravidade (Violação de Segredo da Empresa), sujeitando o infrator à demissão sumária por **Justa Causa** (Art. 482, alínea 'g', da CLT), além da responsabilização civil e criminal pelos danos causados.

8.3. REDES SOCIAIS, MÍDIAS DIGITAIS E APLICATIVOS DE MENSAGENS.

A **SA AMBIENTAL** respeita a liberdade de expressão, a privacidade e o direito de seus colaboradores interagirem em suas redes sociais pessoais (como Facebook, Instagram, LinkedIn, TikTok, X, entre outras) e aplicativos de mensagens (como WhatsApp e Telegram). Contudo, no ambiente digital, as fronteiras entre a vida pessoal e a imagem corporativa são estreitas. Esperamos que o uso dessas ferramentas seja guiado pelo bom senso, pela responsabilidade e pelo estrito respeito às leis e aos nossos valores éticos.

Para proteger a integridade dos nossos profissionais e o patrimônio reputacional da empresa, estabelecemos as seguintes diretrizes inegociáveis:

Uso Consciente e Bom Senso

As opiniões expressas pelos colaboradores em suas redes sociais são de caráter estritamente pessoal e não refletem o posicionamento da empresa. No entanto, o colaborador deve ter a clareza de que, ao identificar-se em seu perfil como funcionário da **SA AMBIENTAL** ou ao postar conteúdos utilizando o nosso uniforme ou veículos, ele passa a associar a sua imagem à da companhia. Exigimos bom senso e decoro em todas as interações públicas.

Proibição de Associação a Conteúdos Ilícitos e Discriminatórios





Não toleramos e é expressamente proibido vincular o nome, a marca, as instalações ou o uniforme da **SA AMBIENTAL** a postagens, vídeos ou comentários que contenham:

- 🌱 Declarações difamatórias, caluniosas ou informações falsas (*fake news*);
- 🌱 Conteúdo de cunho discriminatório, sexista, racista, homofóbico ou que incite o ódio e a violência;
- 🌱 Atos ilegais, imorais ou que violem os direitos humanos;
- 🌱 Manifestações político-partidárias que possam ser interpretadas como uma posição oficial da empresa.

🌱 Proibição de Registros e Fotos Não Autorizadas

A confidencialidade e a segurança operacional são primordiais. Conforme determinação expressa do nosso Regimento Interno, é terminantemente proibido fotografar, gravar ou divulgar em redes sociais, blogs ou aplicativos de mensagens (como grupos de WhatsApp) imagens ou vídeos de instalações internas, pátios, frentes de serviço, clientes ou de ocorrências operacionais (como incidentes ou acidentes de trânsito) sem a prévia e devida autorização do setor de Comunicação/Marketing.

🌱 Comunicação Oficial

Nenhum colaborador, salvo os porta-vozes formalmente designados pela Alta Direção, está autorizado a criar páginas, perfis, grupos ou sites utilizando o nome e o logotipo da **SA AMBIENTAL**, tampouco falar em nome da organização no ambiente digital.

A inobservância destas regras, resultando em exposição negativa ou dano à imagem e à reputação da **SA AMBIENTAL**, de clientes ou de colegas de trabalho, será tratada como falta disciplinar gravíssima, sujeita às penalidades legais cabíveis, incluindo a rescisão do contrato de trabalho por Justa Causa.

9. GESTÃO DO CÓDIGO E CONFORMIDADE (**COMPLIANCE**).

O presente Código de Conduta e Ética não é um documento estático, mas sim um instrumento vivo que consolida a cultura de integridade da **SA AMBIENTAL**. Para garantir que as diretrizes aqui estabelecidas sejam plenamente compreendidas, respeitadas e aplicadas no dia a dia de nossas operações, a empresa mantém uma estrutura robusta de Gestão de Conformidade (*Compliance*).

A eficácia deste Código depende do compromisso inegociável de todos os colaboradores, líderes e parceiros de negócios em adotar os nossos padrões éticos. O desconhecimento das normas e procedimentos aqui descritos jamais poderá ser utilizado como justificativa ou argumento para fundamentar uma conduta irregular, uma omissão ou uma violação a este Código.





Para assegurar a aplicação, o monitoramento, a avaliação e a atualização contínua deste Código, a **SA AMBIENTAL** conta com o **Comitê de Integridade (e Ética)**. Este é o órgão colegiado, dotado de total independência e imparcialidade, responsável por disseminar os valores da companhia, dirimir dúvidas de interpretação, apurar denúncias de forma sigilosa e deliberar sobre as medidas disciplinares cabíveis em casos de infração.

Acreditamos que a transparência e a coragem moral são essenciais para a sustentabilidade do nosso negócio. Por isso, encorajamos ativamente que qualquer colaborador ou terceiro que presencie, sofra ou tenha suspeita razoável de qualquer ato que viole este Código, as nossas políticas internas ou a legislação vigente, manifeste-se imediatamente.

A seguir, detalhamos as ferramentas de comunicação seguras disponibilizadas pela **SA AMBIENTAL**, os procedimentos de investigação e o nosso sistema de consequências, assegurando sempre a proteção absoluta contra qualquer forma de retaliação aos denunciantes de boa-fé.

9.1. O CANAL DE DENÚNCIAS E RELATO DE IRREGULARIDADES.

A **SA AMBIENTAL** preza pela transparência, integridade e ética em todas as suas relações. Para assegurar que o nosso Código de Conduta, o nosso Regimento Interno e a legislação vigente sejam rigorosamente cumpridos, a empresa disponibiliza a todos os colaboradores um Canal de Denúncias seguro, sigiloso e imparcial para o relato de violações, tais como casos de assédio, furtos, corrupção ou discriminação.

Este canal é o mecanismo oficial para que qualquer profissional possa reportar suspeitas ou violações comprovadas das nossas diretrizes, com total segurança institucional.

Como funciona a ferramenta de denúncia:

Para viabilizar a investigação estruturada e garantir o fácil acesso a todos os nossos colaboradores, o canal de denúncias da **SA AMBIENTAL** consiste em uma urna física lacrada. O funcionamento desta ferramenta obedece a um protocolo de segurança extremamente rigoroso:

-  **Formulários Padronizados:** Ao lado da urna, a empresa disponibiliza formulários padronizados impressos, permitindo que a denúncia seja estruturada e contenha as informações essenciais para viabilizar a apuração investigativa e o dever legal de dar retorno às manifestações.
-  **Guarda e Acesso Restrito:** A chave da urna lacrada fica sob a guarda única e exclusiva do Comitê de Ética e Apuração. Nenhum outro setor, líder ou diretor possui acesso ao conteúdo depositado.
-  **Coleta Segura:** A coleta dos formulários ocorre em uma rotina pré-estabelecida pelo próprio Comitê de Ética e Apuração, que é um órgão restrito e devidamente treinado para tratar dados





e denúncias sensíveis, evitando qualquer tipo de vazamento de informações.

Garantia Absoluta de Anonimato e Confidencialidade

A **SA AMBIENTAL** garante que todo relato recebido seja tratado com a máxima confidencialidade e com o sigilo absoluto da identidade do denunciante. O colaborador tem o direito e a total liberdade de realizar a sua denúncia de forma 100% anônima, se assim desejar. Toda a investigação é conduzida de modo a preservar a privacidade e a segurança das partes envolvidas.

Garantia de Não Retaliação

A empresa assegura formalmente a proibição de qualquer ato de retaliação contra o denunciante que agir de boa-fé. É terminantemente proibida toda e qualquer forma de perseguição, punição, rebaixamento, demissão ou hostilidade contra o colaborador que reportar, honestamente, uma infração ou preocupação. A tentativa de retaliar um denunciante constitui violação gravíssima deste Código.

Denúncias de Má-Fé

O Canal de Denúncias é uma ferramenta vital para a proteção da nossa companhia. Sendo assim, a utilização deste canal para a realização de denúncias comprovadamente falsas, motivadas por vingança pessoal ou com o intuito deliberado de prejudicar colegas de trabalho (má-fé), constitui desvio ético inaceitável e será severamente punida como falta grave.

9.2. COMITÊ DE ÉTICA E APURAÇÃO.

Para garantir que este Código de Conduta e Ética seja um instrumento dinâmico, rigoroso e efetivo, a **SA AMBIENTAL** instituiu o seu **Comitê de Ética e Apuração**. Trata-se de um órgão colegiado, consultivo e deliberativo, dotado de total independência e imparcialidade, criado com o objetivo exclusivo de zelar pela cultura de integridade da empresa, proteger os nossos colaboradores e assegurar o cumprimento estrito das nossas normas.

Composição do Comitê

Para evitar qualquer tipo de viés ou favorecimento nas decisões, o Comitê de Ética e Apuração possui uma formação multidisciplinar. Ele é composto por membros indicados pela Alta Direção, envolvendo, obrigatoriamente, representantes estratégicos das áreas de Recursos Humanos, Jurídico/*Compliance* e Diretoria Operacional. Esta pluralidade garante que as decisões sejam justas, tecnicamente embasadas e equilibradas.

Em casos onde uma denúncia envolva diretamente um dos membros do Comitê, este membro será imediatamente afastado do processo de investigação e deliberação, garantindo a total isenção do



órgão.

Atribuições e Responsabilidades do Comitê

O Comitê de Ética e Apuração é a autoridade máxima na interpretação deste Código, cabendo-lhe as seguintes responsabilidades inegociáveis:

-  **Gestão do Canal de Denúncias:** É de responsabilidade exclusiva do Comitê a guarda da chave da urna física lacrada de denúncias, bem como a realização da rotina pré-estabelecida de coleta dos formulários.
-  **Condução de Investigações Internas:** O Comitê é o órgão restrito e devidamente treinado para tratar denúncias sensíveis com total confidencialidade. Cabe ao Comitê conduzir, de forma sigilosa e imparcial, as investigações de relatos de fraudes, assédio, corrupção ou qualquer violação a este Código, garantindo a ampla defesa e a busca pela verdade factual.
-  **Aplicação de Sanções Disciplinares:** Após a conclusão fundamentada de uma investigação interna, é atribuição do Comitê deliberar e determinar a aplicação das medidas disciplinares e punitivas cabíveis e proporcionais à gravidade da infração [advertências, suspensões ou demissão por justa causa].
-  **Esclarecimento de Dúvidas [Função Consultiva]:** O Comitê atua como o principal órgão consultivo da empresa. Qualquer colaborador que se depare com uma situação de conflito de interesses, dilema moral ou dúvida sobre a interpretação de uma regra deste Código deve consultar o Comitê para obter uma orientação segura e oficial.
-  **Monitoramento e Atualização:** O Comitê deve avaliar continuamente a efetividade deste Código, propondo atualizações, melhorias nas políticas internas e promovendo ações contínuas de treinamento e conscientização para toda a força de trabalho.

A **SA AMBIENTAL** assegura que o Comitê de Ética e Apuração possui total autonomia e autoridade para investigar qualquer colaborador, independentemente do seu nível hierárquico, cargo ou tempo de empresa. A integridade está acima de qualquer posição.

9.3. TREINAMENTOS E CAPACITAÇÃO CONTÍNUA.

O Código de Conduta e Ética da **SA AMBIENTAL** é um documento vivo que guia as nossas operações diárias. Sabemos que a leitura isolada deste manual, no momento da admissão, não é suficiente para esgotar a complexidade dos dilemas éticos que podem surgir na rotina de trabalho.

Por isso, para garantir que as nossas diretrizes sejam plenamente compreendidas, internalizadas e praticadas por todos, estabelecemos o compromisso institucional com a educação contínua:

Treinamentos Periódicos de Integridade





A **SA AMBIENTAL** fornecerá e promoverá, de forma periódica, palestras, capacitações e treinamentos específicos sobre o conteúdo deste Código, as nossas Políticas de *Compliance* e as diretrizes anticorrupção. Esses treinamentos têm o objetivo de reforçar as condutas esperadas, analisar exemplos práticos do dia a dia e criar um ambiente seguro e lúdico para que os profissionais possam tirar dúvidas sobre dilemas éticos.

Obrigatoriedade de Participação

A integridade é um pilar inegociável da nossa cultura. Sendo assim, a participação e o engajamento de todos os colaboradores e líderes nos treinamentos e reciclagens periódicas de *Compliance* são estritamente obrigatórios.

Conforme determinação expressa do nosso Regimento Interno, o não comparecimento injustificado ou a recusa do colaborador em submeter-se aos cursos e treinamentos agendados pela empresa constitui falta disciplinar, sujeitando o profissional às sanções cabíveis.

10. MEDIDAS DISCIPLINARES E SANÇÕES.

O Código de Conduta e Ética, bem como o Regimento Interno da **SA AMBIENTAL**, expressam o nosso compromisso inegociável com a integridade. Exigimos o seu cumprimento rigoroso por todos os níveis hierárquicos da empresa, bem como por nossa cadeia de parceiros. O descumprimento das disposições legais, das nossas regras internas ou a omissão diante de violações sujeitará o infrator a medidas disciplinares severas.

O poder disciplinar da **SA AMBIENTAL** será exercido com base nos princípios da moderação, imediatidade e proporcionalidade. As penalidades têm caráter educativo e corretivo, sendo aplicadas de acordo com a gravidade da falta cometida, a reincidência e o histórico do colaborador.

Consequências e Aplicação de Penalidades

As violações a este Código sujeitam os colaboradores às seguintes sanções, formalizadas por escrito, com amparo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

-  **Advertência Verbal:** Aplicada em faltas consideradas leves e primárias, possuindo o intuito de orientar o colaborador sobre a conduta correta. A aplicação será registrada na ficha funcional do colaborador apenas para fins de histórico.
-  **Advertência Escrita:** Aplicada em casos de reincidência em faltas leves ou no cometimento imediato de falta de média gravidade. O documento detalhará expressamente o motivo e a norma ou diretriz infringida.
-  **Suspensão Disciplinar:** Aplicada em casos de reincidência em faltas já advertidas ou no cometimento de faltas graves que, a critério da empresa, não ensejem demissão imediata,



respeitado o limite legal de 30 (trinta) dias consecutivos. A suspensão implica na perda do salário dos dias não trabalhados e do Descanso Semanal Remunerado (DSR) correspondente, gerando, ainda, prejuízos legais na contagem de férias e 13º salário.

 **Demissão por Justa Causa:** Penalidade máxima adotada pela **SA AMBIENTAL**. Será aplicada sumariamente nas hipóteses de faltas gravíssimas (como fraudes, furtos, assédio, corrupção, quebra de sigilo, embriaguez, violação grave de segurança) ou na reincidência contumaz de infrações. A Justa Causa extingue o contrato de trabalho sem ônus indenizatório para a empresa, nos estritos termos do Artigo 482 da CLT.

Garantia de Prova Documental

A aplicação de qualquer penalidade exige a assinatura de ciente do colaborador na via da empresa. Caso o colaborador se recuse a assinar o termo de advertência ou suspensão, a liderança ou o setor de Recursos Humanos lerá o teor da punição em voz alta na presença de 02 (duas) testemunhas, que assinarão o documento atestando a recusa do infrator. Este procedimento garante à **SA AMBIENTAL** a plena validade jurídica do ato para fins de prova processual.

Sanções a Terceiros e Fornecedores

O rigor deste Código estende-se à nossa cadeia de valor. Fornecedores, prestadores de serviços, representantes e parceiros de negócios que violarem as diretrizes aqui estabelecidas, em especial as normas anticorrupção, trabalhistas e ambientais, estarão sujeitos ao **Encerramento Imediato do Contrato** de prestação de serviços ou fornecimento, além da suspensão de pagamentos, bloqueio de cadastro e multas contratuais.

Encaminhamento às Autoridades Legais

As sanções trabalhistas e contratuais aplicadas pela **SA AMBIENTAL** são independentes de outras esferas legais. Na hipótese de as infrações cometidas configurarem crimes (como furtos, corrupção, agressão, lavagem de dinheiro ou crimes ambientais), a empresa não hesitará em reportar formalmente o caso e encaminhar todas as provas às autoridades policiais e órgãos governamentais competentes, adotando as medidas e ações judiciais cíveis (para reparação de danos financeiros) e criminais cabíveis contra os infratores.

11. DISPOSIÇÕES FINAIS E ATUALIZAÇÃO.

O presente Código de Conduta e Ética não é um documento estático. Ele reflete a cultura de integridade da **SA AMBIENTAL** e deve acompanhar a evolução da sociedade e dos negócios. Sendo assim, este Código será revisado e atualizado periodicamente, visando a sua melhoria contínua, a adaptação a novas práticas de mercado e a estrita conformidade com a legislação vigente.





A **SA AMBIENTAL** reserva-se o legítimo direito de alterar ou atualizar este Código a qualquer tempo, sempre que houver necessidade operacional, alteração legislativa ou determinação de órgãos reguladores, dando a devida publicidade às modificações a todos os colaboradores e parceiros de negócio. O desconhecimento das normas e atualizações não poderá ser utilizado como argumento para fundamentar qualquer conduta em desconformidade com este manual.

Este Código é parte integrante de todos os contratos de trabalho: CLT, pessoa jurídica, junto a fornecedores e parceiros, substituindo quaisquer versões anteriores ou entendimentos contrários aos aqui relatados e seu controle de revisões está contido.

HISTÓRICO DE REVISÕES			
VERSÃO	DATA	RESPONSÁVEL	MODIFICAÇÃO
01	02/03/2022	Sistema de integridade	Elaboração do Código
02	23/02/2026	Gabriel H. Bortolini	Revisão geral





SA
ambiental

Rodovia Luiz Theodoro Musso, nº 903 – Bairro De Carli

Aracruz – CEP: 29.194-004 – Espírito Santo

Contato: +55 27 3256 1425

E-mail: fale.conosco@saambiental.com.br

CNPJ: 04.125.754/0001-29

www.saambiental.com.br