

Código de Conduta
Conduta Anticorrupção e Ética da Jevin

1. OBJETIVO

Prevenir, melhorar e manter o compromisso da Jevin com os mais elevados padrões de integridade, ética e governança na condução de seus negócios ao estabelecer diretrizes de combate à corrupção tanto em relação às instituições públicas como às empresas privadas. Além de assegurar o respeito aos direitos humanos básicos, a proibição de trabalho forçado ou infantil e o combate a qualquer forma de discriminação ou assédio, promovendo um ambiente de trabalho ético, seguro, inclusivo e responsável.

2. ABRANGÊNCIA

Este código é válido em todas as empresas do grupo empresarial Jevin, sendo elas:

- Jevin Comercio e Servicos Ltda (CNPJ: 31.969.702/0001-01)
- Jevin Comercio e Servicos Ltda (CNPJ: 31.969.702/0003-73)
- Jevinetwork Comercio e Serviços Ltda (CNPJ: 09.305.646/0001-51)
- Jevinetwork Comercio e Serviços Ltda (CNPJ: 09.305.646/0003-13)
- Jevinetwork Comercio e Servicos Ltda (CNPJ: 09.305.646/0002-32)
- Services e Rent Comercio e Servicos Ltda (CNPJ: 05.491.379/0001-01)
- Services e Rent Comercio e Servicos Ltda (CNPJ: 05.491.379/0003-65)
- Jevinet Comércio e Serviços Ltda (CNPJ: 09.460.383/0001-55)

3. REFERÊNCIAS

- **Lei federal nº 8.666/13 (Lei das licitações):** regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.
- **Lei federal nº 12.846/2013 (Lei anticorrupção):** dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.
- **Decreto federal nº 8.420/2015:** regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.
- **Foreign Corrupt Practices Act (FCPA):** lei federal dos Estados Unidos da América (EUA) de 1977 para combater o suborno de funcionários públicos no exterior.
- **United Kingdom Bribery Act (UKBA):** ato que visa trazer o Reino Unido (Grã Bretanha) ao cumprimento de uma lei internacional já existente de anti-suborno, que torna crime dar ou receber propinas, tendo início efetivo em 1 de julho de 2011.
- **United Nations Convention Against Corruption (UNCAC):** instrumento anticorrupção universal que cobre diferentes formas de corrupção, como suborno, comércio de influência, abuso de funções e vários atos de corrupção no setor privado.
- **CLT - Consolidação das Leis do Trabalho:** regulamentar o trabalho, proteger o trabalhador e promover equilíbrio nas relações laborais.
- **Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH):** documento de 1948, que estabelece que todos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, garantindo liberdades fundamentais a todas as pessoas, sem qualquer forma de discriminação.
- **Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA – Lei nº 8.069/1990):** Garante proteção integral às crianças e adolescentes, vedando sua exploração no trabalho.
- **Convenção nº 138 da OIT (1973) –** Estabelece a idade mínima de admissão ao emprego.
- **Convenção nº 182 da OIT (1999) –** Determina a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

Código de Conduta
Conduta Anticorrupção e Ética da Jevin

- **Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU, 1989)** – Garante o direito ao desenvolvimento saudável, educação e proteção contra exploração econômica.

4. SIGLAS, TERMOS E DEFINIÇÕES

- **Agente intermediário:** qualquer pessoa física ou jurídica contratada para agir pela Jevin ou em nome dela.
- **Agente público:** quem exerce função pública, de forma temporária ou permanente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública. Equipara-se a agente público quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública.
- **Corrupção:** é o ato ou efeito de dar, prometer, oferecer, autorizar, solicitar ou receber em troca, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, vantagem indevida (pecuniária ou não) para funcionário público ou a pessoa a ele equiparado que o leve a se afastar, agir ou deixar de agir de acordo com a lei, moral, bons costumes.
- **Funcionário:** toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual (rotineira) à Jevin, sob a dependência deste e mediante salário.
- **Hospitalidade:** compreende deslocamentos (aéreos, terrestres e/ou marítimos), hospedagens, alimentação, entretenimentos.
- **Joint ventures:** expressão conhecida pelo mercado para definir a associação entre duas ou mais empresas para atuação em uma determinada obra ou projeto.
- **Lavagem de dinheiro:** configura-se no processo pelo qual há a transformações de recursos de ganhos de atividades ilegais em ativos com uma origem aparentemente legal.
- **Online:** de maneira virtual, por meio da internet, não física.
- **Pagamento de facilitação:** aqueles feitos a funcionários tanto do setor público como do setor privado, como benefício pessoal, para garantir ou acelerar a execução de atos de rotina a que a empresa tenha direito.
- **Partes privadas:** qualquer pessoa física ou jurídica que não seja funcionário (próprio ou terceiro) nem agente público (nacional ou estrangeiro).
- **Pessoas politicamente expostas:** são todas as pessoas que exercem ou exerceram, no Brasil ou no exterior, algum cargo, emprego ou função pública relevante ou se têm, nessas condições, familiares, representantes ou ainda pessoas de seu relacionamento próximo.
- **Propina:** é o meio pelo qual se pratica a corrupção, consistindo no ato de prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, governante, agente público ou parte privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outras vantagens para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais.
- **Suborno:** o mesmo que propina.
- **Terceiro:** toda pessoa física que atue direta ou indiretamente em empresa contratada pela Jevin como prestadora de serviço, fornecedora, consultora, parceira de negócios, terceira contratada ou subcontratada, independentemente de contrato formal ou não.
- **Vantagem indevida:** consiste em qualquer benefício, ainda que não econômico, como por exemplo, presentes, brindes, viagens, refeições, hospedagens, entretenimentos e oportunidades de trabalho.
- **DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos:** documento adotado pela ONU em 1948 que reconhece direitos e liberdades fundamentais para todas as pessoas, garantindo dignidade, igualdade e respeito independentemente de origem, gênero, crença ou condição.

Código de Conduta

Conduta Anticorrupção e Ética da Jevin

- **ONU - Organização das Nações Unidas:** instituição internacional criada em 1945 para promover a paz, a cooperação entre os países e a defesa dos direitos humanos em todo o mundo.
- **OIT - Organização Internacional do Trabalho:** agência da ONU criada em 1919 que estabelece normas internacionais para promover o trabalho digno, a justiça social e a proteção dos direitos dos trabalhadores em todo o mundo.

5. RESPONSABILIDADES

5.1. Direção e funcionários com cargo de liderança

- divulgar para seus liderados o conteúdo deste código
- conscientizar seus liderados sobre a necessidade e importância de observância deste código
- incentivar seus liderados a apresentar dúvidas ou preocupações com relação a aplicação deste código.

5.2. Funcionários

- cumprir com todas as disposições deste código;
- assegurar que todos os terceiros e parceiros de seu relacionamento sejam informados sobre o conteúdo deste código.

6. DESCRIÇÃO

6.1. Generalidades

A Jevin e seus funcionários são pautados pela lei. O cumprimento de todas as leis e regulamentos aplicáveis nunca deve ser comprometido. Além disso, os funcionários devem aderir às regras e aos regulamentos internos quando aplicáveis em uma determinada situação. Essas regras internas são específicas para a empresa e podem ir além daquilo que é requerido por lei.

A Jevin proíbe e não tolera:

- a prática de corrupção, suborno, pagamento ou recebimento de propina seja com a Administração Pública, nacional ou estrangeira, ou com empresas privadas, com base na lei anticorrupção brasileira e internacional;
- o oferecimento ou pagamento de facilitação para acelerar ou favorecer a análise e obtenções de licenças, autorizações e permissões a serem realizados por seus funcionários, fornecedores ou agentes intermediários;
- práticas de lavagem de dinheiro.

A Jevin é comprometida com a transparência nas transações comerciais e financeiras. Portanto, qualquer pessoa que possuir evidências ou suspeitas de práticas ilícitas deve informar imediatamente ao canal confidencial.

6.1.1. Cláusula Anticorrupção

A existência da cláusula anticorrupção é obrigatória em todos os contratos firmados entre a Jevin e seus fornecedores, prestadores de serviços ou terceiros intermediários, na qual as partes declaram o conhecimento da lei anticorrupção brasileira e se comprometem a cumprir integralmente com seus dispositivos, mediante a abstenção de qualquer atividade que constitua ou possa constituir uma violação da lei.

O descumprimento da cláusula anticorrupção pode gerar diversas medidas sancionatórias à outra parte, desde solicitação de esclarecimentos a suspensão ou rescisão do contrato, sem prejuízo de outras medidas cabíveis.

Em caso de dúvidas ou esclarecimentos quanto à cláusula anticorrupção, consulte a Direção.

Código de Conduta
Conduta Anticorrupção e Ética da Jevin**6.1.2. Registros das Operações Contábeis-Financeiras**

A Jevin exige e assegura que todas as transações / operações contábeis / financeiras estejam totalmente documentadas, corretamente aprovadas e classificadas para a descrição correta de despesa que reflitam de maneira precisa a sua natureza, com o respeito aos sócios e sociedade em geral.

Em hipótese alguma, documentos falsos, imprecisos ou enganosos devem constar dos livros e registros.

Todos os registros e respectivos documentos originais comprobatórios das operações contábil-financeiras da Jevin serão apresentados aos órgãos públicos fiscalizadores e à auditoria externa, sempre que for necessário.

6.1.3. Famílias e parentes

Nossas decisões relacionadas à contratação e desenvolvimento de pessoal serão justas e objetivas.

Parentes diretos e cônjuges/parceiros de funcionários podem ser contratados como funcionários ou consultores apenas se a indicação for baseada em qualificações pessoais, desempenho, habilidades e experiência, sempre e quando não haja relação de subordinação, direta ou indireta, entre o funcionário e seu parente ou cônjuge / parceiro.

Esses princípios de contratação justa serão aplicados a todos os aspectos da contratação, incluindo remuneração, promoções e transferências, assim como nos casos em que o relacionamento se desenvolva após o respectivo funcionário ter sido contratado pela empresa.

Filhos de funcionários da Jevin poderão ter prioridade em relação a outros candidatos para vagas em estágios, treinamentos, empregos temporários em época de férias e oportunidades similares de curta duração, desde que sejam igualmente qualificados a tais outros candidatos.

6.2. Atuação de funcionários**6.2.1. Uso de recursos patrimoniais**

É de responsabilidade de todos que fizerem uso dos recursos patrimoniais da empresa (máquinas, computadores, monitores, servidores, móveis, veículos e instalações), manter em perfeitas condições, não os utilizar para outros fins que não sejam o da execução dos trabalhos. É dever de todos os funcionários e prestadores de serviços, manterem com zelo, colaborar e sugerir modificações para a melhoria contínua dos recursos patrimoniais disponíveis, visando melhor aproveitamento.

6.2.2. Conflito de Interesses

Todos os funcionários da Jevin devem agir de modo a prevenir e remediar situações que possam causar ou sugerir conflito de interesses nas relações entre funcionários, fornecedores, concorrentes, clientes e órgãos públicos e que, se não revelados, podem vir a abalar a confiança e a credibilidade do funcionário e da Jevin.

Dessa forma, os funcionários não devem usar de sua posição na empresa para apropriar-se de oportunidades, favores ou vantagens em benefício próprio, não devem usar informações confidenciais de forma imprópria para benefício próprio, não devem ter nenhum envolvimento direto em negócios que sejam conflitantes com os interesses da Jevin, ou seja, devem evitar qualquer situação de real ou potencial conflito de interesse que de alguma forma, possa comprometer sua independência ou imparcialidade.

Portanto, toda possível situação de conflito de interesses deve ser evitada e informada pelo canal confidencial para que possa ser tratada de forma apropriada pela Direção, conforme as regras dispostas na seção Investigações e Sanções desta política.

Código de Conduta
Conduta Anticorrupção e Ética da Jevin**6.2.3. Brindes, Presentes e Hospitalidades**

Os funcionários, parceiros e fornecedores estão proibidos de aceitar ou oferecer qualquer tipo de vantagem, como brindes, presentes e hospitalidades, de ou para clientes ou agentes públicos, pessoa a ele relacionada, ou partes privadas a fim de influenciar suas decisões ou obter benefício próprio ou para empresa.

Todos os brindes, presentes e hospitalidades devem ser declarados, e a fim de evitar qualquer situação de desconforto ou desconfiança, somente será permitido aceitar brindes institucionais e sem valor comercial.

Os brindes ou presentes com valor comercial serão encaminhados para a Direção que irá realizar o sorteio entre os funcionários com acompanhamento de uma junta composta de funcionário de várias áreas, no intuito de evitar situações que possam interferir em decisões ou causar algum descrédito tanto ao funcionário contemplado como a Jevin. Se o funcionário tiver alguma dúvida sobre como se portar em caso de recebimentos de algum tipo de brinde, presente, refeição, viagem, hospedagem ou entretenimento, ele poderá contatar seu superior imediato.

6.3. Relacionamentos corporativos**6.3.1. Informações confidenciais**

Valorizamos e protegemos nossas informações confidenciais e respeitamos as informações confidenciais alheias. As informações confidenciais consistem em toda e qualquer informação que não seja ou ainda não seja de conhecimento público. Nelas se incluem segredos comerciais, patentes, planos de negócios, planos de marketing e de serviços, pesquisas com consumidores, ideias de engenharia e de processos de fabricação, receitas de produtos, designs, bases de dados, registros, informações salariais e quaisquer dados financeiros ou outros dados não publicados.

O sucesso contínuo da Jevin depende do uso de suas informações confidenciais e de sua não-divulgação a terceiros. A menos que seja requerido por lei ou autorizado pelo corpo gerencial, os funcionários não devem divulgar informações confidenciais ou permitir que sejam divulgadas. Essa obrigação continua vigente mesmo após o eventual término da relação profissional do funcionário com a empresa. Além disso, os funcionários devem se esforçar para evitar que ocorra uma divulgação não intencional de quaisquer informações confidenciais, observando cuidado especial ao armazená-las ou transmiti-las.

A Jevin respeita que terceiros tenham interesse semelhante em proteger suas informações confidenciais. No caso de que terceiros, tais como sócios de *joint ventures*, fornecedores ou clientes, compartilhem com a Jevin informações confidenciais, essas informações devem ser tratadas com o mesmo cuidado dedicado às informações confidenciais da Jevin. Nesse mesmo espírito, os funcionários devem proteger as informações confidenciais obtidas no desempenho de seu(s) emprego(s) anterior(es).

6.3.2. Relacionamento com Poder Público

A Jevin reafirma sua postura íntegra e transparente em seu relacionamento com o Poder Público e proíbe quaisquer atos de corrupção e suborno, de forma direta ou indireta, no seu relacionamento com um agente público ou a um terceiro com ele relacionado, seja nacional ou transnacional.

Todos os funcionários, fornecedores, terceiros e parceiros que atuam em nome da Jevin estão proibidos de oferecer, prometer, autorizar ou receber (direta ou indiretamente) qualquer vantagem indevida (pagamentos, presentes ou a transferência de qualquer coisa de valor) para agente público no intuito que influencie, facilite ou recompense qualquer ação ou decisão oficial em benefício da Jevin ou próprio.

Nenhum funcionário, terceiro ou parceiro sofrerá qualquer tipo de retaliação ou penalização devido a atraso ou perda de negócios resultantes de sua recusa em pagar ou receber propina. É fundamental que se aja com responsabilidade ao efetuar relato da situação, que devem ser consistentes e verídicos.

Código de Conduta
Conduta Anticorrupção e Ética da Jevin**6.3.2.1. Participação em Licitações Públicas**

Caso a Jevin venha participar de licitações públicas estará sujeita e cumprirá as disposições legais da Lei das licitações, da Lei anticorrupção, as normas da licitação e as cláusulas contratuais firmadas com o órgão público licitante.

6.3.2.2. Lei Anticorrupção

A Lei Anticorrupção brasileira dispõe sobre a responsabilização objetiva, administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos de corrupção contra administração pública nacional ou estrangeira.

Por meio dessa lei a pessoa jurídica passa a ter responsabilidade objetiva pelo ato ilícito cometido por seu funcionário, agente intermediário ou representante que beneficie a empresa, isso significa que a empresa responderá por qualquer ato de corrupção sem a necessidade de provar a culpa ou conhecimento dos responsáveis da empresa.

Para a realização dos atos lesivos não é necessário que o ato ilícito seja concretizado, basta prometer ou oferecer vantagens indevidas a agentes públicos ou pessoas a ele relacionadas.

As penalidades previstas na lei podem ser administrativas como multa sobre o faturamento bruto e publicação da decisão condenatória em meios de comunicação de grande circulação, e judiciais como a proibição de recebimentos de incentivos ou empréstimos de instituições financeiras públicas ou controladas pelo poder público, decretação de perdimento de bens e direitos, reparação do dano, até a suspensão ou dissolução das atividades da empresa.

A responsabilização da pessoa jurídica não exclui a responsabilidade individual criminal de seus administradores, funcionários ou qualquer pessoa que seja autora ou participe do ato de corrupção contra a Administração Pública.

6.3.3. Relacionamento com Fornecedores, Parceiros e Terceiros

Todos os fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e outros parceiros que conduzam negócio com a Jevin, pela Jevin ou em nome da empresa, devem agir com o mais alto nível de integridade.

Assim, a Jevin se reserva no direito de realizar uma avaliação de riscos de integridade aos quais pode estar exposto, nos seus relacionamentos com terceiros, com base na avaliação do perfil, do histórico de envolvimento em casos de corrupção, da reputação e das práticas de combate à corrupção, dentre outros critérios estabelecidos pela Direção.

Quando uma situação de risco for identificada, esta deve ser tratada de forma satisfatória com o apoio da Direção antes que a relação seja contratada ou continuada.

De acordo com a Lei Anticorrupção, a Jevin pode ser responsabilizada pelas ações de fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e outros parceiros de negócios caso participem atos de subornos ou corrupção que visem beneficiar a Jevin, independente da empresa ter conhecimento da suposta conduta imprópria praticada.

Portanto, o funcionário nunca deve pedir a um terceiro ou agente intermediário que se envolva ou tolere qualquer conduta que o próprio funcionário esteja proibido conforme os termos dessa Política.

6.3.3.1. Fusões e Aquisições de Outros Negócios

Todas as vezes que a Jevin buscar novos negócios através de fusão, incorporação, aquisição de qualquer organização ou ativo, deve ser realizado, previamente à conclusão da operação, além da avaliação econômica, uma avaliação de integridade, com o objetivo de identificar o histórico de envolvimento com corrupção ou outras condutas ilegais ou antiéticas envolvendo a empresa que está sendo adquirida.

Código de Conduta
Conduta Anticorrupção e Ética da Jevin**6.3.4. Doações e Patrocínios****6.3.4.1. Doações de Responsabilidade Social e Patrocínios**

As doações com fins de responsabilidade social e os patrocínios deverão ser realizadas de forma transparente, sendo previamente documentadas, aprovadas e feitas apenas por razões legítimas ao objetivo da doação e patrocínio, como servir os interesses humanitários de apoio às instituições culturais e educacionais e buscar a valorização e conhecimento da marca.

As contribuições de doações e patrocínios serão realizadas com o mais elevado padrão de transparência, integridade e legalidade. São vedadas que doações e patrocínios sejam oferecidos, prometidos ou concedidos com a finalidade de obter vantagem inadequada ou influenciar a ação de um agente público.

Dessa forma, a fim de verificar a idoneidade e legalidade da organização a ser beneficiada, seja por doação ou patrocínio, será realizada uma análise de integridade no intuito de obter informações como histórico de envolvimento em casos de corrupção, fraudes, se possuem administradores que sejam agentes públicos ou pessoas politicamente expostas, dentre outras.

6.3.4.2. Doações Políticas

A Jevin não se envolve em atividades político-partidárias e não realiza contribuições políticas, seja para candidatos, partidos políticos, representantes de partidos ou campanhas afins, pela Jevin, ou em nome dela, conforme proibição legal.

A Jevin respeita a participação de seus funcionários em atividades políticas desde que sejam sempre em caráter pessoal, fora do expediente de trabalho e em observância às diretrizes deste código.

6.4. Indícios da prática de corrupção

Para fins desta Política e para garantir o cumprimento da Lei Anticorrupção, algumas situações concretas podem configurar indícios da ocorrência de corrupção, devendo os funcionários (próprios e terceiros) dispensar especial atenção para as seguintes situações:

- a contraparte tenha má reputação por ter se envolvido, ainda que indireto, em assuntos relacionados à corrupção, atos antiéticos ou potencialmente ilegais;
- a contraparte solicitou comissão que é excessiva, paga em dinheiro ou de outra forma irregular;
- a contraparte é controlada por um agente público ou tem relacionamento próximo com a Administração Pública;
- a contraparte é recomendada por um agente público;
- a contraparte fornece ou requisita fatura ou outros documentos duvidosos;
- a contraparte se recusa ou tenta dificultar a inclusão das cláusulas anticorrupção no contrato por escrito;
- a contraparte não possui escritório ou funcionários compatível com sua atividade.

As situações previstas acima não compõem um rol taxativo e os indícios podem variar em função da natureza da operação, da solicitação de pagamento e/ou despesa, assim como da localização geográfica.

Tais situações não são, necessariamente, provas de corrupção, nem desqualificam automaticamente, funcionários, fornecedores, prestadores de serviços ou agentes intermediários. Todavia, devem ser verificadas até que se tenha certeza de que não configuram infração à Lei Anticorrupção e a este código.

Todo funcionário que se deparar com umas das situações acima elencadas deve comunicá-la imediatamente ao canal confidencial.

7. DIREITOS HUMANOS BÁSICOS

A empresa reconhece e apoia os princípios fundamentais da **Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)**, assegurando o respeito à dignidade e à igualdade de todas as pessoas, sem discriminação.

Garantimos a proteção à vida, à liberdade e à segurança pessoal, rejeitamos qualquer forma de escravidão, servidão ou tratamento desumano, e asseguramos a igualdade perante a lei.

“Promovemos a liberdade de pensamento, religião, opinião e expressão, além de respeitar os direitos sociais e econômicos, como o trabalho digno, a educação, a saúde e um padrão de vida adequado. Por fim, reconhecemos o direito de todos à participação política em processos legítimos e democráticos.”

8. TRABALHO FORÇADO

A empresa repudia e proíbe qualquer forma de trabalho forçado, compulsório ou involuntário. Nenhum colaborador poderá ser submetido a serviços sob ameaça, punição, coerção física, psicológica ou financeira. Todos os contratos de trabalho devem ser estabelecidos de forma transparente, voluntária e em conformidade com a legislação vigente, garantindo a liberdade de escolha e a dignidade do trabalhador.

9. TRABALHO INFANTIL

É proibido e intolerável qualquer forma de trabalho infantil, comprometendo-se a cumprir rigorosamente as leis nacionais e convenções internacionais sobre o tema. Nenhum menor de idade será empregado em condições que prejudiquem sua saúde, segurança, educação ou desenvolvimento integral.

A contratação de colaboradores seguirá estritamente a legislação vigente, garantindo que a idade mínima legal para admissão seja respeitada.

10. DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

Proibimos de forma absoluta, qualquer prática discriminatória ou preconceituosa baseada em raça, cor, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, convicções pessoais, nacionalidade, condição social, deficiência ou qualquer outra característica protegida por lei.

*Para orientar a atuação de todos os colaboradores e promover um ambiente inclusivo e respeitoso, a empresa disponibiliza a **Cartilha de Diversidade e Inclusão**, que serve como referência prática para prevenção de discriminação e assédio no ambiente de trabalho.*

11. POLÍTICA DE TOLERÂNCIA ZERO

A empresa adota uma **Política de Tolerância Zero** contra qualquer prática que viole a dignidade humana, os direitos fundamentais ou os princípios éticos que norteiam nossas atividades. Isso inclui, mas não se limita a: trabalho forçado, trabalho infantil, discriminação, assédio sexual, moral ou qualquer comportamento abusivo que comprometa a dignidade, violência, corrupção, fraude e qualquer forma de conduta abusiva ou ilegal.

Não serão admitidas exceções ou justificativas para essas práticas. Todas as denúncias serão tratadas com seriedade, confidencialidade e imparcialidade, por meio dos canais oficiais de comunicação, assegurando proteção contra retaliações.

Essa política está fundamentada na **Constituição Federal**, na **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, em legislações específicas brasileiras de proteção ao trabalho e em **convenções internacionais da OIT** e da **ONU**, reforçando o compromisso da empresa com um ambiente de trabalho justo, ético e respeitoso.

11.1. Comunicação, Treinamento e Dúvidas

A Jevin manterá um plano de comunicação e treinamento periódico para seus funcionários com intuito de divulgar e conscientizar da importância do cumprimento das regras deste documento.

Quaisquer situações, exceções e/ou esclarecimentos sobre a aplicação desta Política poderão ser comunicadas aos líderes ou a Direção da empresa.

11.2. Canal Confidencial de Denúncia

É essencial que todos os colaboradores, prestadores de serviços, clientes, fornecedores e demais pessoas abrangidas por este Código de Conduta relatem **qualquer ato ou indício de ato de corrupção, pagamento ou recebimento de propina, assédio, abuso, violação de direitos humanos, discriminação, trabalho infantil ou forçado, ou qualquer outra situação que viole os princípios estabelecidos neste documento**. O objetivo é assegurar a manutenção dos padrões éticos da Jevin e proteger sua imagem no mercado.

Para melhor comunicação, a empresa disponibiliza o **Canal Confidencial Jevin**, acessível por meio do formulário online no endereço eletrônico: ([FORM-ET-00 Canal Confidencial](#)).

*O uso do canal não exige identificação, garantindo confidencialidade, mas é fundamental que os relatos sejam **responsáveis, consistentes e verídicos**.

***A Jevin assegura que nenhum colaborador sofrerá retaliação por utilizar o canal de forma adequada e em boa-fé.**

11.3. Investigações e Sanções

Todos os incidentes informados de suspeitas de violação desta Política serão investigados imediatamente e de forma apropriada. Se, depois da investigação, verificar-se que ocorreu uma conduta que infringe as regras, serão tomadas medidas corretivas imediatas e exemplares, sempre de acordo com as circunstâncias, gravidade e a lei aplicável.

Qualquer funcionário, terceiro ou parceiro que viole qualquer disposição desta Política estará sujeito a sanções disciplinares listadas abaixo:

- advertência por escrito;
- suspensão;
- demissão sem justa causa;
- demissão por justa causa;
- exclusão do fornecedor, parceiro ou agente intermediário da Jevin;
- ação judicial cabível.

11.4. Adesão

A adesão cabe a todos os funcionários, e deverá ser feita juntamente ao conteúdo aplicado na *Integração* de novos colaboradores.

Código de Conduta
Conduta Anticorrupção e Ética da Jevin

Elaborado por: Evandro Cunha	Revisado por: Roberta Simões	Aprovado por: Evandro Cunha
Data: 24/08/2006	Data: 07/10/2025	Data: 08/10/2025

CONTROLE DE REVISÕES

REVISÃO	DATA	REVISÃO EFETUADA
00	24/08/2006	Emissão inicial
01	16/05/2017	Revisão geral
02	15/12/2020	Adequação aos requisitos legais mencionados nas referências e inclusão da Política Anticorrupção no texto deste Código.
03	22/09/2021	Inclusão na estrutura do SGQ e retificação de descrições.
04	29/05/2023	Revisão do Item 6.8. Adesão.
05	19/09/2025	.Revisão do Item 1, para ajuste dos objetivos deste documento; .Revisão do item 4 com a inclusão de Siglas; .Inclusão dos Itens 7 Direitos Humanos Básicos; Item 8 Trabalho Forçado; Item 9 Trabalho Infantil; Item 10 Discriminação e Assédio e Item 11 Política de Tolância zero; .Substituição da numeração dos Itens 6.5; 6.6; 6.7 e 6.8, pelas respectivas novas numerações 11.1; 11.2; 11.3; 11.4; .Inclusão de subtítulo para reforçar o escopo de Conduta Ética e Anticorrupção(Conduta Anticorrupção e Ética da Jevin);