

# MANUAL DE COMPLIANCE

## Conduta & Ética

## A EMPRESA

A **MGL Soluções em Engenharia Ltda.**– Foi fundada em 1992, com o desafio de oferecer soluções em Engenharia para o seu projeto. Com uma nova direção vem trazendo inovações e soluções no ramo da Engenharia e Locação de Equipamentos e Caminhões.

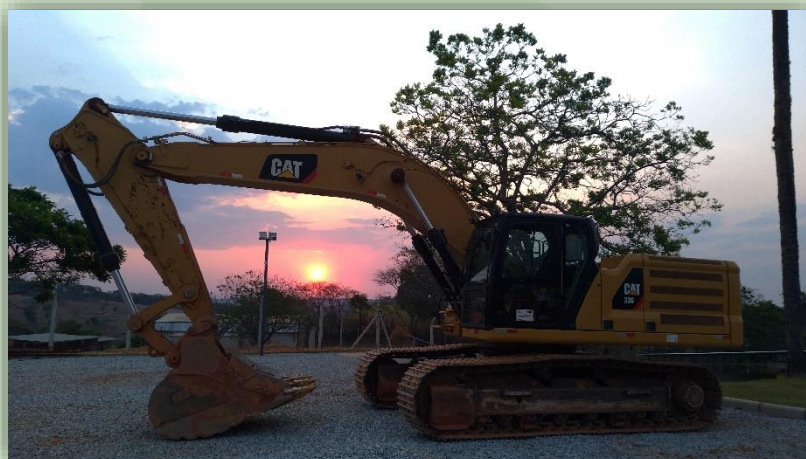
Acreditamos que conhecer e entender o cliente é fundamental para a execução de qualquer projeto. Cada projeto tem suas necessidades específicas, características e desafios únicos, estar alinhado às expectativas do cliente é o caminho mais seguro para entregar um projeto dentro do que foi acordado.

## SERVIÇOS

Obras de Terraplenagem e Infraestrutura;

Locação de Equipamentos e Caminhões;

Obras de Construção Civil.



## O QUE SIGNIFICA COMPLIANCE?

O termo *compliance* tem origem no verbo em inglês *to comply*, que significa agir de acordo com uma regra, uma instrução, um comando ou um pedido. Sendo assim, *compliance* é o ato de cumprir, de estar em conformidade e executar regulamentos internos e externos, políticas e procedimentos, visando mitigar os riscos inerentes às atividades da empresa.

O **Manual de Compliance** apresenta um conjunto de disciplinas para fazer cumprir as normas legais e regulamentares, as políticas e as diretrizes estabelecidas para o negócio e para as atividades da empresa, bem como evitar, detectar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer.

## RELAÇÃO DE TERMOS E DEFINIÇÕES

Veja a seguir os principais conceitos que serão adotados ao longo do presente **Manual de Compliance**. Essas definições são importantes, pois muitas delas decorrem de termos específicos previstos em lei aos quais nem sempre estamos habituados, tornando a leitura e a compreensão deste documento muito mais simples.

- **“Antitruste”**: é o ramo do Direito que atua de forma preventiva, avaliando operações de fusão, aquisição etc., em que agentes econômicos possam influenciar as estruturas dos mercados, e de forma repressiva, visando punir práticas anticompetitivas, ou seja, prejudiciais ao mercado (concorrentes e, sobretudo, consumidores finais);
- **“Anticorrupção”**: é a lei que combate a corrupção, seja em âmbito privado, seja em âmbito público;
- **“Arbitragem”**: é um meio de resolução de controvérsias alternativo ao Poder Judiciário Formal que privilegia o sigilo, a flexibilidade, a proximidade e a maior participação das Partes. Permite a escolha de quem julgará a questão controversa, local e forma com que a questão será julgada;
- **“Caixa dois”**: são os recursos financeiros não contabilizados e não declarados aos órgãos de fiscalização competentes;
- **“Cartel”**: significa um acordo entre agentes que atuam no mesmo estágio da cadeia produtiva de um determinado mercado (concorrentes), com o objetivo e a capacidade de eliminar a concorrência;
- **“Cliente”**: é aquele que adquire nossos produtos e serviços;
- **“Colaborador”**: é todo funcionário ou prestador de serviços que possui ou não vínculo trabalhista com a **MGL Soluções em Engenharia**;
- **“Comitê de Compliance”**: é o colegiado responsável por garantir que a empresa e seus colaboradores atuem conforme as exigências legais externas e políticas internas;
- **“Concorrência desleal”**: significa qualquer ato ilícito previsto na lei de propriedade intelectual para angariar clientela, prejudicando seus concorrentes, sendo que para sua configuração pouco importam os resultados obtidos com a deslealdade e, sim, os meios que foram

empregados para a consecução do fim da atividade empresarial que é, além dos lucros, a satisfação dos clientes;

- **“Concorrência privada”**: é toda relação de concorrência que não envolva licitação pública;
- **“Concorrentes”**: são agentes econômicos que atuam em um mesmo mercado, ou seja, em um mesmo estágio da cadeia produtiva;
- **“Conluio”**: é a combinação entre duas ou mais pessoas para lesar outrem;
- **“Corrupção ativa”**: é a oferta de alguma coisa (normalmente, mas não necessariamente, dinheiro ou um bem) para que um funcionário público faça algo indevido;
- **“Corrupção passiva”**: é a exigência, por funcionário público, de propina ou vantagem indevida para fazer algo indevido;
- **“Evasão fiscal”**: é o uso de meios ilícitos para evitar o pagamento de taxas, impostos e outros tributos;
- **“Fornecedor”**: é o profissional, empresa ou instituição que fornece produtos, em geral de modo regular, aos clientes;
- **“Fornecedor subcontratado”**: é o profissional, empresa ou instituição terceirizada por um contratado que entrega parte da obra, serviço ou fornecimento a um terceiro estranho ao contrato, para que execute em seu nome parcela do objeto contratado;
- **“Fraude”**: é o esquema ilícito ou de má-fé criado para obter ganhos pessoais;
- **“Isonomia”**: é o princípio assegurado pela Constituição Federal de 1988, segundo o qual todos são iguais perante a lei, não podendo haver nenhuma distinção em relação a pessoas que estejam na mesma situação;
- **“Licitação”**: é um processo administrativo que visa assegurar igualdade de condições a todos que queiram realizar um contrato com o Poder Público. A Licitação é disciplinada por lei (Lei nº 8.666/de 1993) e estabelece critérios objetivos de seleção das propostas de contratação mais vantajosas para o interesse público;

- **“Propriedade Intelectual”**: é a soma dos direitos relativos às invenções em todos os campos da atividade humana, às descobertas científicas, aos desenhos e modelos industriais; às marcas industriais; de comércio e de serviço; aos nomes e denominações comerciais; à proteção contra a concorrência desleal; às obras literárias; artísticas e científicas; às interpretações dos artistas intérpretes; às execuções dos artistas executantes; aos fonogramas e às emissões de radiodifusão; bem como os demais direitos relativos à atividade intelectual nos campos industrial, científico, literário e artístico;
- **“Quadrilha”**: é o grupo de três ou mais pessoas que tem por objetivo práticas criminosas ou atividades consideradas ilegais;
- **“Simulação”**: consiste em uma declaração de vontade distinta da vontade real, com a concordância de ambas as partes e visando, geralmente, fugir de obrigações/ imperativos legais e prejudicar terceiros;
- **“Sustentabilidade”**: significa suprir as necessidades do presente sem afetar a habilidade das gerações futuras de suprirem as próprias necessidades. É um conceito sistêmico, ou seja, ele correlaciona e integra de forma organizada os aspectos econômicos, sociais, culturais e ambientais da sociedade;
- **“Programa de Integridade”**: consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

## SUMÁRIO

1. Introdução .....	8
2. Objetivo Geral .....	8
2.1 Cultura Ética e de Compliance .....	8
2.2 Abrangência.....	10
3. Conceitos .....	10
3.1 Compliance .....	10
3.2 Conformidades.....	10
3.3 Ética .....	10
3.4 Integridade .....	11
4. Políticas de Combate a Corrupção.....	11
4.1 Legislação .....	11
4.2 Licitações .....	11
4.3 Código de Ética e Valores da MGL.....	12
4.4 Código de Ética – Objetivo .....	13
4.5 Condutas aceitáveis aos dirigentes e empregados da MGL.....	13
4.6 Conduta de Terceirizados .....	14
4.7 Diretrizes para contratação de serviços e aquisição de bens .....	15
4.8 Controle de fraudes em compras.....	15
4.8.1 Procedimentos de compras da MGL.....	15
4.8.2 Relação com o Fornecedor.....	16
5. Políticas para oferta e recebimento de Brindes e Viagens .....	17
5.1 Como evitar suborno.....	17
5.2 Brindes.....	17
6. Políticas de Prevenção e Combate à Violação dos Direitos Humanos.....	17
6.1 Trabalho Infantil.....	17
6.1.1 O que a CLT diz sobre o trabalho infantil?.....	18
6.1.2 O que a MGL pensa sobre o trabalho infantil?.....	18
6.2 Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas.....	18
6.3 Discriminação .....	19
7. Advertências e Penalidades .....	20
8. Mecanismos de Denúncia .....	20
8.1 Canais de Denúncia.....	20

## 1. Introdução

A **MGL Soluções em Engenharia** conta com uma estrutura de gestão adequada que garante a segurança de suas atividades. Essa estrutura combina conceitos, metodologias e ferramentas para criar um ambiente onde os principais riscos do negócio sejam minimizados.

A Lei nº 13.303/2016 trouxe importantes contribuições, tornando-se um marco para a governança das Estatais e para o controle da sociedade.

O presente **Manual de Compliance** contém, ainda, o código de ética, a política de prevenção à lavagem de dinheiro e a política de investimentos pessoais. Além dos conceitos, como todo código, há ainda medidas aplicáveis em caso de não-cumprimento dos princípios estabelecidos.

A transparência das atividades deixou de ser uma opção e transformou-se em parte importante de um Modelo de Negócios.

## 2. Objetivo Geral

### 2.1 Cultura Ética e de Compliance

Este manual destina-se aos Programas de conformidade para todos os gerentes, funcionários, terceiros, representantes e demais agentes externos interessados.

A **MGL Soluções em Engenharia** tem o compromisso de disseminar uma cultura de ética, que busca através do Programa de Compliance que se estabeleça como modelo de comportamento honesto e de transparência de suas atividades para atender o interesse público.

Nesse contexto, os agentes de governança buscam fortalecer os valores corporativos por meio da liderança ética e da disseminação da cultura organizacional conforme estabelecido no Código de Conduta Ética e Integridade e nas diretrizes deste **Manual de Compliance**.

Em linha com a implantação de uma cultura de Compliance, a MGL reafirma seu compromisso com sua visão, missão e valores institucionais:

- **Visão:** Ser empresa de referência, reconhecida pelos clientes, colaboradores, fornecedores e comunidade, pela qualidade de nossos serviços e relacionamento.
- **Missão:** Oferecer as melhores soluções em engenharia para o seu negócio.



- **Valores:** Ética, Compromisso e Respeito. Trabalhando com comprometimento e disciplina; honestidade e transparência; qualidade e sustentabilidade; responsabilidade social e obstinação pelo alcance dos melhores resultados. Zelando sempre pela integridade e satisfação dos nossos associados.

Os agentes de governança devem conduzir suas decisões baseadas na liderança ética, observando os seguintes atributos:

- **Integridade:** ser modelo para o comportamento profissional adequado, percebido pelos colaboradores como uma pessoa honesta e íntegra;
- **Responsabilidade e resposta:** aceitar a responsabilidade por sucessos e fracassos, tanto individuais quanto da equipe e apresentar respostas;



- **Liderar pelo exemplo:** reforçar o comportamento ético, fomentando os valores institucionais;

- **Incentivo à denúncia:** lembrar os colaboradores sobre suas obrigações de comunicar práticas ilícitas ou antiéticas;
- **Saber ouvir:** escutar e abordar questões e preocupações no momento certo;
- **Treinar a equipe:** organizar treinamentos sobre tomadas de decisões éticas. Reforçar a importância do comportamento ético em todos os discursos e mensagens;
- **Encorajar a participação:** envolver os colaboradores no processo de tomada de decisão.

O compromisso da MGL com a implementação do Programa de Compliance visa, além de consolidar a missão, visão e valores institucionais, visa também em combater condutas antiéticas ou corruptas, protegendo a reputação da empresa e garantindo a sustentabilidade das ações.

## 2.2 Abrangência

Esse manual abrange os sócios administradores, colaboradores, representantes e terceiros da MGL em toda e qualquer relação interna e/ou externa com terceiros, incluindo agentes públicos, no Brasil e/ou no exterior.

## 3. Conceitos

### 3.1 Compliance

É um conjunto de procedimentos destinados a cumprir os requisitos legais e regulamentares, políticas e diretrizes estabelecidas para os negócios e operações da organização. Tendo que conhecer os padrões organizacionais, seguir as práticas recomendadas, agir em conformidade e sentir o quanto são fundamentais a ética e a idoneidade em todas as atitudes dos colaboradores, representantes e terceiros da organização.

### 3.2 Conformidades

É estar sempre ligado às regras, normas, padrões e legislação aplicável.

### 3.3 Ética

Conjunto de valores morais e princípios que norteiam a conduta humana na sociedade. A ética serve para que haja um equilíbrio e bom funcionamento social, possibilitando que ninguém saia prejudicado.

### 3.4 Integridade

É a qualidade de alguém ou algo ser íntegro, de conduta reta, honesta e incorruptível.

## 4. Políticas de Combate a Corrupção

### 4.1 Legislação

- **Lei Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 - Lei Anticorrupção**
  - Art 1º Esta Lei dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.
- Com a Operação Lava Jato, grandes empresas tiveram sérios problemas de reputação e financeiros, devido às sanções previstas na lei.
- Fortaleceu a regulamentação brasileira sobre propina e corrupção.
- Responsabilização objetiva, no âmbito civil e administrativo, de empresas que praticam atos lesivos contra a administração pública nacional ou estrangeira.

Ou seja, a empresa pode sofrer as consequências legais e sociais de qualquer ato de corrupção em seu benefício cometido por funcionários, terceirizados, parceiros, fornecedores, patrocinados etc.

### 4.2 Licitações

As licitações e demais contratos administrativos são situações de alto risco. A Lei Anticorrupção define os atos lesivos contra a administração pública deste tipo como:

- a) frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
- b) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
- c) afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- d) fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- e) criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;

- f) obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou
- g) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

### O que fazer para evitar?

- Rotatividade de funcionários em reuniões com a contratante. Assim não há abertura para que o funcionário forme um relacionamento, e nem que seja o único a conduzir o acordo;
- Não permitir que reuniões aconteçam sem um número mínimo de funcionários da empresa;
- Contratos ou acordos de alto risco devem passar por revisões de membros de alto nível hierárquico na empresa, ou do setor de compliance;
- Não permitir que um funcionário possa validar documentos que serão apresentados para a participação da empresa em licitações.

### 4.3 Código de Ética e Valores da MGL



## 4.4 Código de Ética – Objetivo

### Esclarecer questões relacionadas:

- à transparência das operações em geral;
- ao cumprimento de regras de convivência no ambiente de trabalho, sem distinção de hierarquia, áreas ou funções exercidas;
- à segurança das atividades dos profissionais envolvidos;
- à segurança e o sigilo das informações que devem ser protegidas pela confidencialidade;

O código de ética se aplica a todos que se relacionam de forma direta ou indireta com a MGL, devem conhecer e zelar pelo cumprimento do Código de Ética, indistintamente do cargo que ocupam.

- Funcionários;
- Membros da alta administração;
- Acionistas;
- Terceirizados;
- Fornecedores;
- Clientes.

O zelo permanente, pela utilização adequada e econômica dos recursos materiais, técnicos e financeiros da empresa.

A preservação e respeito à imagem, ao patrimônio e aos interesses da MGL.

A valorização e o estímulo à conduta ética individual e coletiva.

## 4.5 Condutas aceitáveis aos dirigentes e empregados da MGL

- Não utilizar influências internas ou externas para a obtenção de vantagens pessoais e funcionais;
- Eximir-se de fazer uso do cargo, da função de confiança ocupada ou da condição de empregado da MGL para obter vantagens para si ou para terceiros;

- Utilizar os recursos da MGL apenas para finalidades de interesse da Empresa;
- Conduta de brindes relacionada no item 5.2 Brindes;
- Estar acompanhado, de outro empregado ou da chefia ou de um par, ao manter qualquer relacionamento com fornecedor ou parceiro que resulte ou que possa resultar em contratação que atenda a interesse ou necessidade da MGL;
- Proceder com lealdade, justiça e franqueza nas relações do trabalho;
- Reivindicar benefícios ou vantagens pessoais para si ou para terceiros, em decorrência de relacionamento firmado em nome da MGL com qualquer organização com a qual a MGL mantenha um relacionamento comercial ou financeiro;
- Ser conivente ou omissivo em relação a erros e infrações ao Código de Ética e às disposições legais e regulamentares vigentes;
- Pleitear, solicitar ou receber presentes, ou vantagens de qualquer espécie, para si ou para terceiros em troca de concessões ou privilégios de qualquer natureza junto a MGL;
- Impedir ou dificultar a apuração de irregularidades;
- Obter vantagens, para si ou para terceiros, decorrente do acesso privilegiado a informações da MGL;
- Utilizar em benefício próprio ou repassar a terceiros, documentos, trabalhos, metodologias, produtos, ferramentas, serviços e informações de propriedade da MGL ou de seus clientes e fornecedores, salvo por determinação legal ou judicial;
- Priorizar e preservar interesses pessoais, de clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas, em detrimento dos interesses da MGL.

#### 4.6 Conduta de Terceirizados

- Empregados de prestadores de serviço não devem ter subordinação direta a empregados da empresa;
- Contratação deverá ser efetuada pelo serviço a ser executado, e não pela mão de obra, exceto no caso de mão de obra temporária;
- Toda comunicação de execução do serviço ocorra por meio de prepostos;

- Na execução do serviço não poderá haver pessoalidade;
- Manter a gestão estratégica nas atividades vinculadas ao negócio;
- Garantir qualidade e produtividade por meio da especialização;
- Garantir o cumprimento das obrigações legais e de responsabilidade social;
- As atividades terceirizadas não poderão constar no rol de atividades efetuadas por empregados da empresa no local de prestação de serviço;
- As atividades terceirizadas devem constar no objeto social da contratada;

#### **4.7 Diretrizes para contratação de serviços e aquisição de bens**

- Sempre buscar fornecedores que implementem boas práticas sociais e ambientais;
- Procurar alcançar economias sem perder qualidade e eficiência;
- Prezar pela transparência nos processos, não compactuando com comportamentos antiéticos, excluindo fornecedores que não procedam de forma semelhante;
- A seleção de propostas deve ser feita mediante julgamento objetivo, com critérios estabelecidos em cada processo e que sejam de conhecimento geral;

#### **4.8 Controle de fraudes em compras**

- Checagem e comparação de dados contidos nas propostas, tais como: formatação, endereço, telefone, e-mail;
- Formação de comissões de avaliação técnica de propostas;
- Revisão, por pelo menos outro funcionário da MGL, de todos os processos;
- Segregação de funções entre solicitante, responsável pela elaboração de contratos e pagamento;

##### **4.8.1 Procedimentos de compras da MGL**

- Funcionários devem assegurar-se de que fornecedores ou prestadores de serviço da MGL cumpram a legislação, mediante todos os mecanismos de consultas pertinentes;

- Assegurar-se de que os fornecedores ou prestadores não constem no Cadastro de Empregadores, na denominada “Lista Suja” do Trabalho Escravo, nem no Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS), da Controladoria-Geral da União;
- Informar a fornecedores ou prestadores de serviço de que estes deverão assinar contratos, quando aplicável, com cláusulas específicas contra relações de trabalho escravo, infantil e outras formas de trabalho degradante sob sua responsabilidade;
- Obter o número mínimo de 3 (três) cotações;
- Solicitar certidões para o escolhido;
- Preencher e imprimir a solicitação de pagamentos com as três cotações anexadas;
- Obter aprovação da solicitação de pagamento;
- Fazer o contrato, caso necessário, e obter as assinaturas;
- Na finalização dos pagamentos parcelados, o funcionário responsável por Contas a Pagar deve verificar com o coordenador do projeto se o serviço foi finalizado ou se o produto foi entregue;

#### **4.8.2 Relação com o Fornecedor**

- Aquisições de bens e serviços são restritas exclusivamente ao setor competente e responsável por tal atividade;
- As compras de materiais ou serviços não poderão envolver empresas das quais participe parente, até segundo grau, de empregado da MGL envolvido no processo de licitação;
- O fornecedor e a MGL devem manter registros precisos de todos os assuntos relacionados à relação comercial (fornecedor com a MGL e vice-versa);
- Formalizar a comunicação de informações por meio de e-mails, memorandos ou outros tipos de documentos, de forma organizada e controlada;
- Fornecedores e empregados da MGL devem proteger informações confidenciais, além de assegurar a proteção da privacidade dos direitos de propriedade intelectual válidos de todos os colaboradores e parceiros de negócios;



## 5. Políticas para oferta e recebimento de Brindes e Viagens

Uma forma de obter vantagens indevidas para a empresa, tanto de forma implícita como explícita.

### 5.1 Como evitar suborno

- Não fechar negócios “a todo custo”;
- Entrar em contato com o compliance para tirar dúvidas sobre o que você pode fazer, se é suborno ou não;
- Documente bem tanto a importância da viagem, quanto a necessidade e o valor de todos os gastos.

### 5.2 Brindes

- Brindes de fim de ano para qualquer agente com quem o funcionário tem relacionamento institucional serão enviados pela MGL;
- Os brindes e mensagens serão padronizados e escolhidos pela MGL.

#### O que pode e o que não pode?

- Valor máximo para viagens: **R\$ 0,00**;
- Situações em que viagens podem ser oferecidas: **Nenhuma**;
- Tipos de brindes: **Cadernos, agendas, tábuas, kits de churrasco, kit queijo, canetas, porta copo, MousePads, bonés, chaveiros e outros itens de menor valor**;
- Valor máximo de brindes: **R\$ 100,00**;
- Brindes e viagens não podem ser oferecidos para fiscais durante fiscalizações.

## 6. Políticas de Prevenção e Combate à Violação dos Direitos Humanos

### 6.1 Trabalho Infantil

Programa De Erradicação Do Trabalho Infantil (PETI)9: O PETI é um Programa do Governo Federal instituído com objetivo de retirar crianças e adolescentes de 7 a 15

anos de idade do trabalho considerado perigoso, penoso, insalubre ou degradante, ou que lhes coloquem em risco a saúde e a segurança.

As crianças são sujeitos de direito e, nessa condição, têm direito ao aprendizado, ao reconhecimento e à valorização de suas identidades. Também têm direito a acessar oportunidades educativas diversificadas, a brincar e a interagir com outras crianças, com os adultos e com o mundo social, reconhecidas suas potencialidades e limites distintos. Brincar é a principal forma de uma criança construir conhecimentos.

### **6.1.1 O que a CLT diz sobre o trabalho infantil?**

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. O artigo 403 da CLT, por sua vez, estabelece também a idade mínima para o trabalho aos 16 anos.

### **6.1.2 O que a MGL pensa sobre o trabalho infantil?**

A MGL Soluções em Engenharia Ltda, não compactua com esse tipo de mão de obra, somos convictos com a educação, e não o trabalho, é a forma adequada de garantir a inclusão das crianças. As crianças possuem particularidades, potencialidades e limites distintos. Por isso, as oportunidades educativas para que aprendam e se desenvolvam precisam ser garantidas por meios adequados, assim como devem ser percebidas e tratadas como sujeitos protagonistas no exercício da cidadania, em convivência coletiva.

## **6.2 Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas**

A legislação brasileira atual classifica como trabalho análogo à escravidão toda atividade forçada – quando a pessoa é impedida de deixar seu local de trabalho – desenvolvida sob condições degradantes ou em jornadas exaustivas.

O trabalho escravo é uma das possíveis finalidades de exploração decorrente do tráfico de pessoas.

Em muitos casos, na prática pode ser difícil distingui-las, mas essa diferenciação conceitual é relevante para o aprimoramento das políticas públicas de combate às essas situações e para garantir atendimento cada vez mais adequado a essas vítimas, de acordo com a especificidade de cada situação.

Uma característica comum às vítimas desses dois crimes é a vulnerabilidade de diversas naturezas, sendo a principal a socioeconômica. Essas pessoas têm pouca ou nula inserção em políticas públicas e estão submetidas a outras formas de opressão, como a racial por exemplo. A vivência dessas situações aumenta a vulnerabilidade para o aliciamento e facilita o trabalho das redes de exploração. O

combate ao trabalho escravo e ao tráfico de pessoas deve abranger várias iniciativas que enfrentem as múltiplas causas e as consequências dessas situações:

- prevenção do aliciamento e do retorno a essa situação;
- conscientização e informação sobre o trabalho decente;
- educação e preparação para o mundo do trabalho;
- fiscalização das propriedades;
- responsabilização dos autores;
- atendimento às pessoas resgatadas;
- promovendo acesso à direitos;
- enfrentando os efeitos negativos dos direitos violados;
- estruturação de coleta de dados; legislação específica;
- dentre outras ações que contribuam para erradicar essas situações;

A MGL repudia qualquer tipo de trabalho forçado, nossa empresa trabalha de acordo com as leis trabalhista, dando todo suporte aos nossos colaboradores.

### 6.3 Discriminação

A MGL Soluções em Engenharia respeita a individualidade e escolha de seus colaboradores, não tolerando assim qualquer tipo de discriminação e ou preconceitos ligados a:

Idade. Etnia, raça, cor, necessidade especiais, nacionalidade, política, religião, estado civil e orientação social.

“Discriminação Racial significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, ascendência, origem étnica ou nacional com a finalidade ou o efeito de impedir ou dificultar o reconhecimento e/ou exercício, em bases de igualdade, aos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou qualquer outra área da vida pública” Art. 1.

## 7. Advertências e Penalidades

Em caso de violação as condutas de ética e políticas internas da MGL, conforme manual de compliance, as seguintes medidas aplicáveis poderão ser aplicadas, mas não se limitando a:

- Advertência verbal e/ou escrita;
- Suspensão das atividades com base no tipo e gravidade da infração ou após recebimento da segunda advertência.
- Exclusão do quadro de colaboradores da MGL Soluções em Engenharia com base no tipo e gravidade de infração ou após suspensão recorrente.

A responsabilidade das atitudes individuais de cada colaborador, não será assumida pela empresa em nenhuma hipótese.

## 8. Mecanismos de Denúncia

### 8.1 Canais de Denúncia

- Deve ser comunicada imediata e formalmente ao Representante Legal da Empresa, qualquer situação que possa caracterizar conflito de interesses, ou fatos que possam prejudicar a Empresa ou que contrariem os princípios deste Código;
- A Empresa assegura a confidencialidade na condução destes assuntos e o compromisso de apuração dos casos relatados;
- Em caso de dúvidas sobre qual deve ser a conduta correta a adotar, o colaborador deve procurar ajuda de forma sincera e transparente;
- O desrespeito ao Código de Ética sujeitará os colaboradores às ações disciplinares, podendo resultar na sua demissão por justa causa e em processo legal;

#### **Nosso programa de compliance:**

Profissionais: **Matheus Gomes, Cynthia Gomes, Mariane Schuenk e Pedro Henrique;**

Setores: **Diretoria, Administrativo, Recursos Humanos, Comercial.**

Canal(is) de denúncias:

E-mail: [ouvidoria@mgl solucoes.com.br](mailto:ouvidoria@mgl solucoes.com.br)

Telefone: **(31) 3621-1642**

Revisão: 00 – 22/08/2022