
CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Brasília, 2025.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
2	CAPÍTULO I	5
2.1	DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	5
3	CAPÍTULO II	6
3.1	DOS PRINCÍPIOS	6
4	CAPÍTULO III	7
4.1	DA FUNDAMENTAÇÃO	7
5	CAPÍTULO IV	8
5.1	DOS CONCEITOS	8
6	CAPÍTULO V	10
6.1	DAS CONDUTAS	10
6.1.1	Seção I – Das condutas em geral	10
6.1.2	Seção II – Do relacionamento interpessoal	11
6.1.3	Seção III – Do zelo e da proteção do patrimônio	13
6.1.4	Seção IV – Da vedação à discriminação em razão do gênero feminino	14
6.1.5	Seção V – Do assédio sexual e do abuso de poder	14
6.1.6	Seção VI – Da acessibilidade e da inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida	15
6.1.7	Seção VII – Da preservação do meio ambiente	15
6.1.8	Seção VIII – Da relação com terceiros	16
6.1.9	Seção IX – Da relação com clientes	17
6.1.10	Seção X – Do conflito de interesses	18
6.1.11	Seção XI – Da fraude e da corrupção	19
6.1.12	Seção XII – Dos agentes públicos	20
6.1.13	Seção XIII – Dos presentes e brindes	21
6.1.14	Seção XIV – Do uso de dados pessoais e da segurança de informações sigilosas e privilegiadas	22
6.1.15	Seção XV – Da prestação de contas financeira e dos registros contábeis	23
7	CAPÍTULO VI	24
7.1	DO COMITÊ DE <i>COMPLIANCE</i>	24
7.1.1	Seção I – Das atribuições e da organização do Comitê de <i>Compliance</i>	24
7.1.2	Seção II – Dos treinamentos periódicos	25

7.1.3	Seção III – Das atribuições do <i>Compliance Officer</i>	26
7.1.4	Seção IV – Dos canais de comunicação	27
7.1.5	Seção V – Do procedimento apuratório e das sanções	27
7.1.5.1	Subseção I – Da advertência verbal	29
7.1.5.2	Subseção II – Da advertência escrita	30
7.1.5.3	Subseção III – Do período probatório nos casos de advertência	32
7.1.5.4	Subseção IV – Da suspensão	33
7.1.5.5	Subseção V – Do período probatório após a suspensão	35
7.1.5.6	Subseção VI – Da demissão	35
8	CAPÍTULO VII	38
8.1	DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	38

1 INTRODUÇÃO

A **SINGULAR**, é uma empresa do ramo da Tecnologia da Informação, especializada em fornecer soluções de software com agilidade e excelência. O propósito da **SINGULAR** é auxiliar seus clientes, buscando soluções versáteis e inteligentes para suas demandas de TI, de modo a alcançar excelentes resultados, na velocidade de suas necessidades.

Objetivando ser a empresa que contrata e ajuda a contratar profissionais de TI com maior agilidade no Brasil, bem como ser referência em auxiliar clientes a construir softwares rapidamente, a **SINGULAR** entende que deve compartilhar seus princípios, normas e valores para todos aqueles que estejam envolvidos, direta ou indiretamente, com a empresa, assegurando adequação a práticas transparentes e de boa governança, além de uma atuação primordialmente ética.

Desta maneira, a **SINGULAR** espera que todos os integrantes do quadro funcional pautem suas condutas a partir dos valores e princípios adotados pela empresa, observando as políticas presentes neste Código e na legislação vigente.

Este Código contém as diretrizes que orientam nossas práticas e demonstram como somos e como queremos ser vistos perante nossos clientes, fornecedores, colaboradores e comunidade. Além disso, tais princípios buscam disseminar um comportamento ético a ser adotado na vida profissional dos colaboradores que compõem o quadro funcional da empresa.

Nesse sentido, é essencial que todos procedam a leitura completa deste Código, ainda que nem todos os tópicos lhes afete diretamente. O colaborador **SINGULAR** deve, também, dedicar máxima atenção na leitura e, em caso de dúvidas, procurar seu gestor, algum membro do Comitê de *Compliance* ou o Setor de Recursos Humanos.

Além disso, é primordial que o colaborador da **SINGULAR** mantenha o presente Código de Ética próximo a si, de modo que no dia a dia possa consultá-lo sempre que tiver dúvidas sobre qual atitude tomar em determinadas situações.

2 CAPÍTULO I

2.1 DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. O presente Código de Ética e Conduta tem por objetivo central fixar e divulgar, de maneira clara e transparente, parâmetros de conduta, vedar atos de corrupção e fraude e disseminar as diretrizes que devem orientar o comportamento de todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR**.

§ 1º São também objetivos do presente Código assegurar o cumprimento de regras de convivência harmoniosas no ambiente de trabalho, sem distinções hierárquicas ou discriminatórias e garantir a segurança, o sigilo e a confidencialidade das informações adquiridas no exercício profissional.

§ 2º São integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** funcionários, estagiários, voluntários e fornecedores.

§ 3º Os parâmetros de conduta devem ser assimilados como orientações de comportamento em situações da vida profissional ou em decorrência dela.

§ 4º Este Código visa à prevenção de desvios de conduta, promovendo a disseminação de orientações e atividades educativas, sem prejuízo de medidas disciplinares. Todas as pessoas sujeitas a ele devem observar e cumprir as orientações estabelecidas e sempre comunicar possíveis casos de descumprimento à **SINGULAR**.

Art. 2º. O Código não apresenta um rol taxativo de condutas que devam ser praticadas segundo as regras aqui dispostas. No entanto, frisa-se que, para todas elas, é imprescindível a observância dos princípios descritos no Capítulo II.

3 CAPÍTULO II

3.1 DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º. A postura profissional dos integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** deve pautar-se no bom senso e no discernimento, considerando sempre o impacto à reputação íntegra e sólida da empresa. Nesse sentido, faz-se necessário observar os seguintes princípios:

I – Confiabilidade: as ações devem estar sempre em conformidade com os acordos estabelecidos entre a **SINGULAR** e os clientes;

II – Confidencialidade: todos devem abster-se de compartilhar as informações trocadas entre si durante a viagem jurídico-profissional, que serão consideradas confidenciais, restritas e de sua propriedade;

III – Cooperação: todos que tiverem ciência de quaisquer condutas contrárias às disposições deste Código devem cooperar na elucidação de fatos durante eventual investigação interna ou externa;

IV – Ética: todos devem desencorajar quaisquer condutas ilegais ou antiéticas por parte de fornecedores de produtos e prestadores de serviços, alertando-os dos riscos decorrentes;

V – Inovação: todos devem priorizar a criação de caminhos ou estratégias diferentes aos habituais para atingir um objetivo. Inovar é inventar ou renovar, sejam ideias, processos, ferramentas ou serviços;

VI – Legalidade: todos devem abster-se de praticar condutas ilegais, assim como quaisquer atos lesivos à Administração Pública, nacional ou estrangeira;

VII – Meritocracia: o mérito deve ser o principal meio para o desenvolvimento da **SINGULAR**. Para isso, deve-se atentar à competência, ao compromisso e à capacidade de produzir resultados para reconhecer e oferecer perspectivas aos nossos talentos;

VIII – Mindset ++-: todos devem sempre buscar realizar as atividades com mais agilidade, mais qualidade e menos recursos;

IX – Profissionalismo: todos devem adotar comportamento público e particular impecável, compatível com a dignidade e o decoro da empresa;

X – Respeito: todos devem prezar pelo tratamento cordial, buscando um ambiente agradável, harmônico e produtivo, e proibição de quaisquer condutas que possam caracterizar discriminação ou preconceito de qualquer espécie, assim como ofensas, assédio moral ou sexual;

XI – Solidariedade: funcionários, estagiários e voluntários devem orientar suas condutas para atendimento do melhor interesse da **SINGULAR** como um todo, a despeito de interesses pessoais;

XII – Transparência: todos devem adotar postura profissional clara e objetiva, ressalvadas as hipóteses legais de sigilo ou de reserva necessária, à manutenção do princípio da confidencialidade.

4 CAPÍTULO III

4.1 DA FUNDAMENTAÇÃO

Art. 4º. Este Código está fundamentado nos seguintes instrumentos:

I – Manual do SINGULAR;

II – Lei n. 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira;

III – Lei Distrital n. 6.112, de 2 de fevereiro de 2018, que dispõe sobre a implementação de Programa de Integridade em pessoas jurídicas que firmem relação contratual de qualquer natureza com a administração pública do Distrito Federal em todas as esferas de poder e dá outras providências;

IV – Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que institui o Código Civil;

V – Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

VI – Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

5 CAPÍTULO IV

5.1 DOS CONCEITOS

Art. 5º. Para fins de aplicação deste Código, são adotados os seguintes conceitos:

I – Abuso de poder: qualquer conduta em relações internas ou externas que utiliza o poder de forma ilegal e coercitiva, ultrapassando as prerrogativas de sua função e dela decorrentes e causando prejuízo aos demais e, em especial, à própria **SINGULAR**. Não se caracterizam como abuso de poder os atos da chefia imediata e de superior hierárquico que possam ensejar cobranças na execução de tarefas e cumprimento de metas;

II – Acessibilidade: a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, nos termos do art. 2º, inc. I, da Lei de Acessibilidade (Lei n. 10.098/00);

III – Assédio sexual: qualquer conduta que objetive constranger, intimidar, ameaçar, forçar a contato íntimo, realizar convites reiterados de cunho sexual a quem quer que seja, utilizando-se de sua condição de hierarquia superior ou não e objetivando obter qualquer tipo de vantagem, favorecimento, satisfação ou mero deleite. A conduta pode ocorrer mediante contato físico ou não. Contudo, para que seja considerado assédio sexual, há que se caracterizar a não aceitação, ou seja, o não consentimento da parte ofendida;

IV – Barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, nos termos do art. 2º, inc. II, da Lei de Acessibilidade (Lei n. 10.098/00);

V – Condutas machistas, misóginas e androcêntricas: aquelas que reputam a mulher como inferior, indigna, ou seja, qualquer comportamento que negue a ela prerrogativas ou direitos, obstando a igualdade dos gêneros;

VI – Discriminação: corresponde a prática de atos de preconceito por questões de raça, cor, etnia, sexo, orientação sexual, classe social, nacionalidade, orientação religiosa, estado civil, idade, convicção política ou qualquer outro aspecto social;

VII – Patrimônio: bens móveis e imóveis de propriedade da **SINGULAR**, registrados e/ou contabilizados em seu nome;

VIII – Pessoa com deficiência: aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, nos termos do art. 2º, inc. III, da Lei de Acessibilidade (Lei n. 10.098/00);

IX – Pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso, nos termos do art. 2º, inc. IV, da Lei de Acessibilidade (Lei nº 10.098/00);

X – Presente: todo e qualquer bem, serviço, ou vantagem de valor estimável ou inestimável, que possa ser recebido direta ou indiretamente por qualquer destinatário deste Código;

XI – Lavagem de dinheiro: o processo que visa ocultar recursos econômico-financeiros de origem ilícita, tornando-os lícitos;

XII – Vantagem indevida: qualquer tipo de lucro, benefício, ganho ou privilégio ilícito, contrário ao direito e à moralidade.

6 CAPÍTULO V

6.1 DAS CONDUTAS

6.1.1 Seção I – Das condutas em geral

Art. 6º. A **SINGULAR** deve proporcionar um ambiente de trabalho que favoreça o equilíbrio entre os aspectos profissional, pessoal e familiar de todos os integrantes do seu quadro funcional, de forma a prezar a saúde mental e física destes.

Art. 7º. A **SINGULAR** deve garantir a segurança física dos integrantes de seu quadro funcional nas instalações da organização e também nos locais de exercício das atividades vinculadas à empresa.

Parágrafo único. Para cumprir o determinado no art. 6º, a **SINGULAR** deve proporcionar instruções adequadas das medidas de segurança a serem adotadas quando as atividades imporem riscos, além de fornecer os equipamentos indispensáveis para assegurar o pleno e seguro exercício da atividade profissional.

Art. 8º. A **SINGULAR** deve ser transparente quanto ao tratamento dos dados pessoais dos integrantes de seu quadro funcional, em especial quanto aos dados pessoais sensíveis, cumprindo as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei n. 13.709/18).

Art. 9º. A **SINGULAR** deve garantir a confidencialidade dos autores de denúncias e reclamações realizadas através do Canal de Denúncia, assegurando o anonimato.

Art. 10º. A **SINGULAR** deve auxiliar seus funcionários na preparação para a aposentadoria, com o objetivo de manter a qualidade de vida promovida durante a sua trajetória na organização para além do período ativo do funcionário.

Parágrafo único. Utilizando-se de orientações e aconselhamentos desde o início da trajetória do funcionário na empresa, a **SINGULAR** deve prezar pelo bem-estar deste a longo prazo, inclusive no que diz respeito à aposentadoria estável.

Art. 11. Todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem preservar em última instância, a boa imagem da empresa, sendo vedado qualquer ato que possa causar danos à sua reputação ou ao seu patrimônio.

Art. 12. É vedada toda e qualquer forma de ilegalidade, assim como condutas que possam caracterizar discriminação ou preconceito de qualquer espécie, ofensas, assédio moral ou sexual.

Art. 13. A **SINGULAR** deve sempre prezar pelo respeito, pela promoção dos direitos humanos e pela legislação trabalhista, construindo um ambiente de trabalho saudável e que assegure condições dignas.

§ 1º Para os fins do disposto no art. 12, as obrigações de trabalho previstas no instrumento contratual de prestação de serviços devem ser respeitadas, incluindo a carga horária, o pagamento salarial, as disposições acerca da saúde do trabalhador, entre outras.

§ 2º A **SINGULAR** deve observar os acordos e as convenções coletivas em vigor que incidam sobre seu quadro funcional.

Art. 14. A **SINGULAR** deve sempre assegurar o desenvolvimento sustentável da empresa, visando à redução do impacto ambiental decorrente do exercício de suas funções, conforme prevê o art. 31.

6.1.2 Seção II – Do relacionamento interpessoal

Art. 15. Todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem resguardar o respeito, a ética profissional, a moralidade, a integralidade e a confidencialidade em suas relações.

Art. 16. Todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem se comportar de maneira a consolidar um ambiente de trabalho agradável, íntegro e saudável, pautando-se pela cordialidade entre todos, independentemente das funções e cargos exercidos.

Parágrafo único. Para os fins do disposto no art. 15, todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem contribuir para um ambiente de trabalho livre de ofensas, difamação, favoritismo, exploração, discriminação, repressão, intimidação, assédio e violência verbal ou não verbal.

Art. 17. Todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem adotar, no exercício de sua função, condutas honestas, dignas, em conformidade com as leis aplicáveis, respeitando os direitos humanos, o meio ambiente, os padrões de sustentabilidade e aos padrões éticos e princípios adotados por esta empresa.

Art. 18. Todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem abster-se de utilizar de sua posição hierárquica, autoridade ou cargo, decorrentes do exercício da função, para obter quaisquer vantagens pessoais e/ou que possam potencialmente prejudicar os demais ou a própria imagem da **SINGULAR**.

Parágrafo único. Para os fins do disposto no art. 17, todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem impedir que interesses de ordem pessoal, simpatias ou antipatias interfiram no trato com colegas, com o público em geral e no andamento dos trabalhos.

Art. 19. A **SINGULAR** deve prezar, a todo o momento, pelo tratamento igualitário de todos os integrantes do seu quadro funcional e também de qualquer outra pessoa que se tenha contato em decorrência do exercício da função.

Parágrafo único. Ex-integrantes devem receber o mesmo tratamento conferido ao público em geral quando demandarem serviços da **SINGULAR** no exercício de suas respectivas atividades profissionais.

Art. 20. É repudiada toda manifestação verbal, escrita, gestual ou através de qualquer outra forma de expressão, de conteúdo discriminatório, sobretudo em relação à gênero, idade, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, cultura, religião, entre outras características suscetíveis de diferenciação e ofensas, como piadas, brincadeiras ou apelidos constrangedores de caráter discriminatório.

Art. 21. É repudiada toda conduta de assédio sexual ou moral, de abuso, de intimidação, de ameaça ou de agressão física ou psicológica.

Art. 22. A **SINGULAR** deve manter canais que permitam o encaminhamento de sugestões, críticas, reclamações e denúncias, conforme prevê o art. 88 deste Código.

Art. 23. A **SINGULAR** deve reconhecer o direito à livre associação político-partidária de todos do seu quadro funcional, respeitando a participação de seus integrantes em sindicatos, sem a emissão de qualquer juízo negativo.

6.1.3 Seção III – Do zelo e da proteção do patrimônio

Art. 24. Todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem zelar pela conservação e manutenção do espaço físico da empresa contra perdas, danos e abusos, assim como mantê-lo limpo e em perfeita ordem, sempre observando o uso adequado e consciente de seus recursos.

§ 1º A utilização dos recursos disponibilizados e do espaço físico deve ocorrer de forma adequada, segura e racionalizada, evitando qualquer tipo de desperdício, perdas, danos e abusos, dos bens e recursos disponibilizados pela **SINGULAR** sejam eles tangíveis, tais como, equipamentos, computadores, telefones, e mobiliário ou intangíveis, tais como informações, ferramentas de software e sistemas informatizados da empresa.

§ 2º Cumpre aos integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** abster-se de utilizar e de retirar bens das dependências da empresa para fins particulares ou outras finalidades que não se relacionem diretamente à atividade profissional desenvolvida no âmbito da **SINGULAR**.

Art. 25. Todos os funcionários e estagiários da **SINGULAR** devem usar adequadamente o e-mail institucional e da rede corporativa da empresa.

§ 1º É vedado o uso do e-mail corporativo para finalidade diversa da profissional.

§ 2º É vedado o uso do e-mail pessoal para exercício da função profissional.

Art. 26. Todos os funcionários e estagiários da **SINGULAR** devem utilizar a rede corporativa de forma apropriada, em conformidade com as regras internas da empresa e visando à segurança da informação.

§ 1º É vedado qualquer tipo de manipulação e uso indevido de dados que esteja em desacordo com a Lei de Propriedade Industrial (Lei n. 9.279/96), a Lei de Direitos Autorais (Lei n. 9.610/98) ou outra aplicável ao caso ou que propague de forma intencional vírus e similares.

§ 2º É vedada a elaboração e/ou publicação de conteúdos que violem os valores e princípios da **SINGULAR**.

§ 3º É vedada a veiculação de conteúdo pornográfico ou de natureza racista, homofóbica, transfóbica, xenofóbica, sexista, e/ou contra a liberdade religiosa e diversidade.

§ 4º É vedada a propagação de discurso de ódio, a realização de propagandas político-partidárias, religiosas ou que impactem negativamente de alguma forma a imagem e a reputação da **SINGULAR**.

§ 5º É vedado o acesso a informações e serviços de caráter sigiloso e para os quais o funcionário, estagiário ou colaborador não tenha autorização expressa da **SINGULAR**.

6.1.4 Seção IV – Da vedação à discriminação em razão do gênero feminino

Art. 27. É terminantemente proibido qualquer ato ofensivo, de discriminação, preconceito ou ódio, de qualquer espécie, assim como condutas de assédio moral ou assédio sexual contra a mulher em razão do gênero feminino, tanto entre os destinatários deste Código quanto entre os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** e o público externo.

Parágrafo único. O tratamento para com as mulheres, tanto entre mulheres como entre homens e mulheres, independentemente do cargo ou da função que ocupem, dentro do ambiente de trabalho ou durante a execução de suas atribuições profissionais, deve ser cordial e respeitoso, visando a um ambiente de trabalho harmonioso e equilibrado, livre de condutas machistas, misóginas ou androcêntricas.

6.1.5 Seção V – Do assédio sexual e do abuso de poder

Art. 28. A **SINGULAR** repudia qualquer prática de assédio sexual, de abuso, intimidação, ameaça ou qualquer outro tipo de agressão física ou psicológica, em especial no que concerne às condutas de assédio sexual contra a mulher.

Parágrafo único. As condutas elencadas no *caput* caracterizar-se-ão como desrespeito grave,

constrangimento ilegal, ou até mesmo crime de estupro a depender do caso, ilícitos previstos no Código Penal Brasileiro (Decreto-lei n. 2.848/40), podendo o agressor responder penalmente pelas suas condutas, além das sanções internas previstas neste Código.

6.1.6 Seção VI – Da acessibilidade e da inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida

Art. 29. A **SINGULAR** deve atuar em prol da inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, de forma que todos os seus funcionários utilizem as áreas comuns da empresa com segurança e autonomia, sempre com estruturas físicas projetadas para minimizar obstáculos à sua inserção nas atividades da empresa.

Art. 30. A **SINGULAR** deve organizar-se institucionalmente de forma que a participação social de todos os integrantes de seu quadro funcional, bem como o proveito e exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação e à compreensão, não seja comprometida em virtude de qualquer deficiência ou de mobilidade reduzida.

Parágrafo único. Para garantir a participação social disposta no *caput*, a **SINGULAR** deve assegurar um ambiente de trabalho livre de barreiras físicas que eventualmente possam impedir a livre circulação, a acessibilidade nos serviços e instalações de uso coletivo da empresa e, ainda, a inexistência de quaisquer outras barreiras que possam impedir a participação social de seus integrantes.

Art. 31. É terminantemente proibido aos destinatários deste Código fazer qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada na deficiência ou na mobilidade reduzida de qualquer pessoa, integrante ou não da **SINGULAR**, para impedir o reconhecimento, o proveito ou o exercício, em igualdade de oportunidades, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro.

6.1.7 Seção VII – Da preservação do meio ambiente

Art. 32. A **SINGULAR** deve sempre respeitar, em face das leis e regulamentos aplicáveis, o desenvolvimento sustentável e resguardar o cumprimento do princípio da prevenção, prezando, portanto, pela melhoria da eficiência energética na concepção e desenvolvimento de seus serviços e pelas melhores práticas de conservação de energia nas instalações existentes e futuras.

Art. 33. A **SINGULAR** deve zelar pelo desenvolvimento sustentável, com respeito ao meio ambiente e privilegiando fornecedores que possuam governança corporativa com vistas à preservação do meio ambiente, utilizando, sempre que possível, materiais de origem florestal certificada e realizando a gestão e o descarte adequado de resíduos, a reciclagem de materiais, e demais práticas ambientalmente corretas.

Parágrafo único. A **SINGULAR** deve reduzir ao máximo a utilização de materiais sólidos, digitalizando os documentos internos, dando preferência para os materiais reciclados e observando o descarte consciente, seletivo e ecológico dos resíduos sólidos gerados pelas atividades da empresa.

Art. 34. Todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem pautar-se integralmente na prevenção da poluição, uso sustentável de recursos e repúdio ao desperdício, bem como na adoção de medidas diárias no sentido de preservação do meio ambiente e das condições climáticas.

6.1.8 Seção VIII – Da relação com terceiros

Art. 35. A **SINGULAR** deve pautar-se pela ética comercial e promover a livre concorrência. Desse modo, atua em consonância aos regramentos da legislação concorrencial e outras aplicáveis ao setor que se insere.

Art. 36. A **SINGULAR** deve operar de forma independente com relação aos seus concorrentes e atuar de maneira transparente em todas as negociações, seja com o setor privado ou com a administração pública

Art. 37. É vedado a todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** praticar atos que atentem contra as disposições da Lei de Defesa da Concorrência (Lei n. 12.529/11), da Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/13) e da Lei de Propriedade Industrial (Lei n. 9.279/96) no que diz respeito à concorrência desleal.

Art. 38. É terminantemente vedada a troca de qualquer tipo de informação estratégica que implique em concorrência desleal.

Art. 39. É terminantemente vedada a formação de alianças e acordos com vistas à padronização de preços, de vendas, de remuneração ou de divisão de mercado com qualquer de suas concorrentes.

Art. 40. A **SINGULAR** está autorizada a efetuar parcerias empresariais para desenvolver melhor seus serviços e entregar produtos de alta qualidade aos seus clientes. As parcerias privadas, contudo, devem ser efetuadas com empresas que conheçam e cumpram as leis vigentes no ordenamento, bem como se identifiquem e observem os valores e compromissos da **SINGULAR** contidos no presente Código.

6.1.9 Seção IX – Da relação com clientes

Art. 41. Todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem considerar como confidencial e restrita toda informação oral e/ou escrita transmitida, divulgada e/ou compartilhada durante reuniões com clientes ou clientes em potencial.

§ 1º Todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem assegurar que tais informações confidenciais não sejam divulgadas ou reveladas a terceiros, utilizando-se, no mínimo, do mesmo zelo e cuidado que dispensa às suas próprias informações.

§ 2º É vedada a utilização de quaisquer informações trocadas entre integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** e clientes ou clientes em potencial para fins de autopromoção pessoal ou profissional, inclusive nos meios de comunicação.

§ 3º A **SINGULAR** e todos os integrantes do seu quadro funcional devem guardar sigilo das informações estratégicas e daquelas relacionadas a atos ou fatos ainda não divulgados ao mercado às quais tenham tido acesso por intermédio de seus clientes, além de respeitar o sigilo profissional, exceto quando autorizado ou exigido por lei, a fim de sempre prezar pelos interesses de seus clientes e evitar eventuais conflitos.

Art. 42. É vedado a todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** utilizar o nome da empresa para praticar quaisquer atos de corrupção em benefício de clientes ou agir com abuso de poder, agressão verbal, declarações falsas ou prática comercial injusta para obter benefício próprio ou a terceiros ao lidar com clientes, privados ou integrantes da Administração Pública, nacional ou estrangeira, direta ou indireta, de todos os níveis da Federação.

Art. 43. A SINGULAR deve oferecer serviços de qualidade com atendimento transparente, eficiente e respeitoso, visando à plena satisfação dos seus clientes e para a manutenção de um relacionamento harmonioso e duradouro com estes.

Parágrafo único. A SINGULAR deve sempre prezar pela honestidade, dignidade, justiça e disponibilidade em sua relação com todos os seus clientes.

Art. 44. A SINGULAR deve respeitar os interesses e objetivos de seus clientes, evitando, sempre que possível, engajar-se em atividades que estejam em desacordo com suas operações.

Art. 45. A SINGULAR deve atender os clientes e os consumidores com imparcialidade e parcimônia obedecendo rigorosamente às leis pertinentes, em especial as disposições estabelecidas pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90).

Art. 46. A SINGULAR deve cumprir os contratos dentro do prazo determinado e comunicar qualquer empecilho que possa representar atrasos.

Art. 47. A SINGULAR deve prestar informações e esclarecer prontamente qualquer questionamento que o cliente eventualmente levante.

Art. 48. A SINGULAR deve documentar críticas e contribuições, buscando sempre a melhoria da qualidade e da eficiência dos seus produtos e serviços.

6.1.10 Seção X – Do conflito de interesses

Art. 49. A SINGULAR deve buscar a permanente conciliação de interesses, reconhecendo o direito de livre associação, crença e manifestação de seus colaboradores e respeitando sua participação em atividades paralelas desde que esses não ensejem manifesto risco aos seus interesses e objetivos.

Art. 50. A SINGULAR deve abster-se de julgar ou retaliar os integrantes de seu quadro funcional por qualquer motivo, a fim de permitir a participação política e a manifestação de opinião deles, desde que

dentro das normas brasileiras e dos limites das diretrizes internas da empresa presentes neste Código ou em outro documento de livre acesso aos funcionários.

Art. 51. A **SINGULAR** deve adotar meios transparentes e impessoais de admissão, promoção, treinamento, ascensão de cargos e demissão, resguardando sempre o direito de defesa de qualquer prejudicado, buscando a promoção da igualdade de oportunidades para todos os funcionários e estagiários em todas as práticas e procedimentos, desde que respeitados os limites internos da empresa.

6.1.11 Seção XI – Da fraude e da corrupção

Art. 52. A **SINGULAR** deve repudiar toda e qualquer atividade, por sua parte ou por parte de seus colaboradores que esteja em desacordo com a Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/13), comprometendo-se assim para que suas atividades que estejam em conformidade com ordenamento legal vigente.

Art. 53. É terminantemente vedado aos integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** praticar condutas que busquem fraudar procedimento licitatório nas negociações com a administração pública, receber qualquer tipo de vantagem que atente contra os padrões éticos e legais ou ofertar benefícios para agentes públicos com a finalidade de obter vantagens direta ou indireta.

Art. 54. A **SINGULAR** e seus integrantes devem abster-se de induzir clientes ou fornecedores a cessarem contratos com a concorrência.

Art. 55. A **SINGULAR** e seus integrantes devem abster-se de coletar informações sobre a concorrência por meios ilícitos ou impróprios.

Art. 56. A **SINGULAR** deve colaborar com qualquer tipo de fiscalização que possa vir a ocorrer nas dependências da empresa ou em seus equipamentos de softwares.

Art. 57. Todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem cooperar com a fiscalização dos órgãos, entidades e agentes públicos competentes, abstendo-se de obstruir, ocultar ou dificultar o trabalho destes, auxiliando-os no que for possível.

Art. 58. A **SINGULAR** deve reportar-se voluntariamente às autoridades quando tiver motivos legítimos para acreditar que algum funcionário ou membro da Diretoria cometeu alguma das infrações da Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/13).

6.1.12 Seção XII – Dos agentes públicos

Art. 59. É terminantemente proibido a qualquer destinatário deste Código prometer, oferecer ou entregar, direta ou indiretamente, propina, suborno ou qualquer vantagem indevida, de natureza econômica ou não, a agente público, para que este pratique ato de sua competência que possa favorecer interesses privados, ainda que sejam em favor da **SINGULAR**.

Art. 60. É vedado o oferecimento de presentes e brindes a agentes públicos, com exceção daqueles que sejam clientes ou possíveis clientes da **SINGULAR**, assim como nas situações devidamente justificadas ao Comitê de *Compliance*.

Art. 61. Os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** só poderão oferecer presentes e brindes a agentes públicos nas seguintes condições:

I – Ausente a pretensão de obter ganhos indevidos ou indiretos à **SINGULAR**;

II – Ausente a pretensão de recompensar, agradecer ou influenciar a agente público a tomar decisão, conceder vantagem ou parecer opinativo ou praticar qualquer ato favorável à **SINGULAR** ou a seus clientes;

III – Certificada a inexistência de dívidas, saldos ou restos a pagar, a título de remuneração, indenização ou reembolso, ou ainda pendências de qualquer ordem entre a **SINGULAR** e a agente público;

IV – Certificada a inexistência de processos judiciais, de acordo extrajudicial em andamento ou de pendência de ordem financeira ou pessoal entre a **SINGULAR** ou seus clientes e o agente público.

6.1.13 Seção XIII – Dos presentes e brindes

Art. 62. As disposições desta seção devem ser seguidas em qualquer situação que envolva o oferecimento de presentes e brindes.

Art. 63. Todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem abster-se de oferecer ou de prometer, seja de forma direta ou indireta, qualquer tipo de incentivo, vantagem ou auxílio com valor pecuniário, como brindes, doações, refeições, itens de valor e prêmios, a qualquer cliente, fornecedor ou parceiro, em especial a agentes públicos, a fim de obter vantagens.

Art. 64. A **SINGULAR** e seus integrantes não devem oferecer qualquer tipo de brinde ou presente com uma frequência desarrazoada ou para o mesmo destinatário, de forma que possa aparentar alguma suspeição ou improbidade.

Art. 65. A **SINGULAR** e seus integrantes não devem solicitar, obter ou receber, para si ou para terceiros, nem prometer oferecer ou dar vantagens indevidas decorrentes de função ou cargo que ocupam na empresa.

Art. 66. A **SINGULAR** e seus integrantes só podem oferecer eventuais refeições e brindes para clientes, potenciais clientes, fornecedores ou parceiros com desinteresse, parcimônia e razoabilidade ou em datas comemorativas, respeitando o limite de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para cada.

Art. 67. A **SINGULAR** só pode dar presentes e brindes aos integrantes de seu quadro funcional comprometidos com as boas práticas da empresa e que tenham prestado serviço de qualidade e destaque, desde que as gratificações estejam devidamente orçamentadas, autorizadas e documentadas pela Diretoria Financeira, respeitando o limite de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para cada.

Art. 68. É vedada a contribuição por parte dos integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** da empresa com valores de suas economias pessoais para integrar pagamento de qualquer benefício autorizado.

Art. 69. É vedado o recebimento de presentes, dinheiro ou quaisquer recompensas de clientes ou fornecedores que possam ser interpretadas como suborno ou tentativa de obtenção de vantagem indevida,

ilegal ou não permitida pelas diretrizes internas da empresa, prezando sempre por uma atividade empresarial ética e comprometida com a legalidade.

§ 1º Na hipótese de qualquer dúvida quanto à possibilidade de aceitação ou não do presente, o integrante do quadro funcional da **SINGULAR** deverá consultar o Comitê de *Compliance*.

§ 2º Em caso de recebimento do brinde ou presente, o integrante do quadro funcional da **SINGULAR** deverá comunicar o ocorrido ao Comitê de *Compliance*, bem como devolver o objeto ao proprietário, quando for o caso.

Art. 70. Situações consideradas ilegais ou irregulares devem ser imediatamente reportadas ao Comitê de *Compliance* pelo Canal de Denúncia para apuração.

6.1.14 Seção XIV – Do uso de dados pessoais e da segurança de informações sigilosas e privilegiadas

Art. 71. A **SINGULAR** deve coletar os dados pessoais dos integrantes de seu quadro funcional, dos clientes, dos fornecedores e de seus parceiros segundo as disposições legais pertinentes e somente a partir do fornecimento de consentimento do titular.

Art. 72. A **SINGULAR** poderá armazenar os dados pessoais coletados dos clientes, dos fornecedores e dos parceiros por um período limitado de até 1 (um) ano após o fim da relação jurídica de prestação de serviços ou parceria. Após esse período, os dados deverão ser descartados.

§ 1º A **SINGULAR** armazenará os dados laborais e previdenciários de seus colaboradores e ex-colaboradores, observando o regramento disposto na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/18), e por período previsto na legislação trabalhista e previdenciária vigente.

Art. 73. Todos os dados e informações que estejam vinculados à **SINGULAR**, inclusive aqueles produzidos por seus colaboradores, por empresas parceiras ou por terceiros que tenham vínculo com a empresa, são de propriedade exclusiva da **SINGULAR**, independente de quem os desenvolveu ou descobriu.

Art. 74. Os integrantes ou ex-integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem manter a confidencialidade de todas as informações privilegiadas que tiverem acesso em decorrência de suas atividades profissionais mesmo após terem deixado a empresa, mantendo em completo sigilo informações que sejam relevantes, estratégicas, de cunho econômico e/ou social que estejam vinculadas à **SINGULAR** e que não sejam públicas.

Art. 75. É terminantemente vedada a negociação, o compartilhamento ou qualquer outra forma de transmissão de dados da empresa, seja por instrumentos particulares, como e-mail, armazenamento em nuvem, redes sociais, entre outros, ou verbalmente, para qualquer indivíduo que não seja um integrante do quadro funcional da **SINGULAR** autorizado a ter acesso àquela informação.

Art. 76. Os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem utilizar corretamente os sistemas de rede e informação, abstendo-se de compartilhar senhas, de permitir acesso de terceiros aos sistemas, evitando qualquer forma de vazamento.

Art. 77. É terminantemente proibido alterar ou destruir documentos considerados de valor ou que sirvam de prova para eventual investigação, comprometendo-se assim com a segurança da informação e a transparência dos atos.

Art. 78. Os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem, sempre que ouvir relatos ou testemunhar o vazamento de informações de cunho sigiloso para terceiros desautorizados, informar imediatamente o Comitê de *Compliance* para a instauração do devido procedimento disciplinar.

6.1.15 Seção XV – Da prestação de contas financeira e dos registros contábeis

Art. 79. A **SINGULAR** deve emitir os registros e os relatórios de informações contábeis e comerciais a partir de dados verídicos e precisos, cumprindo todos os requisitos legais referentes ao controle financeiro.

Art. 80. Os registros contábeis da **SINGULAR** devem ser realizados por profissionais especializados e capacitados. Todas as movimentações financeiras devem estar registradas de forma correta, clara e precisa, observando as normas contábeis aplicadas.

Art. 81. A **SINGULAR** repudia qualquer tipo de atividade ilícita que não esteja em conformidade com a legislação vigente, tal qual a lavagem de dinheiro.

Parágrafo único. Todos os integrantes do quadro funcional da **SINGULAR** devem estar atentos a tais práticas e aqueles que tiverem conhecimento de atos suspeitos neste sentido, devem abrir ocorrência no Canal de Denúncia do Comitê de *Compliance* para que seja instaurado procedimento de apuração da denúncia e, quando cabível, reportado às autoridades competentes.

7 CAPÍTULO VI

7.1 DO COMITÊ DE COMPLIANCE

7.1.1 Seção I – Das atribuições e da organização do Comitê de *Compliance*

Art. 82. O Comitê de *Compliance* da **SINGULAR** deve supervisionar as disposições do presente Código, responsabilizando-se por:

I – Esclarecer dúvidas sobre o Código, Manual, documentos ou condutas que ensejam a observância do Código;

II – Analisar as denúncias e presidir eventuais investigações;

III – Julgar desvios aos padrões de condutas previstos no Código e aplicar as infrações cabíveis considerando a gravidade do caso;

IV – Estabelecer contato com órgão ou autoridade para fins persecutórios quando necessário;

V – Realizar a atualização deste Código ou demandar a sua manutenção por terceiros com a frequência necessária para adequar-se ao cotidiano da **SINGULAR**, buscando observar sua perenidade.

Art. 83. O Comitê de *Compliance* da **SINGULAR** deve dispor de independência e autonomia para criação de uma cultura corporativa de integridade na empresa.

Art. 84. O Comitê de *Compliance* da **SINGULAR** deve atuar com transparência, eficiência e imparcialidade e segundo os parâmetros estabelecidos no presente Código.

Art. 85. O Comitê de *Compliance* da **SINGULAR** deve ser composto por membros indicados pela Diretoria Executiva da **SINGULAR** e o RH, devendo respeitar as seguintes condições:

I – Rodízio entre os membros ocupantes das funções internas ao Comitê;

II – Representação de todas as diretorias da **SINGULAR**;

§ 1º O rodízio disposto no inc. I deve ocorrer para os seguintes cargos e setores internos do Comitê de *Compliance*:

- a) Conselheiro e Colegiado, para dirimir dúvidas e aconselhar os funcionários da **SINGULAR**;
- b) Ofício de Apuração e Persecução Interna, para discutir infrações e aplicar eventuais penalidades;
- c) Ofício do Canal de Denúncia, para receber e analisar as denúncias internas e externas;
- d) Ofício de Gestão da Integridade, para observar a atualização do Código e a necessidade de treinamentos periódicos;

7.1.2 Seção II – Dos treinamentos periódicos

Art. 86. A **SINGULAR** deve promover, ao menos uma vez por ano, treinamentos e capacitações para divulgação interna do presente Código de Ética e de Conduta, de modo a disseminar na empresa uma cultura corporativa de conformidade e integridade, conscientizando-a da importância de uma postura empresarial ética para a imagem da **SINGULAR** e para a convivência harmônica de seus integrantes.

Parágrafo único. Os treinamentos devem ser executados em consonância com o plano de ensino elaborado pelo Ofício de Gestão de Integridade e poderá consistir em:

I – Palestras;

II – Seminários;

III – Cursos online;

IV – Guias informativos;

V – Dinâmicas em grupo;

VI – Outros meios didáticos pertinentes para a continuidade da cultura ética na **SINGULAR**.

7.1.3 Seção III – Das atribuições do *Compliance Officer*

Art. 87. O *Compliance Officer* é o profissional responsável por garantir que todos os regulamentos internos e externos à **SINGULAR** sejam cumpridos.

Art. 88. O *Compliance Officer* deve ser designado para exercer as seguintes atribuições:

I – Acompanhar o relacionamento institucional entre o Comitê de *Compliance* e as autoridades competentes em virtude da responsabilização por condutas irregulares internas;

II – Analisar os riscos presentes em qualquer relação comercial ou de parceria, podendo, para isso, realizar uma auditoria de documentos e demais meios que possam demonstrar variáveis imprescindíveis à manutenção da integridade da **SINGULAR**;

III – Analisar documentos e informações coletadas em auditoria de conformidade (*due diligence*), bem como auxiliar o Comitê de *Compliance* na execução de tal auditoria;

IV – Auxiliar a implementação do Canal de Denúncia;

V – Ajudar e direcionar os Ofícios do Comitê de *Compliance* em suas atribuições.

7.1.4 Seção IV – Dos canais de comunicação

Art. 89. A **SINGULAR** deve disponibilizar, em seu sítio eletrônico, um Canal de Denúncia, que poderá ser utilizado pelo público interno ou externo e objetiva angariar dúvidas, ocorrências ou denúncias de condutas relativas ao descumprimento do presente Código de Ética e Conduta.

§ 1º O Canal de Denúncia deve encorajar, em especial, o público interno da **SINGULAR** a buscar sanar dúvidas ou realizar denúncias e/ou registrar ocorrências sem o medo de possíveis retaliações ou constrangimentos no ambiente de trabalho.

§ 2º O Canal de Denúncia deve proteger o sigilo a confidencialidade da denúncia recebida, bem como o anonimato, se requerido.

§ 3º O Comitê de *Compliance* deve garantir o sigilo, a confidencialidade e o anonimato da denúncia, assim como a manutenção de mecanismos de proteção que impeçam qualquer espécie de retaliação à pessoa que utilize o Canal de Denúncia.

§ 4º O Ofício do Canal de Denúncia deve receber e analisar as dúvidas, ocorrências e denúncias encaminhadas eletronicamente.

7.1.5 Seção V – Do procedimento apuratório e das sanções

Art. 90. O procedimento apuratório pode ser instaurado mediante registro por qualquer pessoa, interna ou externa à empresa, de ocorrência ou de denúncia no Canal de Denúncia sobre conduta irregular praticada pelos destinatários deste Código, devendo, no relato, valer-se da objetividade e da veracidade dos fatos, colacionando, sempre que possível, elementos que corroborem a acusação.

Parágrafo único. O procedimento apuratório deve ser composto das seguintes fases:

I – Análise Inicial da Denúncia;

II – Investigatória;

III – Aplicação de Penalidade(s).

Art. 91. As condutas denunciadas serão remetidas pelo Ofício do Canal de Denúncia em até 2 (dois) dias úteis ao Ofício de Apuração e Persecução, que analisará a ocorrência também em até 2 (cinco) dias úteis, verificando se houve uma efetiva transgressão ao presente Código ou à legislação aplicável.

Parágrafo único. Todos os envios e recebimentos devem constar em documento próprio, assegurado o direito ao anonimato do denunciante.

Art. 92. Após a análise de tipificação da conduta em um ato desviante, deve ser iniciada a Fase Investigatória do procedimento, na qual o Ofício de Apuração e Persecução deverá analisar todas as provas acostadas à denúncia ou, se necessário, produzir outras provas, inclusive testemunhais, em até 8 (oito) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da ocorrência.

Art. 93. A conclusão pelo Ofício de Apuração e Persecução, ao final da Fase Investigatória, de inobservância das condutas e normas estipuladas pelo presente Código de Ética e Conduta deve levar à aplicação de alguma das seguintes penalidades:

I – Advertência verbal;

II – Advertência escrita, assinada pelo colaborador e posteriormente arquivada;

III – Suspensão, sem a contraprestação salarial pelos dias em que ficara suspenso;

IV – Demissão.

Art. 94. O Ofício de Apuração e Persecução deve analisar as condutas antes de aplicar qualquer penalidade.

§ 1º As penalidades podem ser cumuladas ou não, de modo sucessivo e nunca simultâneo, mas devem ser aplicadas segundo a gravidade da transgressão, respeitando a ampla defesa do acusado e oportunizando a sua defesa pessoal.

§ 2º As penalidades têm regras próprias para utilização e o seu não cumprimento será motivo suficiente para investigação dos membros do Ofício de Apuração e Persecução.

Art. 95. É permitido ao Ofício de Apuração e Persecução pular etapas do procedimento apuratório. No entanto, ele não poderá realizar as etapas fora da ordem descrita.

7.1.5.1 Subseção I – Da advertência verbal

Art. 96. A advertência verbal deve ser aplicada nos casos em que a reprovação cometida pelo destinatário do presente Código for considerada branda pelo Ofício de Apuração e Persecução, quando não for possível verificar má-fé do acusado.

Art. 97. A advertência verbal deve consistir em comunicação formal ao acusado, advertindo-lhe sobre o descumprimento do presente Código de Ética e Conduta.

Parágrafo único. A advertência deve necessariamente ser realizada por membro do Ofício de Apuração e Persecução ou, excepcionalmente, na ausência deste(s), por outro Ofício.

Art. 98. A advertência deve ser feita em até 10 (dez) dias úteis da conclusão da Fase de Investigação da conduta, sob pena de preclusão, salvo se a conduta for continuada, ou seja, ela está sendo constantemente realizada pelo acusado.

Art. 99. A advertência não deve ser feita em local público ou em qualquer outro que possa induzir a qualquer situação vexatória.

Art. 100. A advertência deve ser feita em conjunto com a especificação das regras que o acusado transgrediu, frisando a inadmissibilidade da(s) conduta(s) antiética(s).

Parágrafo único. O membro do Ofício responsável deve utilizar de uma comunicação não violenta e de diálogo educativo, instruindo, educando e esclarecendo o acusado das consequências (suspensão e demissão) em caso de reincidência.

Art. 101. O membro do Ofício que fizer a advertência deve, ao final ou durante o diálogo, abrir espaço ao contraditório da pessoa advertida.

Art. 102. Toda advertência verbal deverá ser detalhadamente resumida a um documento escrito assinada pelo integrante advertido e seu superior imediato em até 5 (cinco) dias úteis após a reunião.

7.1.5.2 Subseção II – Da advertência escrita

Art. 103. A advertência escrita deve ser aplicada nos casos em que a reprovação cometida pelo acusado for considerada média pelo próprio Ofício de Apuração e Persecução. Assim, como na advertência verbal, trata-se aqui de desvios de conduta relevantes.

Art. 104. A advertência escrita deve consistir em comunicação escrita ao funcionário pelo e-mail institucional ou por documento físico (que deverá ser entregue em duas vias) pelo Ofício de Apuração e Persecução advertindo-o sobre o descumprimento do presente Código de Ética e Conduta.

Art. 105. A advertência escrita deve necessariamente ser feita por membro do Ofício de Apuração e Persecução ou, excepcionalmente, na ausência deste(s), por outro Ofício.

Art. 106. A advertência escrita deve ser feita em até 10 (dez) dias úteis da conclusão da Fase de Investigação da conduta, sob pena de preclusão, salvo se a conduta for continuada, ou seja, ela está sendo constantemente realizada pelo acusado.

Art. 107. A advertência escrita deve aplicada em apenas duas circunstâncias taxativas, a depender de escolha do Ofício responsável:

I – Após a advertência verbal, reiterando os termos da reunião;

II – Como única e primeira advertência, pela qual o acusado deve tomar conhecimento de seu ato ilícito.

Art. 108. A advertência escrita deve necessariamente conter:

I – Nome completo do funcionário;

II – Detalhamento da conduta desviante;

III – A justificativa fundamentada do Ofício em fazer a advertência;

IV – O(s) artigo(s) do presente Código transgredido(s) em inteiro teor no corpo da advertência;

V – A explicação sobre o período probatório;

VI – O aviso sobre a possibilidade de suspensão e/ou demissão caso o funcionário não cesse as condutas;

VII – A assinatura de ciência do acusado e o envio de volta do documento ao Ofício de Apuração e Persecução em até 5 (cinco) dias úteis;

VIII – A informação sobre a possibilidade de realizar o contraditório caso deseje, inclusive com marcação de reunião junto aos membros do Ofício de Apuração e Persecução, enviando contradita escrita ao Ofício em até 5 (cinco) dias úteis da data de recebimento da advertência com a devida assinatura ao Ofício de Apuração e Persecução;

IX – A assinatura de todos os membros do Ofício que participaram da elaboração da advertência;

X – A assinatura do superior imediato, que deve tomar ciência da advertência antes do envio ao acusado.

Art. 109. O empregado deve confirmar o recebimento da advertência escrita, se por e-mail, com a sua assinatura digital, se por documento físico, com a sua assinatura de punho, em até 5 (cinco) dias úteis.

§ 1º Caso o Ofício opte pelo documento físico, deve entregar ao funcionário duas vias de igual teor, oportunidade em que uma ficará com o Ofício arquivada e outra com o próprio acusado.

§ 2º O acusado, se desejar, pode enviar por e-mail ou entregar em papel físico a sua defesa das acusações, devendo esclarecer se quer uma reunião com os membros do Ofício ou não. Em ambos os casos, o acusado tem 5 (cinco) dias úteis para resposta, contados a partir da data de recebimento da advertência pelo Ofício de Apuração e Persecução.

§ 3º Se for requerida uma reunião, esta deve ser feita junto ao Ofício em até 2 (dois) dias úteis da data de recebimento da defesa do acusado.

§ 4º Após recebimento da defesa do acusado, o Ofício terá mais 5 (cinco) dias úteis para réplica ou para requerer o arquivamento do procedimento com motivação e fundamento idôneos.

7.1.5.3 Subseção III – Do período probatório nos casos de advertência

Art. 110. O período probatório do acusado inicia-se:

I – Quando advertência verbal, a partir da assinatura por todas as partes elencadas;

II – Quando advertência escrita, pela entrega da réplica ao acusado.

Art. 111. O período probatório do acusado acaba após 3 (três) meses, sendo que:

I – Nos primeiros **2 (dois)** dias úteis, o acusado deve comparecer diariamente ao Ofício de Persecução e Apuração para depor verbalmente sobre como está lidando com as atitudes desviantes após a advertência, devendo ser devidamente documentada pelo membro do Ofício designado a colher o depoimento. A ata do depoimento deve ser assinada pelo membro do Ofício designado, pelo acusado e por seu superior imediato, digitalmente ou a punho, em até 5 (cinco) dias úteis;

II – Ao final de cada mês será realizada reunião com o acusado por membro do Ofício, escrita e assinada e obedecendo os parâmetros já descritos no inciso anterior;

Art. 112. Findo os três meses, o acusado deve ficar de sobreaviso durante 1 (um) ano.

Parágrafo único. No período de sobreaviso, o acusado não pode assumir cargo de chefia ou, se já for chefe, não pode assumir outro cargo de confiança.

Art. 113. Para a mudança de cargos, o acusado deve avisar previamente o Ofício de Apuração e Persecução para que seu futuro chefe seja informado do procedimento realizado. Caso a mudança de cargo se dê de modo a permanecer o mesmo superior, não há a necessidade de aviso ao Ofício.

Art. 114. Se o acusado, durante o período probatório ou de sobreaviso, transgredir a mesma conduta, deve ser levado à suspensão ou, em casos extremos, à demissão, conforme procedimentos elencados a seguir.

7.1.5.4 Subseção IV – Da suspensão

Art. 115. A suspensão é medida drástica que deve ser imposta em apenas duas hipóteses:

I – Após a(s) advertência(s) não ter(em) surtido efeito; ou

II – Se for necessária por motivos diversos a ser analisado caso a caso.

Art. 116. A penalidade de suspensão não pode ser utilizada sucessivamente à de advertência pela mesma falta, devendo-se, caso a caso, assegurar a proporcionalidade da medida.

Art. 117. Se o funcionário reincidir na transgressão após a aplicação das penalidades de advertência verbal e/ou escrita:

I – Nos 5 (cinco) dias úteis após o início do período probatório, o Ofício deve aplicar-lhe uma sanção de suspensão de 7 (sete) a 29 (vinte e nove) dias corridos;

II – No restante do período de 3 (três) meses, passados os cinco primeiros dias, o Ofício deve aplicar-lhe uma sanção de suspensão de 7 (sete) a 15 (quinze) dias;

III – Após o período trimestral e em até 1 (um) ano do fim deste período, o Ofício deve aplicar-lhe uma sanção de suspensão de 3 (três) a 7 (sete) dias.

Art. 118. Após o período de oito dias de investigação primária do Ofício de Apuração e Persecução, caso entenda necessário à situação fática, o Ofício tem até 5 (cinco) dias úteis para requerer a suspensão

laboral do funcionário em até 29 (vinte e nove) dias, a ser feita com justificativa fundamentada, escrita a termo e assinada pelos membros do Ofício.

Art. 119. O documento deve conter necessariamente:

I – Nome completo do funcionário;

II – Detalhamento da conduta desviante;

III – A justificativa fundamentada do Ofício em fazer a advertência;

IV – O(s) artigo(s) do presente Código transgredido(s) em inteiro teor no corpo da advertência;

V – A explicação sobre o período probatório;

VI – O aviso sobre a possibilidade de suspensão e/ou demissão caso o funcionário não cesse as condutas;

VII – A assinatura de ciência do acusado e o envio de volta do documento ao Ofício de Apuração e Persecução em até 5 (cinco) dias úteis;

VIII – A informação sobre a possibilidade de realizar o contraditório caso deseje, inclusive com marcação de reunião junto aos membros do Ofício de Apuração e Persecução, enviando contradita escrita ao Ofício em até 5 (cinco) dias úteis da data de recebimento da advertência com a devida assinatura ao Ofício de Apuração e Persecução;

IX – A assinatura de todos os membros do Ofício que participaram da elaboração da advertência;

X – A assinatura do superior imediato, que deve tomar ciência da advertência antes do envio ao acusado.

Art. 120. O acusado tem até 5 (cinco) dias úteis, após receber o requerimento da suspensão, para elaborar a sua defesa, se assim desejar.

Art. 121. A duração da suspensão não pode ser superior a 30 (trinta) dias consecutivos, já que importa em rescisão injusta do contrato de trabalho, conforme previsto no art. 474 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452/43).

7.1.5.5 Subseção V – Do período probatório após a suspensão

Art. 122. O período probatório após a suspensão do funcionário terá início no primeiro dia quando de sua volta ao trabalho.

Art. 123. Este período somente findará após 3 (três) meses, nos quais:

I – Nos primeiros 2 (dois) dias úteis, o acusado deve comparecer diariamente ao Ofício de Persecução e Apuração para depor verbalmente sobre como está lidando com as atitudes desviantes após a advertência, devendo ser devidamente documentada pelo membro do Ofício designado a colher o depoimento. A ata do depoimento deve ser assinada pelo membro do Ofício designado, pelo acusado e por seu superior imediato, digitalmente ou a punho, em até 5 (cinco) dias úteis;

II – Ao final de cada mês será realizada reunião com o acusado por membro do Ofício, escrita e assinada e obedecendo os parâmetros já descritos no inciso anterior.

Art. 124. Findo os 3 (três) meses, o acusado deve ficar de sobreaviso durante 1 (um) ano.

Parágrafo único. No período de sobreaviso, o acusado não pode assumir cargo de chefia ou, se já for chefe, não pode assumir outro cargo de confiança.

Art. 125. Para a mudança de cargos, o acusado deve avisar previamente o Ofício de Apuração e Persecução para que seu futuro chefe seja informado do procedimento realizado. Caso a mudança de cargo se dê de modo a permanecer o mesmo superior, não há a necessidade de aviso ao Ofício.

Art. 126. Se o acusado, durante o período probatório ou de sobreaviso, transgredir a mesma conduta deve ser demitido.

7.1.5.6 Subseção VI – Da demissão

Art. 127. Para os fins deste Código, considera-se a demissão como *última ratio* das medidas disciplinares, só devendo ser considerada em última hipótese, quando há uma quebra de confiança grave de tal maneira que se torna inviável a permanência do funcionário na empresa.

Art. 128. A demissão poderá ser requerida nas seguintes hipóteses:

I – Quando a(s) advertência(s) e/ou a suspensão não surtirem efeito; ou

II – Quando ocorrer falta grave.

Art. 129. O Ofício terá até 8 (oito) dias úteis para discutir e elaborar a demissão por justa causa, a ser feita com justificativa bem fundamentada, identificando, ainda, a conduta transgressora no art. 482 da CLT (Decreto-lei n. 5.452/43), escrita a termo e assinada por todos os membros do Ofício.

Parágrafo único. O documento deverá necessariamente conter:

I – O nome completo do acusado;

II – O detalhamento da conduta desviante;

III – A justificativa do Ofício em realizar a demissão, bem fundamentada, explicada e com provas de que o acusado realizou a conduta;

IV – A parte do Código transgredida reproduzida em inteiro teor no corpo da demissão;

V – A possibilidade de realizar o contraditório caso o acusado deseje, com marcação de reunião junto aos membros do Ofício de Apuração e Persecução, enviando contradita escrita ao Ofício em até 8 (oito) dias úteis da data de recebimento da advertência com a devida assinatura ao Ofício de Apuração e Persecução;

VI – A necessidade da assinatura de ciente e, se for o caso, sua vontade expressa se realizará o contraditório, a ser enviados ao Ofício de Apuração e Persecução em até 5 (cinco) dias úteis;

VII – A assinatura de todos os membros do Ofício que participaram da elaboração da suspensão;

VIII – A assinatura do superior imediato, que tomará ciência da advertência anteriormente do envio ao acusado e assinará até o final do prazo de 5 (cinco) dias.

Art. 130. O superior imediato deverá realizar reunião em conjunto com os membros do Ofício e dentro do prazo de 8 (oito) dias úteis antes do envio do documento supramencionado para que dê seu depoimento sobre as condutas do acusado

Art. 131. Findo esse prazo, caso o acusado não expresse desejo ao contraditório e/ou concorde com os termos da demissão, esta será formalizada em rescisão contratual nos parâmetros acordados.

Art. 132. Caso opte por apresentar sua defesa, esta poderá ser feita na presença de um advogado, e será realizada em até 2 (dois) dias do recebimento de sua contradita pelo Ofício.

Art. 133. Durante a apresentação da sua defesa, o acusado poderá se valer de qualquer meio de prova lícito e em direito admitido, inclusive levar testemunhas para prestar depoimentos perante os membros do Ofício.

Art. 134. A reunião deverá ser resumida a termo pelos membros do Ofício e assinada por todos nela presentes, inclusive as testemunhas, em até 5 (cinco) dias úteis a contar do término da reunião.

Art. 135. Após a assinatura, o Ofício de Apuração e Persecução em até 8 (oito) dias úteis irá elaborar réplica na qual constará a motivação para a efetiva demissão por justa causa ou não, a ser entregue ao acusado, que deverá assinar, digitalmente ou de próprio punho, como ciente.

Art. 136. Em caso de demissão, o acusado será efetivamente desligado da **SINGULAR** em até 2 (dois) dias úteis, respeitando as verbas trabalhistas às quais faz jus.

Art. 137. O procedimento apuratório será arquivado e o colaborador voltará às suas atividades normais, caso não haja demissão.

8 CAPÍTULO VII

8.1 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 138. Além das disposições deste Código de Ética e Conduta, devem ser observadas as legislações complementares, as políticas da empresa, o ordenamento jurídico nacional, os normativos internos e suas respectivas atualizações.

Parágrafo único. O Manual do SINGULAR deve ser aplicado de forma subsidiária, principalmente em relação às questões não aventadas no presente Código.

Art. 139. As normas ora estabelecidas adquirem vigência nesta data, possuindo prazo indeterminado, permanecendo vigentes e eficazes, salvo divulgação em outro sentido, enquanto for de interesse da SINGULAR.

Art. 140. A SINGULAR deve fazer expressa referência ao presente instrumento quando ocorrerem reuniões gerais ou até mesmo nas atividades exercidas rotineiramente, devendo disponibilizar a todos os integrantes de seu quadro funcional uma cópia física ou eletrônica e requerer deles seu fiel cumprimento.

Art. 141. A SINGULAR, por meio de seu Comitê de *Compliance* e/ou pelo *Compliance Officer*, deve revisar e atualizar o presente Código de Ética e Conduta periodicamente. Ainda, eventuais condutas não disciplinadas poderão, excepcionalmente e a qualquer momento, ser objeto de deliberação interna da SINGULAR para edição de acréscimos em uma nova versão.

Art. 142. Todos os integrantes do quadro funcional da SINGULAR são responsáveis pela aplicação do presente Código, para que esse seja um instrumento verdadeiro e de orientação da conduta em nome da SINGULAR.

Art. 143. O descumprimento das orientações deste Código de Ética e Conduta está sujeito às medidas, sanções e penalidades existentes em normativos disciplinares da empresa e legislações complementares.

Art. 144. Se constatada alguma irregularidade praticada por algum dos integrantes do quadro funcional da SINGULAR ou desvio de conduta em desacordo com os padrões aqui estabelecidos, este será

chamado a prestar esclarecimentos e apresentar sua defesa perante o Comitê de *Compliance* da SINGULAR.

Art. 145. A SINGULAR, por meio de seu Comitê de *Compliance*, deve respeitar e acolher a comunicação ou denúncia de desvio de conduta (ou indícios) feita de boa-fé, não admitindo retaliações ou punições contra quaisquer pessoas que apresentem essa comunicação ou denúncia.

Parágrafo único. O Canal de Denúncia deve funcionar segundo as determinações do Comitê de *Compliance*.

Art. 146. O Comitê de *Compliance* da SINGULAR deve ser consultado ou previamente informado nos casos de dúvida na interpretação do presente Código ou, ainda, nas situações em que a observância de alguma de suas regras venha a ser considerada inadequada.

Parágrafo único. As consultas dirigidas ao Comitê de *Compliance* devem estar acompanhadas dos elementos que caracterizem a situação exposta.

Art. 147. A SINGULAR designará um *Compliance Officer* para orientar e esclarecer dúvidas dos destinatários do Código, bem como exercer uma função auxiliar de consultoria ao Comitê de *Compliance*, com o objetivo de promover a disseminação de valores, princípios, ideais e padrões de conduta da empresa.

Art. 148. Todos os integrantes do quadro funcional da SINGULAR tomam conhecimento e aderem a este Código de Ética e Conduta na data de sua divulgação.

Parágrafo único. Todo e qualquer atual ou novo integrante do quadro funcional da SINGULAR deverá firmar um termo de adesão na data de seu ingresso ou na data de utilização e receber uma cópia física ou eletrônica deste Código.