

## **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

### **PCL PROJETOS E CONSULTORIA**

ATUALIZAÇÃO 2023

Aracaju/SE, 2023.

## 1 - INTRÓITO

O Código de Ética e Conduta é de extrema importância para estabelecer os padrões de comportamento esperados dos funcionários, colaboradores e terceiros de uma organização. Ele serve como um guia prático e claro, orientando a conduta ética e responsável de todos os envolvidos com a empresa.

Ao comprometer-se a atuar de forma ética, com integridade e transparência, a PCL PROJETOS E CONSULTORIA demonstra seu compromisso em agir de acordo com os mais altos padrões éticos e em conformidade com as leis aplicáveis. Isso cria uma cultura organizacional baseada em valores sólidos e contribui para o estabelecimento de relações de confiança com os clientes, parceiros e demais partes interessadas.

Ao receber o Código de Ética e Conduta, os funcionários, colaboradores e terceiros da PCL PROJETOS E CONSULTORIA são informados sobre as expectativas da empresa em relação ao seu comportamento e são responsabilizados por conduzir suas atividades em conformidade com as diretrizes estabelecidas. Isso promove um ambiente de trabalho ético e saudável, fortalecendo a reputação da empresa e contribuindo para o sucesso a longo prazo.

É fundamental que todos os envolvidos compreendam a importância do Código de Ética e Conduta e o apliquem em suas atividades diárias. Além disso, é essencial que a empresa promova a disseminação e a compreensão do código por meio de treinamentos, comunicações claras e exemplos de liderança, para garantir que ele seja efetivamente implementado em toda a organização.

Ao adotar e seguir rigorosamente o Código de Ética e Conduta, a PCL PROJETOS E CONSULTORIA reforça seu compromisso com a integridade, a transparência e a excelência em todas as suas atividades, promovendo uma cultura organizacional baseada em valores éticos e respeito aos princípios fundamentais de atuação empresarial.

## 2 - PRINCÍPIOS BASILARES

É possível identificar como principal objetivo da PCL aperfeiçoar a existência dos parceiros, clientes, entes governamentais e a comunidade, criando soluções sustentáveis com ética, integridade e transparência. Para garantir a imagem e a reputação da PCL, é fundamental que os Terceiros compartilhem o compromisso da empresa com as práticas empresariais éticas.

As atividades e esforços da PCL para atingir esse objetivo juntamente com seus clientes e com o mercado tem como base a aplicação constante de nossos 6(seis) princípios, a saber:





- I. COMUNICAÇÃO** é vital para pessoas e organizações e que, quando desenvolvida de forma profissional, traz excelentes resultados;
- II. CONFIANÇA NAS PESSOAS** e em sua capacidade e desejo de se aprimorar;
- III. AUTODESENVOLVIMENTO DAS PESSOAS**, principalmente por meio da educação pelo trabalho, garantindo a sobrevivência, o crescimento e a perpetuidade da empresa;
- IV. SATISFAÇÃO DOS CLIENTES**, servindo-os com produtos de qualidade, além de responsabilidade econômica, social e ambiental.
- V. PARCERIA ENTRE OS INTEGRANTES** envolvidos no planejamento e na realização dos negócios da PCL, bem como nos resultados que eles geram; e
- VI. REINVESTIMENTO DOS RESULTADOS** para a criação de novas oportunidades de trabalho e para o desenvolvimento das comunidades.

O Código de Conduta da empresa é uma ferramenta importante para estabelecer os valores e comportamentos esperados de todos os terceiros que se relacionam com a organização. Ele foi elaborado com base em princípios amplamente aceitos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os procedimentos recomendados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as leis e regulamentos dos países em que a empresa atua.

Ao se basear em documentos e normas reconhecidos internacionalmente, o Código de Conduta busca estabelecer um conjunto de diretrizes que promovam o respeito aos direitos humanos, a prática de trabalho justo e ético, a transparência nas relações comerciais e o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis.

Ao adotar e promover o cumprimento do Código de Conduta, a empresa demonstra seu compromisso com a ética, a responsabilidade corporativa e o respeito aos direitos humanos, contribuindo para uma cultura organizacional saudável e sustentável, e estabelecendo relações de confiança com seus terceiros e demais partes interessadas.

### 3 - FINALIDADE

A finalidade primordial deste Código é conscientizar os colaboradores da importância que a conduta ética tem para a empresa e como ela pode ser atingida. A PCL sabe que só com base no comportamento ético de seus colaboradores é que pode afirmar ser uma empresa compromissada com tais valores.

O desenvolvimento e evolução dos negócios da companhia dependem dos colaboradores, que estes conduzam suas atividades com o mais elevado grau de comprometimento, em plena conformidade com a legislação,



normas e regulamentos aplicáveis, portando-se sempre com ética e moral, cumprindo a lei e o disposto neste Código e nas demais políticas internas.

Neste sentido, este Código visa:

- a.** Disseminar a cultura ética e de controles;
- b.** Reforçar a importância da honestidade, humildade e companheirismo em nossas relações;
- c.** Indicar condutas e comportamentos esperados; e
- d.** Orientar todos como identificar e tratar condutas indesejadas, ilegais ou antiéticas.

Temos confiança que a partir deste programa de integridade nossos colaboradores envidem todos os esforços para conduzir negócios de acordo com os princípios estabelecidos neste Código.

## **4 - ORIENTAÇÕES**

### **4.1 - Quanto a compromissos públicos**

A PCL a partir dos conceitos inovadores de combate a corrupção apoia e atua de acordo com, e espera que seus colaboradores apoiem e atuem de acordo com os acordos, tratados, convenções, diretrizes e normas internacionais, como a "Declaração Universal dos Direitos Humanos" das Nações Unidas, bem como os "Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos" das Nações Unidas.

### **4.2 - Quanto à integridade nos negócios**

A PCL espera que seus colaboradores façam negócios de maneira honesta e ética, demonstrando respeito pelos direitos humanos e pelo meio ambiente.

- i.** Ser imparcial e justo nas celebrações, prorrogações, revogações ou rescisões de contratos;
- ii.** Disponibilizar informações, instalações ou recursos necessários que permitam a execução dos serviços contratados com a devida qualidade;
- iii.** Zelar pela confidencialidade das informações;
- iv.** Monitorar e avaliar os serviços prestados com critérios bem fundamentados;
- v.** Não receber ou oferecer compensações, presentes ou vantagens diversas como contraprestação pelo serviço contratado; e
- vi.** Apoiar ações que promovam o desenvolvimento e o bem-estar de todos.



A imagem da PCL é resultado do esforço dedicado por cada Integrante e por cada terceiro e tem um valor incalculável para a empresa.

#### 4.3 - Quanto à corrupção

A PCL não tolera nenhuma forma de suborno ou corrupção. A política da empresa visa à condução de suas operações e atividades de acordo com o texto e o espírito de todas as Leis Anticorrupção Aplicáveis.

É vedado a todos os Integrantes e terceiros da empresa que trabalham em nome da Companhia envolver-se em quaisquer formas e contextos de corrupção, incluindo corrupção no setor privado.

Assim, nenhum terceiro poderá, em hipótese alguma:

- A.** Oferecer, prometer, pagar nem autorizar uma oferta ou pagamento em dinheiro ou em qualquer coisa de valor a um Agente Público ou a qualquer outra pessoa ou empresa, direta ou indiretamente (inclusive por meio de um Terceiro), que seja:
  - i.* o Destinado a influenciar corruptamente qualquer ação (ou omissão) ou decisão de caráter oficial do destinatário ou em violação do dever do destinatário;
  - ii.* o Destinado a induzir corruptamente o destinatário a utilizar sua influência para interferir em qualquer ato ou decisão da empresa envolvida;
  - iii.* o Destinado a garantir corruptamente uma vantagem indevida ou auxiliar a PCL na obtenção ou manutenção do negócio; ou
  - iv.* o Que seja utilizado como agradecimento ao destinatário por uma decisão ou ação que tenha beneficiado a PCL indevidamente.
- B.** Solicitar ou aceitar qualquer montante ou item de valor, direta ou indiretamente, que seja:
  - i.* o Destinado a influenciar indevidamente o julgamento ou a conduta do destinatário, seja para uma ação, omissão ou para utilizar sua influência em suas responsabilidades do trabalho; ou
  - ii.* o Que seja utilizado como agradecimento por uma decisão ou ação que tenha beneficiado indevidamente a pessoa ou empresa que fornece o item de valor ao destinatário. Esses Pagamentos Impróprios não estão limitados a pagamentos em dinheiro, porém, incluem corrupção por meio de:
- C.** Presentes;
- D.** Entretenimento, refeições, viagens e outros tipos de hospitalidade;
- E.** Contribuições em espécie e/ou serviços;
- F.** Oportunidades de negócios, emprego e investimento;





- G. A utilização não remunerada ou com descontos de serviços, instalações, equipamentos ou bens da empresa;
- H. Assistência a, ou apoio de familiares e amigos; e
- I. Outros benefícios ou vantagens.

Adicionalmente, os colaboradores da PCL não atuarão em extorsões, fraudes, falsificação de documentos nem declarações incorretas de operações financeiras, ou qualquer outra atividade que possa constituir um ato de corrupção ou uma violação das Leis Anticorrupção Aplicáveis.

Deve-se destacar que os colaboradores são responsáveis pela seleção de seus parceiros comerciais e fornecedores e devem atuar nessas relações de acordo com este Código. Caso esses parceiros comerciais e/ou fornecedores também atuem em nome ou em benefício da PCL, poderemos exigir que eles enviem uma cópia deste Código para esses parceiros comerciais e fornecedores; independentemente da existência de qualquer documento interno de colaboradores que seja similar a este Código.

A PCL também poderá exigir que os Terceiros não utilizem nem contratem, direta ou indiretamente, nenhum subcontratado ou outra pessoa, empresa ou intermediário sem consentimento prévio. Além disso, os Terceiros deverão emendar os melhores esforços para celebrar contratos apenas com parceiros comerciais e fornecedores que compartilhem os princípios e valores éticos apresentados neste Código.

Dessa forma, a PCL exige que os Terceiros realizem uma *due diligence* de seus parceiros comerciais e fornecedores antes de decidir pela manutenção de qualquer relação comercial.

A realização de procedimentos de *due diligence* visa auxiliar a empresa e cada Terceiro a impedir atos prejudiciais à imagem de ambas as partes e evitar prejuízos, já que os Terceiros são responsáveis pelas ações praticadas por seus parceiros comerciais e fornecedores.

Todos os colaboradores da PCL têm a responsabilidade de denunciar imediatamente violações suspeitas ou conhecidas das Leis Anticorrupção Aplicáveis e deste Código de Ética e Conduta.

#### **4.4 - Cortesias Empresariais – presentes, viagens, refeições e entretenimento**

Qualquer pagamento ou fornecimento de qualquer coisa de valor a qualquer Agente Público ou qualquer outra pessoa física e/ou pessoa jurídica, incluindo entretenimento, hospitalidade, viagens ou presentes em excesso e de valor significativo, poderia ser considerado um Pagamento Impróprio e/ou uma violação das Leis Anticorrupção Aplicáveis.



Dessa forma, é vedado aos colaboradores que atuam em nome da PCL fornecer Cortesias Comerciais extravagantes, generosas ou frequentes – ou seja, presentes, viagens, hospitalidade ou entretenimento a qualquer destinatário – Agente Público ou pessoa física – enquanto faz negócios para a empresa.

Essa disposição não proíbe o fornecimento ou recebimento de cortesias comerciais razoáveis e habituais quando não transmitirem a imagem de impropriedade ou Conflito de Interesse, quando forem pouco frequentes e modestos de acordo com os padrões locais, quando forem destinados a fins comerciais legítimos, quando não forem fornecidos para obter uma vantagem indevida ou para obter ou manter negócios, e quando cumprirem o Código de Conduta da PCL e todas as leis e regulamentos aplicáveis.

#### **4.5 - Quanto à dignidade e diversidade no trabalho**

A dignidade e diversidade no trabalho perpassam por um local de trabalho sem *bullying*, intimidação, assédio ou vitimização e no qual os funcionários sejam tratados com dignidade, respeito e cortesia.

É imprescindível a não ocorrência de nenhuma forma de discriminação, sendo garantida ainda uma avaliação pautada em suas habilidades e capacidades.

##### **4.5.1 - Canal de Denúncias e Proteção ao Denunciante**

Todos os participantes devem tratar as pessoas com quem interagem de forma respeitosa e digna.

É primordial que nenhum funcionário seja submetido à punição corporal, abuso de poder, ameaças, violência, intimidação e/ou assédio de qualquer natureza.

A PCL disponibiliza um canal de denúncia seguro, anônimo e acessível para relatar situações de condutas impróprias, assédio, discriminação ou qualquer forma de violação deste Código. As denúncias são tratadas com absoluto sigilo, e a empresa não admite retaliações contra aqueles que, de boa-fé, reportarem ocorrências, reforçando a cultura de respeito e inclusão.

##### **4.5.2 - Discriminação**

A PCL não se envolve e espera que os seus colaboradores não se envolvam em discriminação com base em raça, cor, sexo biológico, nacionalidade, religião, qualquer tipo de deficiência ou características físicas, estado



civil, orientação sexual, identidade de gênero, classe social, idade, participação sindical, convicção política ou filiação partidária durante o desempenho de suas atividades, especialmente durante seus processos de contratação, remuneração, acesso a treinamentos, promoção, demissão ou aposentadoria, respeitando as leis locais aplicáveis.

#### **4.5.3 - Promoção da diversidade e inclusão**

A PCL espera que os Terceiros estejam comprometidos com a promoção da inclusão, igualdade e diversidade.

#### **4.6 - Quanto às práticas trabalhistas**

A PCL respeita e promove os direitos humanos em suas atividades ao longo de sua cadeia produtiva e/ou serviços prestados, assim como espera que os Terceiros com os quais mantenham relações comerciais também respeitem os direitos humanos e compartilhem nossos princípios trabalhistas, relacionados a seguir:

##### **4.6.1 - Não uso de trabalho forçado e/ou infantil, exploração sexual infanto-juvenil e tráfico de pessoas.**

A PCL não firmará e/ou manterá relações comerciais com quem utilizem práticas irregulares e/ou ilegais de trabalho envolvendo crianças e adolescentes e práticas semelhantes a trabalho forçado, exploração sexual infanto-juvenil e tráfico de pessoas.

Os Terceiros não devem tolerar, permitir nem participar do uso de trabalho forçado e/ou infantil, exploração sexual infanto-juvenil e tráfico de pessoas.

##### **4.6.2 - Condições adequadas de trabalho**

**Condições adequadas de trabalho da PCL serão sempre pautadas na saúde e segurança.**

Esperamos que nossos Terceiros proporcionem a seus funcionários condições de trabalho adequadas com relação à carga de trabalho, saúde e segurança - sempre de acordo com as leis trabalhistas e conforme venha a ser definido em quaisquer acordos coletivos.



#### **4.6.3 - Denúncia de suspeitas de irregularidades**

Todos os colaboradores da PCL, no exercício de suas atividades, devem:

- a. Informar imediatamente à área de Compliance sobre situações de efetivo ou potencial conflito de interesses;
- b. Caso o evento tenha aparente participação de algum membro da área de Compliance, direcionar a comunicação mencionada acima diretamente à Diretoria;
- c. Colaborar no processo de análise de situações de conflito, fornecendo todas as informações, requeridas ou não, e que sejam necessárias ou relevantes;
- d. Sempre consultar e esclarecer dúvidas sobre este tema junto à área de Compliance ou ao seu gestor.

Espera-se o mesmo comportamento dos parceiros e seus funcionários.

#### **4.7 - Quanto à comunicação**

É responsabilidade de cada colaborador comunicar este Código ou princípios semelhantes e instruir parceiros comerciais e outros fornecedores quanto à sua relação com a PCL, no que diz respeito às disposições, garantindo que os princípios e valores éticos aqui mencionados sejam efetivamente praticados pelo Terceiro e por sua cadeia de valor.

Se considerado necessário, a PCL poderá realizar um treinamento específico a respeito deste Código de Ética de Conduta para seus representantes.

#### **4.8 - Quanto às violações**

Todos os colaboradores da PCL devem seguir as diretrizes deste Código. Em alguns casos, quando a violação tiver ocorrido, a empresa reserva-se o direito de tomar as medidas adequadas, inclusive a rescisão contratual, sujeito às disposições contratuais vigentes.

Nos casos em que o Terceiro tomar ciência de uma possível conduta ilegal ou antiética, incluindo possíveis violações das Leis Anticorrupção Aplicáveis e/ou das políticas da PCL, incluindo este Código, o Terceiro deve denunciar imediatamente a possível violação.

Para facilitar a denúncia, a PCL oferece vários canais de denúncia, e muitos deles disponibilizam a denúncia anônima.

A empresa está comprometida em responder todas as possíveis preocupações de maneira oportuna e adequada. A PCL não tolera retaliação contra qualquer pessoa que denuncie de boa-fé uma possível violação ou preocupação.

Nenhuma disposição das políticas da PCL, inclusive este Código, proíbe que os Terceiros denunciem qualquer preocupação ou atividade ilegal às autoridades reguladoras adequadas.

#### **4.9- Seção de Penalidades**

A PCL Projetos e Consultoria adota uma postura rigorosa na aplicação de sanções disciplinares para infrações ao Código de Ética e Conduta, com a finalidade de preservar a integridade e a imagem da organização, bem como garantir a harmonia no ambiente de trabalho. A dosimetria das penalidades considera a gravidade do ato, o histórico do infrator e o impacto gerado para a empresa ou para terceiros.

**Advertência Verbal ou Escrita:** Emitida em casos de descumprimento leve das normas previstas neste Código. Funciona como um alerta formal, orientando o colaborador ou terceiro a corrigir seu comportamento e a evitar reincidências.

**Suspensão:** Aplicada em situações de reincidência ou de condutas de média gravidade. Nesses casos, o colaborador poderá ser afastado temporariamente de suas funções ou o contrato com o terceiro poderá ser interrompido por prazo determinado, de modo a sinalizar a importância do cumprimento das normas.

**Rescisão Contratual:** Em casos graves — tais como práticas de assédio, corrupção, discriminação, fraudes ou quaisquer atos que violem substancialmente este Código — a PCL se reserva o direito de encerrar imediatamente o vínculo empregatício ou comercial, sem prejuízo de demais sanções legais.

**Responsabilização Civil e Criminal:** Havendo indícios de que a conduta infratora constitui crime ou enseja responsabilização civil, a empresa poderá acionar as autoridades competentes. Nesse cenário, o infrator estará sujeito às penalidades previstas em lei, o que inclui processos judiciais, pagamento de indenização por danos ou até penas privativas de liberdade.



Para assegurar a transparência e a imparcialidade no processo de apuração das infrações, as denúncias serão analisadas pela área de Compliance, podendo, quando necessário, ser submetidas ao Comitê de Ética da PCL. Esse comitê conduzirá as investigações internas de maneira confidencial, ouvindo todas as partes envolvidas e garantindo o contraditório e a ampla defesa.

A PCL mantém seu compromisso inabalável com o respeito à confidencialidade do denunciante, promovendo um ambiente seguro para que violações sejam reportadas de boa-fé. Não será tolerada qualquer forma de retaliação contra quem colaborar com investigações ou relatar ocorrências de potencial violação das normas internas.

#### **4.10 Compromisso Contínuo com a Prevenção do Assédio e a Promoção da Diversidade**

A PCL PROJETOS E CONSULTORIA reafirma seu compromisso com a criação de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de assédio, discriminação ou intimidação. A empresa reconhece que a diversidade é um pilar essencial para a inovação, produtividade e desenvolvimento sustentável, garantindo oportunidades iguais a todos os seus colaboradores e terceiros.

Para fortalecer essas diretrizes, a PCL adota as seguintes medidas:

**Tolerância Zero ao Assédio e Discriminação:** Toda forma de assédio moral, sexual, psicológico ou qualquer conduta abusiva será rigorosamente apurada e punida conforme a política interna e a legislação aplicável.

**-Treinamentos e Sensibilização:** A empresa promove ações contínuas de conscientização sobre práticas inclusivas, diversidade e combate ao assédio, garantindo que todos compreendam a importância do respeito mútuo e da equidade.

**Política de Igualdade e Oportunidades:** A PCL se compromete a manter processos seletivos, promoções e remunerações pautados exclusivamente em critérios técnicos, profissionais e éticos, sem discriminação de gênero, raça, idade, orientação sexual, deficiência ou qualquer outro fator.

**-Fortalecimento do Canal de Denúncias:** A empresa garante um canal seguro, acessível e anônimo para que colaboradores e terceiros possam relatar qualquer ocorrência de assédio, discriminação ou desrespeito. As denúncias serão tratadas com confidencialidade e sem risco de retaliação para o denunciante.

-Representatividade e Inclusão: A PCL incentiva a criação de grupos e iniciativas que promovam a diversidade, garantindo que diferentes perspectivas sejam ouvidas e valorizadas na tomada de decisões.


Essas iniciativas reforçam o compromisso da empresa em manter um ambiente corporativo ético, saudável e acolhedor para todos, assegurando o respeito às diferenças e a valorização do capital humano.

## 5 - Ciência e Compromisso


Todos os Terceiros deverão receber e conhecer este Código, no momento da contratação ou de outra forma conforme solicitado pela PCL, assinando um Termo de Ciência e Responsabilidade (Anexo) ou similar, bem como por meio da assinatura de um acordo formal contendo as disposições deste instrumento ou de uma confirmação ativada pelo sistema. Se considerado necessário, a área de *Compliance* da PCL está disponível para apoiar o treinamento dos Terceiros para obter adesão às normas estabelecidas neste instrumento.




AROLDO JOSÉ DE LIMA FRANCA  
Presidente



JOSÉ ALVES SANTANA DE OLIVEIRA  
Membro Diretor



CLAUDIA MARIA DE A. ARAÚJO  
Membro Diretora



MARCOS ANTONIO G. DOS SANTOS  
Membro Diretor



MARIA LUIZA PRAXEDES FRANCA  
Membro Comitê Compliance



AUREMIR TABOSA JUNIOR  
Membro Comitê Compliance



LUIZ MARIANI GOMES DA SILVA  
Membro Comitê Compliance

