

CONTROL 361 TECNOLOGIA E SERVIÇOS LTDA

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

2025 / 2026



CONTROL361°

Índice

01	Apresentação Institucional	4
02	Missão, Visão e Valores	5
03	Abrangência e Destinatários	6
04	Princípios Éticos Fundamentais	6
05	Compromisso com a Legalidade	7
06	Objetivos e Finalidades do Código	7
07	Deveres Individuais e Coletivos	8
08	Condutas Gerais Esperadas	8
09	Condutas Vedadas	10
10	Relacionamentos Profissionais	14
11	Normas sobre Integridade e Anticorrupção	17
12	Integração com Agentes Públicos	20
13	Licitações e Contratos Públicos	24
14	Conflito de Interesses	25
15	Nepotismo e Relacionamentos	26
16	Uso Ético de Informações	27
17	LGPD - Regras Avançadas	27
18	Segurança da Informação	28
19	Gestão Documental	29
20	Fraudes e Lavagem de Dinheiro	30

Índice

21	Relacionamento com Clientes	31
22	Relacionamento com Fornecedores	31
23	Relacionamento com Terceiros	32
24	Sociedade e Imprensa	32
25	Ética na Governança Corporativa	33
26	Gestão de Riscos Éticos	33
27	Programa de Integridade	34
28	Canal de Denúncia	34
29	Processo de Investigação Interna	37
30	Medidas Disciplinares	39
31	Responsabilidade da Alta Administração	41
32	Responsabilidade dos Gestores	42
33	Responsabilidade dos Colaboradores	44
34	Responsabilidade de Terceiros	46
35	Redes Sociais e Comunicação	47
36	Uso de Bens e Marca	49
37	Álcool, Drogas e Armas	50
38	Prevenção ao Assédio	51
39	Diversidade e Inclusão	55
40	Revisão do Código	55
41	Disposições Finais	56

01



APRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL

A Control 361 Tecnologia e Serviços LTDA (“Control 361”) reafirma seu compromisso com a ética, legalidade, transparência e integridade, princípios essenciais à manutenção de sua credibilidade, reputação e sustentabilidade corporativa.

Este Código de Ética e Conduta é um documento normativo de caráter corporativo, vinculante, obrigatório e fiscalizável, aplicável a todos que representam a organização. A condução das atividades da empresa exige comportamento profissional, íntegro, responsável e alinhado com os padrões legais, regulatórios e de governança.



MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO

Oferecer soluções tecnológicas de microsserviços para a gestão e controle das empresas.

Automatizar os processos garantindo a segurança dos nossos clientes.

VISÃO

Ser reconhecida como a Startup que possibilita a transformação digital em todos os segmentos, de maneira simples e menos burocrática.

02

VALORES

Respeito à Diversidade:

Valorizamos a inclusão e a pluralidade em nosso ambiente de trabalho.

Integração Social:

Estimulamos a colaboração e o trabalho em equipe.

Crescimento Contínuo:

Incentivamos o desenvolvimento profissional e pessoal de nossos colaboradores.

Crescimento Contínuo:

Incentivamos o desenvolvimento profissional e pessoal de nossos colaboradores.



ABRANGÊNCIA E DESTINATÁRIOS

Este Código é aplicável a:

- Diretores, administradores e sócios
- Gestores
- Colaboradores, estagiários, aprendizes
- Consultores e prestadores de serviço
- Parceiros comerciais
- Representantes, agentes e intermediários
- Fornecedores
- Terceiros que atuem em nome da Control 361°

03



PRINCÍPIOS ÉTICOS FUNDAMENTAIS

1. Legalidade
2. Moralidade
3. Impessoalidade
4. Eficiência
5. Probidade
6. Responsabilidade e zelo
7. Transparência
8. Respeito e dignidade humana

04



COMPROMISSO COM A LEGALIDADE

05

A Control 361° adota como base normativa:

- Constituição Federal
- Código Civil
- CLT
- Lei 12.846/2013 (Anticorrupção)
- Decreto 11.129/2022
- Lei 14.133/2021 (Licitações)
- Lei 13.709/2018 (LGPD)
- Normas internacionais ISO 37001, ISO 37301, ISO 27001
- Marco Legal da Inovação e Startups



DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

07

Todos devem:

- agir com integridade
- preservar informações estratégicas
- cumprir leis, normas e contratos
- evitar conflitos de interesse
- reportar irregularidades



OBJETIVOS E FINALIDADES DO CÓDIGO

06

Entre outros:

- prevenir práticas ilícitas
- orientar conduta ética
- promover transparência
- fortalecer o Programa de Integridade
- proteger o patrimônio físico e intelectual
- garantir confiança de clientes e sociedade



CONDUTAS GERAIS ESPERADAS

É esperado que todos os colaboradores, gestores, diretores, prestadores de serviço e terceiros atuem de forma compatível com os valores institucionais da Control 361, observando as seguintes diretrizes:

08

Respeito e Urbanidade

- Tratar todos os colegas, clientes, usuários, fornecedores e parceiros com respeito, cortesia e consideração, independentemente de posição hierárquica, função ou tempo de empresa.
- Adotar postura colaborativa, evitando atitudes hostis, humilhantes, ofensivas ou que possam comprometer o ambiente de trabalho.

Comunicação Adequada

- Evitar qualquer forma de linguagem agressiva, intimidatória, discriminatória, preconceituosa, vexatória ou inadequada, seja verbal, escrita ou por meios eletrônicos.
- Utilizar comunicação clara, profissional, objetiva e alinhada aos padrões éticos e institucionais da empresa.

Profissionalismo e Responsabilidade

- Atuar com zelo, diligência, prudência e profissionalismo na execução das atividades, observando boas práticas técnicas, legais e operacionais.
- Adotar postura proativa na identificação e resolução de problemas, priorizando a qualidade, a eficiência e a conformidade.

Imparcialidade, Integridade e Técnica

- Manter postura imparcial e orientada por critérios técnicos, evitando qualquer forma de favorecimento pessoal, político, comercial ou de relacionamento.
- Basear decisões em fatos, evidências, normas internas e legislações vigentes, abstendo-se de práticas que possam comprometer a integridade, a reputação ou os interesses da Control 361°.

- Evitar julgamentos precipitados, boatos, inferências ou interpretações subjetivas que possam prejudicar terceiros ou o ambiente organizacional..

Comportamento Ético e Alinhado à Cultura Organizacional

- Adotar condutas que reflitam os valores e princípios institucionais da Control 361, preservando a confiança, a imagem e a credibilidade da empresa.
- Buscar permanente aperfeiçoamento e adesão às políticas internas, treinamentos obrigatórios e normas de compliance



COMPROMISSO COM A LEGALIDADE

É expressamente proibido a todos os colaboradores, gestores, diretores, prestadores de serviço, consultores e terceiros que atuem em nome da Control 361 praticar quaisquer condutas que violem a lei, os princípios éticos, as normas internas ou comprometam a reputação e a integridade da empresa. Dentre as principais condutas vedadas, destacam-se:

Fraudes, Manipulações e Irregularidades

- Falsificar, adulterar, manipular ou ocultar documentos, dados, registros, relatórios, assinaturas, contratos, correspondências ou qualquer tipo de informação corporativa.

09

- Criar, alterar ou destruir registros com o objetivo de encobrir erros, irregularidades ou atos ilícitos.
- Preencher documentos com informações sabidamente falsas ou prestar declarações inverídicas a clientes, órgãos públicos ou parceiros.
- Inserir dados falsos em sistemas corporativos, plataformas oficiais, bancos de dados ou ferramentas de controle operacional.

Ocultação de Informações e Falta de Transparência

- Omitir informações relevantes que possam impactar decisões, operações, auditorias ou processos corporativos.
- Deixar de comunicar erros, falhas, desvios, suspeitas ou incidentes, especialmente quando possam gerar riscos legais, financeiros ou reputacionais.
- Suprimir fatos ou induzir gestores ou equipes a erro, com o intuito de obter vantagens, ocultar impropriedades ou manipular resultados.

Corrupção, Pagamentos Indevidos e Vantagens Ilícitas

- Realizar, solicitar, oferecer, prometer ou intermediar pagamentos suspeitos, irregulares, não justificados, não documentados ou sem lastro contratual.
- Oferecer, receber ou autorizar vantagens indevidas, incluindo propinas, comissões ocultas, pagamentos de facilitação, benefícios pessoais ou favores com o objetivo de influenciar decisões.
- Efetuar doações, contribuições ou patrocínios ilícitos em desacordo com as normas internas ou legislação vigente.
- Utilizar intermediários para dissimular práticas irregulares, incluindo consultores, correspondentes, representantes ou pessoas jurídicas.

Fraude em Processos Licitatórios e Contratações Públicas

- Fraudar ou tentar fraudar licitações, concorrências, chamamentos públicos, disputas eletrônicas ou qualquer procedimento administrativo regido pela Lei 14.133/21.
- Oferecer vantagens indevidas a agentes públicos para direcionamento, manipulação ou favorecimento em editais, contratos, aditivos ou fiscalizações.
- Ajustar preços, combinar propostas ou praticar conluio com concorrentes ou fornecedores.
- Apresentar documentação falsa ou informações enganosas com o objetivo de habilitação, qualificação ou pontuação técnica indevida.

Assédio, Discriminação e Abusos

- Praticar assédio moral, caracterizado por condutas abusivas, humilhantes, vexatórias, repetitivas ou capazes de comprometer a dignidade de outra pessoa.
- Praticar assédio sexual, por meio de insinuações, favores sexuais, convites inapropriados, contato físico não autorizado ou qualquer forma de constrangimento.
- Realizar atos discriminatórios por motivo de raça, cor, sexo, gênero, identidade de gênero, idade, deficiência, religião, origem, convicção política, condição social ou qualquer característica protegida por lei.
- Promover intimidação, violência verbal, ironias, boatos ou atitudes hostis que comprometam o ambiente organizacional.

Uso Indevido da Posição, Cargo ou Função

- Utilizar o cargo, função, influência ou autoridade para obter vantagens pessoais, beneficiar terceiros, pressionar subordinados ou interferir em decisões.
- Solicitar favores pessoais a fornecedores, parceiros, clientes ou colegas.
- Utilizar informações privilegiadas, estratégicas ou sigilosas para benefício próprio ou de terceiros.
- Representar a Control 361 sem autorização formal, assumindo compromissos, firmando acordos ou agindo em nome da empresa indevidamente.

Uso Irregular dos Recursos da Empresa

- Desviar, apropriar-se ou utilizar bens, equipamentos, materiais, sistemas, veículos ou valores da empresa para fins pessoais.
- Compartilhar senhas, acessos ou credenciais com qualquer pessoa não autorizada.
- Instalar softwares não autorizados, modificar configurações de segurança ou violar políticas de TI.
- Utilizar e-mail, internet ou dispositivos corporativos para práticas ilegais, imorais, discriminatórias ou não relacionadas ao trabalho.

Imparcialidade, Integridade e Técnica

- Propagar boatos, rumores, notícias falsas ou especulações que possam prejudicar colegas, equipes ou a empresa.
- Agiotar, comercializar produtos, promover vendas ou coletar recursos no ambiente corporativo sem autorização.

- Ingerir álcool, drogas ilícitas ou substâncias que comprometam o desempenho durante o horário de trabalho ou representação institucional.
- Portar armas ou objetos perigosos, salvo quando expressamente autorizado por lei e pela empresa.



RELACIONAMENTOS PROFISSIONAIS

10

Os relacionamentos profissionais estabelecidos no âmbito da Control 361° devem ser pautados por elevados padrões éticos, respeito institucional e comportamento responsável, de modo a garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo. Para tanto, todas as interações devem observar as seguintes diretrizes:

Respeito Mútuo e Civilidade

- Tratar todas as pessoas, independentemente de cargo, função, origem ou tempo de empresa, com educação, respeito, urbanidade e consideração.
- Adotar postura profissional que favoreça a convivência harmoniosa, evitando comportamentos agressivos, hostis, ofensivos, irônicos ou que possam gerar constrangimento.
- Reconhecer a dignidade e o valor individual de cada colaborador, preservando a integridade física, emocional e psicológica nas interações.

Cordialidade e Comunicação Adequada

- Manter comunicação clara, objetiva, respeitosa e alinhada às diretrizes institucionais, seja presencialmente, por telefone, e-mail, sistemas corporativos ou aplicativos de mensagem.
- Evitar mensagens ofensivas, ameaçadoras, discriminatórias ou que possam comprometer a imagem profissional de colegas ou da empresa.
- Ouvir com atenção, demonstrar empatia e buscar entendimento mútuo, mesmo em situações de divergência ou pressão operacional.

Profissionalismo e Conduta Ética

- Atuar com seriedade, disciplina, comprometimento e ética, mantendo postura compatível com os valores da Control 361°.
- Abster-se de comentários pejorativos, boatos, especulações ou conversas que prejudiquem o clima organizacional ou a reputação de terceiros.
- Respeitar a hierarquia funcional e os processos estabelecidos, sem abrir mão da transparência e da comunicação assertiva quando necessário.
- Evitar atitudes informais ou íntimas que comprometam a imagem profissional ou gerem interpretações inadequadas no ambiente corporativo.

Colaboração e Trabalho em Equipe

- Promover cooperação, apoio mútuo e compartilhamento de conhecimento, evitando disputas desleais, sabotagem ou comportamentos competitivos prejudiciais.

- Contribuir para um ambiente colaborativo, no qual as metas coletivas prevaleçam sobre interesses individuais.
- Ajudar colegas sempre que necessário, dentro das responsabilidades e limitações da função, promovendo engajamento e eficiência operacional.

Imparcialidade e Transparência nas Relações

- Tomar decisões com base em critérios técnicos, imparciais e objetivos, sem favorecimentos pessoais, políticos, afetivos ou financeiros.
- utilizar informações corretas, completas e verificáveis nas interações, evitando manipulação, omissão ou distorção de fatos.
- preservar a reputação da Control 361° em todas as relações profissionais internas e externas.

Privacidade, Sigilo e Discrição

- Manter confidencialidade sobre informações sensíveis, estratégicas ou pessoais obtidas durante o exercício profissional.
- Evitar discussões de assuntos internos em ambientes inadequados, redes sociais, espaços públicos ou com pessoas não autorizadas.
- Tratar dados pessoais e corporativos com total observância à LGPD e às políticas internas de segurança da informação.





NORMAS SOBRE INTEGRIDADE E ANTICORRUPÇÃO

A Control 361 mantém tolerância zero com qualquer forma de corrupção, fraude, vantagem indevida, irregularidades financeiras ou práticas que violem princípios éticos, legais ou regulatórios. Todas as atividades devem ser conduzidas com estrita observância à legislação anticorrupção brasileira, às normas internas e ao Programa de Integridade da empresa. Para garantir plena conformidade, são expressamente proibidas em qualquer circunstância as seguintes condutas:

Vantagens Indevidas, Propinas e Pagamentos Ilegítimos

É terminantemente proibido:

- Oferecer, prometer, conceder ou autorizar vantagem indevida, financeira ou não financeira, a qualquer pessoa, seja agente público ou privado, com a finalidade de influenciar decisões ou obter benefícios ilícitos.
- Solicitar, exigir, aceitar ou receber propina, comissões ocultas, pagamentos paralelos (“por fora”), presentes de alto valor ou qualquer benefício que possa prejudicar a independência profissional.
- Realizar ou intermediar pagamentos irregulares, dissimulados, sem documentação, sem motivação comercial legítima ou que não estejam previstos em contrato formal.
- Dissimular pagamentos por meio de terceiros, consultores, pessoas jurídicas de fachada, intermediários ou estruturas artificiais com o objetivo de ocultar a origem, destino ou finalidade dos valores.

Manipulação, Fraude e Irregularidades Contratuais

É estritamente proibido:

- Manipular contratos, cláusulas, aditivos, documentos ou condições comerciais com o objetivo de favorecer empresas, indivíduos ou gerar benefícios indevidos.
- Inflar valores, mascarar escopos, justificar serviços inexistentes ou criar aparente legalidade para operações irregulares.
- Desviar recursos, superfaturar serviços ou subfaturar entregas, prejudicando a Control 361, clientes ou a Administração Pública.
- Alterar, omitir, destruir ou adulterar registros e evidências para encobrir atos ilícitos ou dificultar fiscalizações e auditorias.

Interação com Agentes Públicos e Setor Governamental

Em alinhamento com a Lei 12.846/2013 e com o Decreto 11.129/2022, é proibido:

- Oferecer qualquer vantagem ou benefício a agentes públicos, seus familiares ou pessoas indicadas, direta ou indiretamente.
- Realizar pagamentos de facilitação (pagamentos destinados a acelerar procedimentos públicos rotineiros).
- Influenciar licitações, fiscalizações, inspeções, pareceres ou decisões administrativas por meios ilícitos, dissimulados ou antiéticos.
- Estabelecer relacionamento inadequado, privilegiado ou suspeito com agentes públicos, incluindo presentes, favores, convites excessivos ou despesas não autorizadas.

Uso de Intermediários, Terceiros ou Representantes

É proibido:

- Utilizar terceiros para viabilizar, mascarar ou facilitar condutas ilícitas, inclusive consultores, representantes comerciais, correspondentes, assessores, fornecedores ou parceiros.
- contratar prestadores de serviço sem due diligence, sem clareza de escopo ou com indícios de irregularidades, conflito de interesses ou falta de capacidade técnica.
- autorizar pagamentos a terceiros sem documentação completa, contrato válido, comprovação de serviços prestados ou natureza legítima.

Obrigações de Conformidade e Dever de Reporte

Todos devem:

- Reportar imediatamente qualquer ato suspeito, tentativa de suborno, irregularidade ou pressão indevida, por meio dos canais formais da Control 361°.
- Recusar-se a participar de práticas antiéticas, mesmo que solicitadas por superiores, colegas, parceiros ou clientes.
- Cooperar integralmente com auditorias, investigações e ações de compliance, preservando documentos, registros e evidências.

A Control 361 assegura proteção contra retaliação a qualquer pessoa que denuncie condutas antiéticas de boa-fé.

Conformidade com a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013)

A Control 361 declara e reafirma sua plena adesão à Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), ao Decreto nº 11.129/2022, à Lei nº 14.133/2021, às normas do Tribunal de Contas e às melhores práticas nacionais e internacionais de integridade corporativa.

Qualquer violação das normas anticorrupção poderá resultar em:

- sanções disciplinares internas
- responsabilização civil
- responsabilização administrativa
- responsabilização criminal
- rescisão contratual
- aplicação de medidas legais cabíveis



INTERAÇÃO COM AGENTES PÚBLICOS

12

As relações entre a Control 361° e agentes públicos, em qualquer esfera (federal, estadual, municipal ou distrital), devem observar rigor absoluto de transparência, integridade, legitimidade e conformidade legal. Isso inclui servidores efetivos, terceirizados, comissionados, empregados públicos, autoridades, dirigentes de órgãos públicos, militares, agentes políticos, representantes de empresas estatais e qualquer pessoa que exerça função pública.

A interação com agentes públicos deve sempre:

- ser ética e profissional;
- ser devidamente documentada;
- seguir os canais e fluxos institucionais;
- evitar favorecimentos, privilégios ou expectativas de retribuição;
- ser compatível com a legislação vigente e com o Programa de Integridade da empresa.

A Control 361° adota política de tolerância zero com corrupção, suborno, favorecimento e comportamentos que violem os princípios da Administração Pública (legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência).

Condutas Proibidas nas Relações com Agentes Públicos

É expressamente proibido a qualquer colaborador, gestor, diretor, representante, terceiro ou prestador de serviço que atue em nome da Control 361°:

a) Oferecimento de Vantagens ou Brindes Inadequados

- Oferecer, prometer, entregar ou autorizar brindes de valor elevado, bens de luxo, presentes pessoais, pagamentos, descontos, benefícios ou qualquer item que exceda padrões aceitáveis institucionais.
- Conceder produtos, viagens, hospedagens, refeições, ingressos, serviços ou qualquer vantagem além do permitido por lei ou sem justificativa institucional.

b) Despesas, Viagens e Entretenimento Irregulares

- Realizar despesas sem autorização, sem previsão contratual, sem finalidade institucional clara ou sem registro comprobatório.
- Custear viagens, deslocamentos, alimentação, hospedagens ou eventos sem aprovação formal, sem pleno atendimento às normas de compliance e sem justificativa legal e operacional.
- Financiar atividades de lazer, entretenimento, eventos festivos, confraternizações ou benefícios pessoais destinados a agentes públicos.

c) Convites Inadequados ou Indutores de Comprometimento

- Oferecer convites indevidos, como participação em eventos, cursos, viagens, jantares, premiações, reuniões reservadas ou encontros sociais com potencial de gerar compromisso, influência indevida ou aparência de favorecimento.

- Realizar reuniões particulares ou “informais” sem registro, sem pauta definida ou fora das condições institucionais adequadas.

d) Pagamentos de Facilitação e Atos Ilícitos

É absolutamente proibido, sob qualquer circunstância:

- Realizar pagamentos de facilitação, mesmo de pequeno valor, destinados a agilizar processos rotineiros perante a Administração Pública (ex.: liberação de documentos, autorizações, vistorias).
- Efetuar ou acobertar pagamentos destinados a influenciar decisões administrativas, fiscais, regulatórias, sancionatórias ou contratuais.
- Custear serviços, taxas, honorários, gratuidades ou vantagens não previstas legalmente ou que fujam ao devido processo administrativo.

e) Favorecimentos, Pressões e Interferências Indevidas

- Exercer influência indevida, pressão, persuasão ou tentativa de manipulação de agentes públicos.
- Promover obtenção de informações privilegiadas, acesso restrito, antecipação de dados ou favorecimentos que não estejam disponíveis de forma pública e transparente.

Obrigações de Transparência e Rastreamento das Interações

Todas as interações devem ser:

- registradas formalmente;
- documentadas em sistemas corporativos;
- realizadas em locais apropriados;
- acompanhadas por pelo menos um representante institucional quando necessário;
- preservadas para fins de auditoria.

É proibido:

- realizar reuniões informais ou fora de ambientes institucionais;
- discutir propostas, negócios ou temas contratuais por canais informais (mensagens pessoais, redes sociais, telefonia particular etc.);
- omitir encontros, convites, contatos ou solicitações suspeitas.

Dever de Reporte e Cooperação com o Compliance

Qualquer colaborador que observar comportamento inadequado, solicitação de vantagem, pressão indevida, tentativa de favorecimento ou qualquer interação suspeita com agentes públicos deve reportar imediatamente ao Canal de Integridade da Control 361°.

A empresa garante:

- confidencialidade,
- sigilo,
- proteção contra retaliação,
- análise técnica e imparcial.

Alinhamento Legal

A Control 361 observa integralmente:

- Lei 12.846/2013 – Lei Anticorrupção
- Decreto 11.129/2022 – Regulamentação do Programa de Integridade
 - Lei 14.133/2021 – Nova Lei de Licitações
 - Código Penal (crimes contra a Administração Pública)
 - Princípios da Administração Pública
 - Padrões internacionais de integridade (OCDE e ISO 37001)



13



LICITAÇÕES E CONTRATOS PÚBLICOS

A Control 361° cumpre integralmente a Lei nº 14.133/2021, a Lei Anticorrupção (Lei 12.846/13), o Decreto 11.129/2022, as normas do TCU e os princípios da Administração Pública. Toda atuação da empresa em processos licitatórios, contratações públicas e parcerias governamentais deve ser técnica, transparente e íntegra.

É expressamente proibido:

Manipulação de Preços

- Ajustar preços artificialmente, reduzir ou aumentar valores para influenciar competição.
- Omitir custos, inflar despesas ou praticar superfaturamento ou subfaturamento.

Troca de Favores

- Realizar acordos informais, favores, promessas, ofertas ou vantagens a agentes públicos, concorrentes ou terceiros.
- Solicitar ou oferecer benefícios em troca de flexibilização, direcionamento ou influência em decisões.

Direcionamento Indevido

- Manipular editais, especificações técnicas, requisitos ou documentos para beneficiar empresas específicas.
- Solicitar informações privilegiadas ou influenciar indevidamente a Administração.

Conluio e Práticas Anticompetitivas

- Ajustar propostas com concorrentes.
- Dividir mercado, combinar lances, alternar vencedores ou criar aparência de competitividade.
- Criar empresas de fachada para simular concorrência.



CONFLITO DE INTERESSES

14

Configura conflito de interesses quando interesses pessoais, familiares, financeiros, políticos ou afetivos interferem (ou aparentam interferir) na capacidade do colaborador de agir de maneira imparcial e no melhor interesse da Control 361°.

São exemplos de conflito de interesses:

- Manter negócios, contratos ou negociações com empresas pertencentes a familiares, cônjuges, parceiros afetivos ou pessoas próximas.
- Tomar decisões que beneficiem parentes, amigos, parceiros, fornecedores ou clientes com vínculo pessoal.
- Atuar como sócio oculto, investidor, proprietário, consultor ou beneficiário de fornecedor, concorrente ou prestador de serviço da empresa.
- Receber presentes, descontos, serviços ou cortesias que possam influenciar decisões.

- Envolver-se em atividades externas que prejudiquem a independência ou disponibilidade necessária às funções. Todos os conflitos devem ser declarados previamente ao Compliance.



NEPOTISMO E RELACIONAMENTOS

15

A Control 361 proíbe práticas de nepotismo, favorecimento e influência indevida em processos de contratação, promoção ou gestão de pessoal.

A contratação de parentes é permitida somente se:

- houver análise formal do Compliance, com registro;
- não existir subordinação direta ou influência hierárquica;
- não houver risco de manipulação, privilégio, pressão ou interferência;
- houver aprovação prévia e expressa da Diretoria;
- forem observados os princípios de impessoalidade, isonomia e transparência.

Relacionamentos afetivos internos devem ser comunicados ao Compliance para avaliação de impacto.





USO ÉTICO DE INFORMAÇÕES

16

Informações corporativas são patrimônio estratégico da Control 361, devendo ser tratadas com confidencialidade, diligência e proteção.

Constituem segredo corporativo:

- dados pessoais e sensíveis de clientes, usuários e colaboradores;
- códigos-fonte, algoritmos, rotinas, arquitetura de sistemas e bases de dados;
- projetos, metodologias, estudos e protótipos;
- estratégias comerciais, financeiras e operacionais;
- informações contratuais, jurídicas, competitivas e de governança.

É estritamente proibido compartilhar, divulgar, repassar, expor, copiar ou transmitir informações sem autorização formal. O sigilo permanece mesmo após o desligamento.

- Registrar operações de tratamento em inventários, logs e controles internos.
- Reportar incidentes de segurança imediatamente ao Encarregado (DPO) e seguir protocolos internos.
- Evitar coleta excessiva ou desnecessária de dados.
- Garantir criptografia, controles de acesso, pseudonimização e mecanismos de segurança aplicáveis.
- Cumprir políticas de retenção e descarte seguro.



CONDUTAS GERAIS ESPERADAS

Com base na ISO 27001, toda a infraestrutura digital da Control 361° é protegida por regras de segurança rígidas.

É proibido:

- compartilhar senhas, tokens, credenciais ou dispositivos de autenticação;
- instalar softwares, aplicativos, extensões ou sistemas sem autorização formal;
- utilizar dispositivos pessoais em ambientes críticos sem autorização explícita;
- alterar configurações de segurança, desabilitar firewalls ou burlar controles;
- conectar mídias externas não autorizadas aos sistemas corporativos.

O uso dos recursos deve seguir as políticas de TI, Segurança e Compliance.



LGPD – REGRAS AVANÇADAS

17

A Control 361 cumpre integralmente a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei 13.709/2018) e as normas de segurança aplicáveis.

São obrigações permanentes:

- Utilizar dados pessoais apenas quando houver base legal válida e finalidade legítima.

18



GESTÃO DOCUMENTAL

A Control 361 adota padrões rigorosos de gestão documental, visando assegurar a conformidade legal, a transparência institucional e a rastreabilidade das informações. Para tanto, todos os documentos, independentemente de seu formato (físico ou digital), devem obrigatoriamente observar os seguintes princípios:

- **Autenticidade:** todos os documentos devem ser verdadeiros, fidedignos e livres de qualquer tipo de adulteração ou manipulação indevida;
- **Integridade:** o conteúdo deve ser preservado em sua forma original, garantindo que não haja alterações não autorizadas, supressões ou acréscimos;
- **Auditabilidade e Rastreabilidade:** todos os documentos devem conter registros que permitam identificar sua origem, responsáveis, histórico de alterações, fluxos de aprovação e demais aspectos necessários para auditorias internas ou externas;
- **Armazenamento e Classificação:** documentos devem ser organizados e mantidos conforme a Política Corporativa de Gestão Documental, contemplando prazos de guarda, critérios de classificação, versionamento, descarte seguro, cadeia de custódia e demais procedimentos definidos pela área responsável;
- **Proteção e Segurança da Informação** – todos os documentos devem ser protegidos contra perda, extravio, deterioração, acesso não autorizado, divulgação indevida, manipulação imprópria ou destruição irregular, observando-se a legislação aplicável, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), quando envolver dados pessoais.

A falsificação, destruição irregular, ocultação, alteração indevida ou eliminação sem autorização de qualquer documento institucional constitui falta gravíssima, sujeitando o infrator às sanções disciplinares cabíveis, sem prejuízo das responsabilidades civis, administrativas e penais aplicáveis.



FRAUDES E LAVAGEM DE DINHEIRO

20

Para prevenir riscos de fraude, corrupção e lavagem de dinheiro, devem ser observados controles específicos.

Atenção especial para:

- transações em espécie, valores incomuns ou incompatíveis com o objeto contratual;
 - contratos sem escopo claro, sem responsável identificado ou sem métricas de execução;
 - intermediários, consultores ou representantes sem capacidade comprovada;
 - empresas sem histórico, sem sede física, sem quadro técnico ou sem atividade comprovada;
 - divergências entre valores contratados e serviços efetivamente prestados;
 - solicitações de pagamento antecipado sem justificativa.
- Irregularidades devem ser reportadas imediatamente.



RELACIONAMENTO COM CLIENTES

21

O relacionamento com clientes deve ser sempre:

- respeitoso, seguindo postura ética e profissional;
- transparente, com informações claras, verdadeiras e tempestivas;
- técnico, baseado em conhecimento, evidências e boas práticas;
- confidencial, preservando dados, estratégias e comunicações internas.

Promessas falsas ou garantias indevidas são proibidas.



RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

23

Os terceiros que atuam em nome da Control 361 devem firmar termos específicos contendo cláusulas obrigatórias de:

- integridade e anticorrupção;
- confidencialidade e sigilo;
- proteção de dados (LGPD);
- compliance e auditoria;
- responsabilidade por atos com reflexo jurídico.

Falhas de terceiros podem gerar responsabilização da Control 361°.



RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

22

A seleção de fornecedores deve ser pautada por critérios formais, objetivos e documentados:

- idoneidade e reputação;
- qualificação técnica;
- capacidade operacional e financeira;
- ética, legalidade e práticas de integridade;
- conformidade ambiental, fiscal e trabalhista.

Favorecimentos e discriminações sem justificativa são proibidos.



SOCIEDADE E IMPRENSA

24

Somente porta-vozes autorizados podem:

- conceder entrevistas;
- emitir comunicados;
- responder questionamentos da imprensa;
- divulgar dados institucionais;
- posicionar oficialmente a empresa.

Colaboradores não podem falar em nome da Control 361° sem autorização.



ÉTICA NA GOVERNANÇA CORPORATIVA

25

A governança corporativa da Control 361° baseia-se em:

- **Transparência** – comunicação clara e tempestiva;
- **Equidade** – tratamento justo a todas as partes interessadas;
- **Prestação de contas** – accountability e responsabilização;
- **Responsabilidade corporativa** – atuação sustentável e ética.



PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade da Control 361° possui:

27

- políticas internas consolidadas;
- treinamento contínuo e atualização periódica;
- auditorias internas e externas;
- due diligence de terceiros e parceiros;
- accountability da alta gestão;
- monitoramento constante das normas legais.



GESTÃO DE RISCOS ÉTICOS

26

Os riscos éticos são avaliados por uma matriz que considera:

- impacto (jurídico, reputacional, financeiro, operacional);
- probabilidade de ocorrência;
- controles mitigadores e preventivos;
- monitoramento contínuo.

Relatórios periódicos são obrigatórios.



CONDUTAS GERAIS ESPERADAS

A Control 361 mantém um Canal de Denúncia independente, seguro e confidencial, destinado ao recebimento de relatos sobre violações éticas, práticas ilícitas, irregularidades, assédio, discriminação, corrupção, fraudes, conflitos de interesse, desvios de conduta ou qualquer comportamento incompatível com este Código.

O Canal de Denúncia é um instrumento essencial do Programa de Integridade, devendo ser utilizado por colaboradores, gestores, diretores, estagiários, fornecedores, terceiros, prestadores de serviço e qualquer pessoa que tenha relação com a empresa.

28

Garantias Fundamentais do Canal

O Canal assegura:

a) Sigilo Absoluto

Todas as informações fornecidas serão tratadas de forma confidencial, preservando a identidade do denunciante, das testemunhas e dos envolvidos, conforme normas legais e políticas internas.

b) Anonimato Opcional

O denunciante pode, se desejar, manter o anonimato. A Control 361° não exige identificação, não realiza rastreamento e não adota procedimentos que possam violar a privacidade do denunciante.

c) Proteção Contra Retaliações

É terminantemente proibida qualquer forma de retaliação contra quem, de boa-fé:

- reportar violações;
- colaborar com investigações;
- fornecer informações;
- testemunhar ou auxiliar a apuração.

Retaliações configuram falta gravíssima e serão punidas com rigor.

d) Apuração Técnica e Independente

Todas as denúncias são avaliadas por equipe especializada de Compliance ou por entidade externa independente, garantindo imparcialidade, neutralidade e autonomia na apuração.

e) Resposta Formal e Transparente

Após a análise, o denunciante (quando identificado) receberá retorno formal quanto:

- ao recebimento;
- ao andamento;
- à conclusão da apuração;
- às medidas adotadas, dentro dos limites legais e de sigilo.

f) Medidas Disciplinares e Corretivas

Constatada a infração, a Control 361 aplicará:

- advertências;
- suspensões;
- desligamento por justa causa;
- responsabilização civil, administrativa ou criminal;
- medidas de prevenção e mitigação;
- ajustes em processos internos, quando necessário.

Abrangência do Canal

Podem ser denunciados:

- assédio moral, sexual ou psicológico;
- discriminação e violações de direitos;
- corrupção, propina e vantagens indevidas;
- fraudes financeiras, contábeis ou documentais;
- desvio de recursos, materiais ou informações;
- violação de LGPD, SI ou confidencialidade;
- abuso de autoridade;
- conflitos de interesse e nepotismo;
- condutas que violem a lei ou o Código de Ética;
- riscos à integridade, imagem ou reputação da Control 361°.

Dever de Utilização do Canal

Todos os colaboradores e terceiros têm o dever ético de reportar fatos suspeitos, bem como a responsabilidade de:

- agir de boa-fé;
- relatar informações verdadeiras;
- não utilizar o canal para denúncias maliciosas ou infundadas.

Denúncias falsas, caluniosas ou de má-fé podem gerar responsabilização.

Conformidade Legal

O Canal de Denúncia atende às exigências:

- Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013);
- Decreto 11.129/2022;
- Lei das Licitações (Lei nº 14.133/2021);
- Código Penal;
- LGPD (Lei nº 13.709/2018);
- Normas internacionais (ISO 37001 e ISO 37301).

Compromisso Institucional

A Control 361° garante que o Canal de Denúncia permanecerá:

- acessível 24 horas por dia;
- operado com padrões internacionais de integridade;
- livre de interferências;
- protegido por mecanismos de segurança da informação;
- amparado pela alta administração.



PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO INTERNA

29

A Control 361° conduz investigações internas com base nos princípios da ética, legalidade, imparcialidade e responsabilidade corporativa. Todas as apurações seguem metodologia estruturada, garantindo respeito aos direitos envolvidos e plena conformidade com o Programa de Integridade.

As investigações internas devem obrigatoriamente ser:

a) Sigilosas

- As informações, documentos, depoimentos e evidências coletadas são de uso estritamente interno, preservando a privacidade de denunciante, testemunhas e investigados.
- O sigilo é mantido durante todo o processo e mesmo após sua conclusão.

b) Imparcial e Independentes

- A apuração será conduzida por equipe técnica, neutra e sem vínculos com os fatos investigados.
- A Control 361 pode, quando necessário, contratar auditoria ou empresa externa para garantir ainda mais autonomia e imparcialidade.

c) Documentadas e Rastreáveis

- Todas as etapas são registradas em relatório interno, contendo cronologia, evidências, análise técnica, depoimentos, diligências e conclusões.
- A documentação deve permitir auditoria posterior, quando aplicável.

d) Conduzidas por Profissionais Qualificados

- A equipe responsável deve possuir competência técnica, experiência e treinamento específico em investigações corporativas, compliance e legislação aplicável.

e) Respeitosas ao Contraditório e à Ampla Defesa

- O investigado terá direito a ser ouvido, apresentar informações, documentos e esclarecer fatos dentro de um processo justo e equilibrado.
- Não se admite prejulgamento, parcialidade ou conclusões precipitadas.

f) Baseadas em Evidências

- Decisões são tomadas a partir de documentos, registros, depoimentos, análises técnicas e demais elementos comprobatórios.
- Presunções, boatos ou especulações não podem fundamentar decisões.

g) Concluídas com Relatório Formal

- Ao final da apuração, será emitido relatório técnico conclusivo, contendo:
 - descrição dos fatos;
 - resumo das diligências;
 - avaliação das evidências;
 - conclusão fundamentada;
 - recomendações disciplinares, preventivas e corretivas.
- O relatório será analisado pela Diretoria ou pelo Comitê responsável.

h) Ações Corretivas e Preventivas

- Caso confirmadas irregularidades, serão adotadas medidas disciplinares, melhorias de processo, reforço de controles internos ou realinhamentos necessários.

MEDIDAS DISCIPLINARES

30

As medidas disciplinares aplicáveis em caso de violação do Código de Ética, políticas internas ou legislação vigente seguem critérios de proporcionalidade, razoabilidade, reincidência, gravidade e impacto.

As medidas disciplinares podem incluir:

a) Orientação Formal

Utilizada para condutas de menor impacto, com a finalidade de orientar o colaborador sobre a conduta adequada.

b) Advertência Escrita

Aplicada quando a conduta é inadequada, mas ainda permite correção sem afastamento do colaborador.

c) Suspensão Disciplinar

Usada em casos mais graves ou reincidentes, podendo variar conforme gravidade e política interna.

d) Desligamento

Inclui a possibilidade de rescisão por justa causa, conforme artigos 482 e 158 da CLT, quando a violação for grave ou comprometer a integridade da empresa.

e) Responsabilização Civil, administrativa ou Penal

A Control 361° poderá comunicar autoridades competentes quando o comportamento configurar:

- crime;
- violação administrativa;
- fraude;
- assédio;
- corrupção;
- desvio patrimonial;
- outras condutas tipificadas.

f) Ressarcimento de Prejuízos

Quando houver dano material ou financeiro à empresa, o colaborador poderá ser responsabilizado a indenizar ou ressarcir os prejuízos causados, conforme legislação aplicável.

g) Ações Preventivas e Educacionais

- Reorientação profissional;
- reciclagem obrigatória;
- reforço de treinamentos de compliance.





RESPONSABILIDADE DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

A alta administração da Control 361 (diretores, sócios, administradores e gestores estratégicos) assume papel essencial no fortalecimento da cultura ética e na efetividade do Programa de Integridade.

A alta gestão deve obrigatoriamente:

a) Dar Exemplo (Tone at the Top)

- Praticar e demonstrar comportamentos compatíveis com o Código de Ética.
- Servir de referência direta de integridade, ética e profissionalismo.

b) Patrocinar o Programa de Integridade

- Demonstrar apoio público e institucional às normas de compliance.
- Garantir que as políticas e ações sejam implementadas de forma efetiva.

c) Fornecer Recursos Necessários

- Destinar orçamento, equipe, tecnologia e infraestrutura suficientes para o funcionamento adequado do compliance, auditoria e controles internos.

d) Cumprir e Fazer Cumprir o Código

- Garantir que todos os colaboradores, gestores e terceiros conheçam e cumpram o Código de Ética.
- Promover ações, treinamentos e orientações que reforcem a cultura de integridade.

e) Avaliar Riscos de Integridade

- Monitorar riscos operacionais, regulatórios, éticos e de corrupção.
- Atualizar controles internos conforme mudanças no ambiente de negócios.

f) Supervisionar o Programa de Integridade

- Acompanhar indicadores, relatórios, auditorias e investigações internas.
- Reunir-se periodicamente com a área de Compliance.
- Avaliar a efetividade das políticas e sugerir melhorias.

g) Garantir Transparência e Accountability

- Assegurar que decisões estratégicas e corporativas sigam padrões éticos e legais.
- Garantir registro, prestação de contas e governança adequada.
- Promover medidas corretivas quando detectadas falhas ou vulnerabilidades.

h) Responsabilidade Legal

A alta administração responde civil, administrativa e, quando aplicável, penalmente por atos praticados em desconformidade com:

- Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção);
- Decreto 11.129/2022;
- Lei 14.133/21;
- LGPD;
- Normas trabalhistas;
- Demais legislações vigentes.



RESPONSABILIDADE DOS GESTORES

Os gestores exercem papel essencial na disseminação da cultura de integridade e na implementação do Programa de Integridade. Além das responsabilidades operacionais, possuem obrigações éticas, legais e de governança.

Os gestores devem obrigatoriamente:

a) Supervisionar Suas Equipes com Ética, Equidade e Responsabilidade

- Garantir que todos compreendam e sigam o Código de Ética e as políticas internas.
- Agir com liderança ética, mantendo postura coerente com os valores institucionais.
- Proteger a equipe contra assédio, discriminação e condutas abusivas.

b) Prevenir Conflitos, Irregularidades e Riscos

- Identificar e eliminar potenciais conflitos de interesse.
- Monitorar comportamentos, processos e atividades que possam gerar riscos legais, operacionais ou reputacionais.
- Implementar controles internos e boas práticas preventivas.

c) Orientar Colaboradores de Forma Contínua

- Oferecer treinamento, instrução e feedback construtivo.
- Esclarecer dúvidas sobre conduta ética, compliance e normas legais.
- Incentivar comunicação aberta e transparente.

d) Comunicar Incidentes, suspeitas ou Violações ao Compliance

- Notificar imediatamente o Compliance sobre qualquer irregularidade ou comportamento suspeito.
- Cooperar com denúncias legítimas e relatar pressões indevidas ou tentativas de violação.

e) Apoiar Investigações Internas, Auditorias e Controles

- Facilitar o acesso da equipe de investigação a documentos, informações e colaboradores.
- Garantir que não haja interferência, retaliação ou obstrução das apurações.
- Implementar recomendações e medidas corretivas resultantes das análises.

f) Promover Ambiente Seguro e Respeitoso

- Atuar para prevenir assédio, conflito, discriminação e práticas abusivas.
- Estimular diálogo, colaboração e respeito entre os membros da equipe.



RESPONSABILIDADE DOS COLABORADORES

33

Todos os colaboradores, independentemente de cargo, função ou tempo de empresa, têm papel ativo na manutenção da cultura de integridade da Control 361° e devem atuar com responsabilidade, ética e compromisso.

Todos os colaboradores devem:

a) Cumprir Normas Internas, Legislação e Contratos

- Observar o Código de Ética, políticas corporativas, manuais e regras de compliance.
- Cumprir integralmente legislações relevantes, incluindo anticorrupção, trabalhista, LGPD, licitações e segurança da informação.

b) Agir com Integridade e Profissionalismo

- Manter conduta honesta, transparente, responsável e compatível com os valores institucionais.
- Evitar práticas enganosas, antiéticas ou que possam prejudicar a imagem da empresa.

c) Preservar Informações e Patrimônio da Empresa

- Proteger bens materiais, informações sensíveis, sistemas e recursos tecnológicos.
- Evitar desperdícios, uso indevido, danos voluntários ou negligência.

d) Recusar Práticas Antiéticas e Irregulares

- Não aceitar ordens ilegais, antiéticas ou que violem normas internas.
- Recusar subornos, propinas, vantagens indevidas ou qualquer conduta ilícita.

e) Denunciar Irregularidades de Boa-Fé

- Comunicar prontamente qualquer suspeita de fraude, assédio, corrupção, conflito de interesses ou violação ética.
- Utilizar os canais oficiais com responsabilidade e boa-fé.

f) Cooperar com Avaliações, Auditorias e Investigações

- Fornecer informações verídicas e completas durante auditorias e investigações internas.
- Manter sigilo e respeito aos procedimentos corporativos.

g) Respeitar o Ambiente de Trabalho e Colegas

- Promover ambiente saudável, colaborativo e livre de discriminação.



RESPONSABILIDADE DE TERCEIROS

34

Terceiros que atuam em nome da Control 361° (incluindo fornecedores, consultores, parceiros, representantes, distribuidores e prestadores de serviço) são extensão operacional da empresa e devem obedecer aos mesmos padrões éticos e legais.

Os terceiros devem:

a) Cumprir Contratos, Normas de Integridade e Políticas Internas

- Obedecer às cláusulas contratuais, especialmente as de integridade, anticorrupção, confidencialidade e proteção de dados.
- Atender às políticas da Control 361° quando aplicáveis.

b) Atuar com Ética, Transparência e Legalidade

- Seguir práticas comerciais legítimas, honestas e alinhadas às leis vigentes.
- Evitar qualquer forma de suborno, fraude, manipulação ou falsificação.

c) Não Gerar Riscos Reputacionais, Legais ou Operacionais

- Evitar comportamentos que possam afetar negativamente a imagem da Control 361°.
- Comunicar imediatamente qualquer situação de conflito de interesses ou potencial violação ética.

d) Permitir Auditorias, Due Diligence e Verificações

- Colaborar plenamente com auditorias, avaliações de integridade, verificações documentais e diligências prévias.
- Disponibilizar documentos, informações e evidências quando solicitado.

e) Manter Documentação Atualizada e Verídica

- Fornecer dados corretos sobre constituição societária, regularidade fiscal, trabalhista, operacional e técnica.
- Atualizar prontamente qualquer mudança que possa impactar o relacionamento contratual.

f) Responsabilidade Solidária por Irregularidades

- Terceiros que atuem em nome da empresa podem gerar responsabilização conjunta, conforme Lei Anticorrupção, tornando o cumprimento das regras obrigatório.



REDES SOCIAIS E COMUNICAÇÃO

35

A atuação dos colaboradores nas redes sociais deve refletir responsabilidade, ética e respeito à imagem institucional da Control 361°. As interações públicas, ainda que em perfis pessoais, podem impactar direta ou indiretamente a reputação da empresa. São terminantemente proibidas as seguintes condutas:

a) Uso indevido da marca, logotipos ou identidade visual

- Utilizar a marca da Control 361° sem autorização formal da área competente.
- Criar páginas, perfis, grupos, conteúdos ou campanhas em nome da empresa sem aprovação.

b) Divulgação de informações internas ou estratégicas

- Compartilhar dados sigilosos, contratos, projetos, códigos-fonte, listas de clientes, imagens de sistemas ou qualquer conteúdo interno.
- Publicar fotos de ambientes de trabalho onde informações sensíveis possam aparecer.

c) Publicação de conteúdo ofensivo, discriminatório ou prejudicial

- Produzir, compartilhar ou apoiar conteúdos que contenham preconceito, violência, ataques pessoais, discurso de ódio ou que possam associar a empresa a comportamentos inadequados.
- Debater assuntos internos da empresa em ambientes públicos, fóruns, aplicativos de mensagens ou redes sociais.

d) Condutas que afetem a reputação ou credibilidade da empresa

- Críticas públicas sobre operações, clientes, parceiros ou colaboradores.
- Exposição de problemas internos sem uso dos canais oficiais.

e) Orientação Geral

Publicações pessoais devem ser feitas com responsabilidade e nunca podem comprometer a imagem, a marca, a estratégia, a integridade ou a reputação da Control 361°.





USO DE BENS E MARCA

Os bens, recursos e propriedades da Control 361° devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais e em conformidade com as políticas internas. O uso responsável destes ativos é essencial para a segurança, eficiência e continuidade das operações.

É estritamente proibido:

a) Uso pessoal ou indevido de bens da empresa

- Equipamentos, veículos, celulares corporativos, notebooks, ferramentas, sistemas e materiais não podem ser utilizados para fins particulares.
- Emprestar, ceder ou permitir acesso não autorizado a terceiros.

b) Cópia, pirataria ou uso irregular de softwares

- Instalar programas não licenciados ou não autorizados.
- Utilizar ferramentas que violem direitos autorais, licenças ou contratos de propriedade intelectual.

c) Desvio, subtração ou apropriação de bens

- Retirar materiais, equipamentos, documentos ou dados para uso pessoal.
- Realizar qualquer forma de apropriação indébita, furto ou desvio de recursos.

Orientação Geral

Todos os recursos fornecidos pela Control 361° – físicos, digitais ou intelectuais – devem ser usados com responsabilidade, zelo e exclusivamente para fins laborais, seguindo a diretriz de proteção ao patrimônio corporativo.



ÁLCOOL, DROGAS E ARMAS

A Control 361° adota política de tolerância zero em relação ao uso de substâncias ilícitas, porte não autorizado de armas e quaisquer comportamentos que coloquem em risco a segurança, saúde e integridade dos colaboradores.

a) Drogas ilícitas

É proibido portar, consumir, distribuir ou estar sob efeito de substâncias proibidas por lei durante o horário de trabalho, em ambientes da empresa ou em atividades externas representando a Control 361.

b) Porte de armas

É proibido portar armas de fogo, munições, armas brancas ou instrumentos de agressão, exceto quando expressamente autorizado por lei e pela administração da empresa (por exemplo, vigilantes ou empresas de segurança homologadas).

c) Álcool e estado de embriaguez

É proibido:

- trabalhar sob efeito de álcool;
- apresentar sinais de embriaguez;
- consumir bebidas alcoólicas durante o expediente, em eventos corporativos sem autorização ou enquanto estiver representando a empresa.

Exceções somente podem ser autorizadas pela alta gestão em eventos controlados, com consumo responsável e regras claras.

d) Substâncias que comprometam a capacidade laboral

É proibido realizar atividades laborais sob efeito de medicamentos controlados ou substâncias que reduzam a capacidade cognitiva ou motora, salvo quando:

- houver prescrição médica;
- o colaborador informar a gestão;
- não houver risco às atividades desempenhadas.

Orientação Geral

A Control 361 mantém compromisso absoluto com a preservação da saúde, segurança e integridade física e mental de todos, e poderá adotar medidas disciplinares, inclusive desligamento, caso ocorram violações.



PREVENÇÃO AO ASSÉDIO

38

A Control 361 mantém tolerância zero com qualquer forma de assédio, violência, intimidação, discriminação ou conduta abusiva no ambiente de trabalho. Toda prática que atente contra a dignidade, integridade psíquica, moral, física ou emocional de qualquer pessoa é terminantemente proibida e será tratada com rigor.

A empresa está comprometida em promover um ambiente seguro, saudável, inclusivo e livre de constrangimentos, garantindo respeito absoluto às pessoas em todas as relações profissionais.

Assédio Moral

Configura assédio moral qualquer conduta abusiva, repetitiva ou sistemática que exponha pessoa ou grupo a situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras ou degradantes, tais como:

- humilhações públicas;
- críticas reiteradas sem fundamento;
- isolamento deliberado;
- propagação de boatos ou hostilidades;
- ameaças injustificadas;
- manipulação ou abuso de poder hierárquico.

Assédio moral é vedado independentemente do cargo, podendo ocorrer entre superiores, subordinados ou colegas de mesmo nível hierárquico.

Assédio Sexual

É proibido qualquer ato de natureza sexual que:

- imponha constrangimento;
 - envolva promessa de vantagem;
 - condicione benefícios ao favorecimento sexual;
 - se manifeste por meio de convites insistentes, toques não consentidos, insinuações, mensagens inadequadas, gestos ou expressões ofensivas.
- Assédio sexual constitui crime (art. 216-A do Código Penal) e enseja justa causa, rescisão imediata e comunicação às autoridades competentes, quando aplicável.

Assédio Psicológico

Caracteriza-se por práticas que:

- reduzam a autoconfiança da vítima;
- causem medo, angústia ou humilhação;

- provoquem constrangimento emocional;
 - manipulem emoções para obtenção de controle, submissão ou medo.
- O assédio psicológico pode ser sutil e progressivo, devendo ser combatido com rigor.

Discriminação e Condutas Preconceituosas

A Control 361 proíbe qualquer ato discriminatório relacionado a:

- raça, cor, etnia;
- gênero, identidade de gênero, orientação sexual;
- idade;
- deficiência;
- religião ou crença;
- origem social ou econômica;
- aparência, peso, acento, características pessoais;
- qualquer outra condição protegida pela lei.

Comentários ofensivos, piadas discriminatórias, exclusões deliberadas ou linguagem pejorativa são proibidos e passíveis de sanções disciplinares.

Violência, Intimidação e Humilhação

São igualmente proibidos:

- ameaças;
- agressões verbais ou físicas;
- intimidações;
- condutas hostis;
- exposição vexatória;
- represálias contra quem denuncia.

Nenhuma forma de violência será aceita.



Canal de Denúncia e Proteção ao Denunciante

Todas as denúncias recebidas serão:

- analisadas de forma técnica e imparcial;
- tratadas com sigilo absoluto;
- investigadas por equipe competente;
- protegidas contra qualquer forma de retaliação;
- encaminhadas à alta administração quando necessário.

A Control 361 garante proteção ao denunciante de boa-fé, nos termos da legislação e do Programa de Integridade.

Responsabilização

As práticas de assédio moral, sexual, psicológico ou discriminatório podem resultar em:

- advertência;
- suspensão;

- rescisão por justa causa (arts. 482/CLT);
- indenizações civis por danos morais;
- responsabilização criminal, quando tipificada;
- comunicação a órgãos competentes e clientes públicos.

Não há necessidade de repetição para configurar assédio, especialmente em situações de forte gravidade.

Compromisso Institucional

A Control 361 se compromete a:

- promover treinamentos periódicos;
- educar colaboradores sobre condutas adequadas;
- adotar políticas preventivas e protocolos de ação;
- investigar imediatamente qualquer denúncia;
- agir com rigor e celeridade.

Ambiente seguro é prioridade absoluta.



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

39

A Control 361° promove:

- igualdade de oportunidades;
- respeito às diferenças;
- ambiente seguro e acolhedor;
- não discriminação;
- ações afirmativas quando aplicáveis.



DISPOSIÇÕES FINAIS

41

Este Código entra em vigor na data de sua publicação, substitui versões anteriores e vincula todos os colaboradores, gestores, diretores e terceiros.

O descumprimento acarreta medidas disciplinares.



REVISÃO DO CÓDIGO

Este Código será:

- revisado anualmente;
- atualizado conforme mudanças legais;
- aprovado pela Diretoria;
- divulgado a todos os colaboradores e terceiros;
- disponibilizado em meios digitais.

40



CONTROL 361°

2025/2026