

**ILUSTRÍSSIMO SENHOR PREGOEIRO DA COMISSÃO DE LICITAÇÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO AMAZONAS**

**PREGÃO ELETRÔNICO Nº 009/2025 – TJAM**

**MÓDULO CONSULTORIA E GERÊNCIA PREDIAL LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 05.926.726/0001-73, com sede no SAAN, Quadra 02, Lote 980, Parte B, Brasília/DF, CEP 70.632-200, por seu representante legal, vem, tempestivamente, apresentar **CONTRARRAZÕES AO RECURSO ADMINISTRATIVO**, interposto por MDA MANUTENÇÃO DE ELEVADORES LTDA (“MDA”), contra a decisão que **declarou a MODULO vencedora do certame**, pelos motivos de fato e direito que adiante passa a expor:

**I – DA TEMPESTIVIDADE**

Conforme previsão do instrumento convocatório, o prazo para a apresentação de contrarrazões pelos licitantes é de 3 (três) dias úteis a contar do término do prazo do recorrente.

Desse modo, considerando a intimação para apresentação desta resposta ao recurso da MDA o prazo da MODULO finda-se em 26 de maio de 2025 (segunda-feira), portanto, tempestiva a presente contrarrazões.

**II – DAS ALEGAÇÕES DA RECORRENTE**

Como se vê do recurso ora respondido, irresignada com o resultado do certame em referência, e sem qualquer amparo legal para tanto, a MDA pretende a desclassificação da **MODULO** pela

suposta inexecuibilidade da proposta, suposta ausência de responsável técnico residente em Manaus/AM, existência de processos judiciais aleatórios e diversos, e uma alegação desconexa de acidente em elevador.

**Razão, contudo, não assiste à recorrente, que tenta de forma desesperada reverter uma decisão íntegra deste órgão licitante, conforme restará demonstrado a seguir.**

### III - DAS RAZÕES PELO NÃO PROVIMENTO DO RECURSO - MANUTENÇÃO DA DECISÃO DE JULGAMENTO DA PROPOSTA

#### a. EXEQUIBILIDADE DA PROPOSTA E VIABILIDADE TÉCNICA DO PLANO DE AÇÃO DE MANUTENÇÃO APRESENTADO PELA MÓDULO

Sustenta a recorrente que os preços ofertados pela MODULO no pregão em referência, supostamente seriam inexecuíveis, dado que "completamente incompatíveis com os preços de mercado, especialmente no que tange à mão de obra técnica especializada"

Sem razão a recorrente. A pretensão da MDA, a bem da verdade, não passa de mera frustração ao resultado que lhe foi desfavorável, como será a seguir demonstrado.

Pois bem. De início, por valor inexecuível entende ser a doutrina como:

**"...aquele que *sequer cobre o custo do produto, da obra ou do serviço*. Inaceitável que empresa privada (que almeja sempre o lucro) possa cotar preço abaixo do custo, o que levaria a arcar com prejuízo se saísse vencedora do certame, adjudicando-se-lhe o respectivo objeto. Tal fato, por incongruente com a razão de existir de todo empreendimento comercial ou industrial (o lucro), *conduz, necessariamente, à presunção de que a empresa que assim age está a abusar do***

poder econômico, com o fim de ganhar mercado ilegalmente, inclusive asfixiando competidores de menor porte." (PEREIRA JUNIOR, Jessé Torres. Comentários à Lei de Licitações e Contratos da Administração Pública. p.559). Sem grifos no original.

Isso porque, como é cediço a Administração Pública deve buscar a proposta mais vantajosa ao interesse público, visando a efetiva prestação dos serviços licitados, sendo a exequibilidade dos preços ofertados, baliza necessária para o fiel cumprimento do contrato administrativo.

Nesse diapasão, o artigo 59 da Nova Lei de Licitações dispõe que serão desclassificadas as propostas com preços manifestamente inexequíveis, cuja análise deve ser feita de modo global conforme elenca-se no seu parágrafo terceiro abaixo citado:

*Art. 59. Serão desclassificadas as propostas que:*

*I - contiverem vícios insanáveis;*

*II - não obedecerem às especificações técnicas pormenorizadas no edital;*

*III - apresentarem preços inexequíveis ou permanecerem acima do orçamento estimado para a contratação;*

*IV - não tiverem sua exequibilidade demonstrada, quando exigido pela Administração;*

*V - apresentarem desconformidade com quaisquer outras exigências do edita desde que insanável.*

*§ 1º A verificação da conformidade das propostas poderá ser feita exclusivamente em relação à proposta mais bem classificada.*

*§ 2º A Administração poderá realizar diligências para aferir a exequibilidade das propostas ou exigir dos licitantes que ela seja demonstrada, conforme disposto no inciso IV do caput deste artigo.*

*§ 3º No caso de obras e serviços de engenharia e arquitetura, para efeito de avaliação da exequibilidade e de sobrepreço, serão considerados o preço global, os quantitativos e os preços unitários tidos como relevantes, observado o critério de aceitabilidade de preços unitário e global a ser fixado no edital, conforme as especificidades do mercado correspondente.*

Não obstante, cumpre esclarecer que a MODULO, ora

recorrida, adotou os parâmetros da Tabela do Sistema Nacional de Pesquisa de Custos e Índices da Construção Civil (SINAPI), elaborada pela Caixa Econômica Federal (CEF), principal fonte de referência brasileira de custos nos serviços de engenharia.

O referido índice é adotado na Nova Lei de Licitações, como índice para composição da estimativa de preços, inclusive, senão vejamos:

*Art. 23. O valor previamente estimado da contratação deverá ser compatível com os valores praticados pelo mercado, considerados os preços constantes de bancos de dados públicos e as quantidades a serem contratadas, observadas a potencial economia de escala e as peculiaridades do local de execução do objeto.*

*(...)*

*§ 2º No processo licitatório para contratação de obras e serviços de engenharia, conforme regulamento, o valor estimado, acrescido do percentual de Benefícios e Despesas Indiretas (BDI) de referência e dos Encargos Sociais (ES) cabíveis, será definido por meio da utilização de parâmetros na seguinte ordem:*

*I - composição de custos unitários menores ou iguais à mediana do item correspondente do Sistema de Custos Referenciais de Obras (Sicro), para serviços e obras de infraestrutura de transportes, ou do Sistema Nacional de Pesquisa de Custos e Índices de Construção Civil (Sinapi), para as demais obras e serviços de engenharia;*

Nesta esteira, todos os valores indicados na composição do preço pela MODULO, são perfeitamente exequíveis, e foram assim, ratificados em sede de diligência.

Ademais é importante destacar a ampla experiência da licitante vencedora no ramo de manutenção preventiva e corretiva de elevadores prediais, o que lhe garante a assertividade na composição de preços, mantendo-se extremamente competitiva e vitoriosa nos certames públicos que participa.

Ressalta-se que tal resultado extremamente

vantajoso à Administração Pública, deve-se sobretudo em virtude dos diversos contratos públicos e privados que a MODULO possui em todo país, dado que em virtude de sua grande demanda, a licitante vencedora consegue reduzir significativamente os custos na aquisição de insumos pelo ganho de escala, impactando de forma global na sua formulação de preço.

Diferente do quanto alegado pela recorrente, não há qualquer ilegalidade em tal prática, tratando-se de condição comercial intrínseca a exploração do capital, decorrente do próprio conceito de eficiência em ganho de escala.

Como demonstrado, o valor da proposta da empresa vencedora, acoberta todos os custos dos materiais e mão-de-obra especializada, necessários para execução do objeto da licitação.

Em verdade, ao contrário do que indica a Recorrente, a jurisprudência pátria é uníssona quanto a irrelevância da análise de itens isolados na planilha de preço que não impactam na proposta global apresentada, senão vejamos:

"MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA DE URGÊNCIA. LICITAÇÃO. AUSÊNCIA DE PROVA DA "MANIFESTA INEXEQUIBILIDADE DA PROPOSTA SUB JUDICE". INOCORRÊNCIA DE AFRONTA AO LIMITATIVO MÍNIMO PREVISTO NO ART.48, §1º, A, DA LEI N. 8.666/1993 QUANTO AO PREÇO GLOBAL DA PROPOSTA. IRRELEVÂNCIA DE ITENS DESTACADOS DO ORÇAMENTO ESTAREM ABAIXO DESSE LIAME. PRECEDENTES DESSA CORTE EM RESPALDO À TESE. AUSÊNCIA DE FUMUS BONI JURIS. (...)" (TJ/SC -AGT: 40154721920188240900 Capital, Relator: Jorge Luiz de Borba, Data de Julgamento: 16/04/2019, Primeira Câmara de Direito Público).

*Licitação de obra pública: 1 - Para o fim de cálculo de inexecuibilidade de proposta comercial, os critérios estabelecidos na Lei 8.666/1993 não são absolutos, devendo a instituição pública contratante adotar providências com vistas à aferição da viabilidade dos valores ofertados, antes da desclassificação da proponente. Mediante auditoria realizada no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas - (Ifam), com o objetivo de fiscalizar*

obras do Programa de Trabalho "Funcionamento da Educação Profissional no Estado do Amazonas", o Tribunal identificou possíveis irregularidades, dentre elas, a desclassificação sumária de empresa privada em processo licitatório no qual apresentara preço inferior em cerca de 25% da empresa que fora contratada. Para o relator, o Ifam agira de modo indevido ao desclassificar a empresa que apresentara o menor preço sem lhe conferir oportunidade de comprovar a viabilidade de sua proposta, isso porque "os critérios elencados pela Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, para definir a proposta inexequível apenas conduzem a uma presunção relativa de inexequibilidade de preços". Nesse cenário, para o relator, considerando que a empresa desclassificada houvera apresentado a melhor proposta, caberia ao Ifam diligenciar junto a tal pessoa jurídica, "de modo a comprovar a viabilidade dos valores de sua oferta, de modo que, ao não agir assim, a entidade contratou com preço mais elevado sem justificativa plausível para tanto". Todavia, deixou de imputar responsabilidade pelo fato ao Diretor do Ifam, por não haver nos autos elementos que vinculassem sua conduta à adoção das medidas requeridas. Ainda para o relator, a lógica por trás disso é que medidas dessa natureza estariam afetas a setores operacionais, a exemplo da comissão de licitação, não competindo esse tipo de atribuição ao nível gerencial da entidade, na qual se insere o dirigente máximo. Assim, no ponto, votou pela não responsabilização do Diretor do Ifam, sem prejuízo que fossem sancionados os servidores diretamente envolvidos com a irregularidade, o que foi acolhido pelo Plenário. **Acórdão n.º 1857/2011, TC-009.006/2009-9, rel. Min.-Subst. André Luis de Carvalho, 13.07.2011.**

Ademais disso, com relação aos valores de mão de obra de engenharia na composição da proposta apresentada pela MODULO, sustenta-se o valor apresentado, eis que, **não se trata de contratação de mão de obra com dedicação exclusiva ao futuro contratante, o que, novamente sustenta a exequibilidade da proposta.**

Na mesma esteira, extrai-se da Lei de Licitações e Contratos que, somente nas contratações de mão obra com dedicação exclusiva, a composição do preço deve refletir, **sem qualquer margem de desconto global,** o valor integral estabelecido na legislação trabalhista, **e a restrição de compartilhamento dos recursos humanos entre os contratos,** na forma do inciso VI, do

art. 6º da Lei 14.133/2021.

Tal lógica decorre do fato de que, **somente em tal formato de contratação, é que a Administração Pública responderá solidariamente aos débitos trabalhistas** eventualmente inadimplidos, conforme estabelece o art. 121 da Lei 14.133/2021:

*Art. 121. Somente o contratado será responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.*

*§ 1º A inadimplência do contratado em relação aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transferirá à Administração a responsabilidade pelo seu pagamento e não poderá onerar o objeto do contrato nem restringir a regularização e o uso das obras e das edificações, inclusive perante o registro de imóveis, ressalvada a hipótese prevista no § 2º deste artigo.*

*§ 2º **Exclusivamente nas contratações de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, a Administração responderá solidariamente pelos encargos previdenciários** e subsidiariamente pelos encargos trabalhistas se comprovada falha na fiscalização do cumprimento das obrigações do contratado. (Sem grifos no original)*

No caso em tela, não se trata de contratação com dedicação de mão de obra exclusiva, não sendo vedado, portanto, o compartilhamento de profissionais da engenharia do quadro da MODULO, dentro da composição de contratos existentes pela contratada, nem tampouco, o oferecimento de descontos gerais no preço ofertado, em decorrência de tal ganho de escala.

Ainda que tal critério de composição de preço não tenha aplicabilidade na licitação em questão, **cumprir registrar que a MODULO não descumpra a legislação trabalhista, cumprindo ademais, rigorosamente a convenção coletiva dos profissionais de engenharia.**

Assim, resta demonstrado a inexistência de **inexequibilidade da proposta apresentada pela recorrida,** em

perfeito atendimento à Lei 14.133/2021 e disposições editalícias, certo de que é a proposta mais vantajosa à Administração Pública.

O mesmo raciocínio, ademais, se aplica às alegações da MDA de suposta inviabilidade do plano de manutenção técnica que, frisa-se, está em consonância com as exigências do certame.

Isso porque, em nenhum momento, houve a alegada "subestimação do tempo necessário" para a execução dos serviços de manutenção, mas sim, e como dito, que pela ampla gama de atendimento e rede de empregados, ativos e sua ampla experiência no mercado, a MODULO tem condições de executar os serviços com a otimização dos seus próprios recursos, exatamente por sua capacidade de ganho de escala, o que não pode ser encarado como uma ilegalidade.

Na verdade, é a própria alta escala de atendimento e capilaridade da MODULO no Brasil que a permite ofertar os preços trazidos neste certame, sendo claro que o plano de manutenção será cumprido, rigorosamente, de acordo com a lei aplicável.

**Neste ponto, frisa-se que é grave a alegação de que o valor apresentado foi "artificialmente reduzido" para "alcançar vantagem competitiva ilegítima", alegação essa infundada, sem provas, e que beira a má-fé e pode, inclusive, ser objeto de responsabilidade criminal da MDA.**

Diante do exposto, resta, pois, rechaçada a suposta inexecuibilidade do preço da MÓDULO, eis que **a proposta é perfeitamente possível de ser executada (seja do ponto de vista financeiro, seja do ponto de vista técnico) seguindo os parâmetros estabelecidos em edital,** certo de que e a licitante possui indiscutível capacidade técnica para assumir o presente objeto licitado, atendendo assim, o melhor interesse da Administração

Pública.

**b. DA EXIGÊNCIA COM RELAÇÃO A MANUTENÇÃO EM MANAUS DURANTE A  
EXECUÇÃO CONTRATUAL**

Alega a Recorrente que a MODULO teria descumprido a exigência do edital a manter *"em Manaus-AM, durante todo o período de execução contratual, pelo menos um Engenheiro Responsável Técnico, de acordo com a Decisão Normativa nº 36 de 1991 do CONFEA, com registro válido no CREA, que deverá supervisionar e responsabilizar-se pela confecção, apresentação e execução do Plano de Manutenção e sua estrita observância por parte da CONTRATADA."*

Contudo, o edital é claro em realizar tal exigência unicamente da empresa vencedora, ou seja, trata-se de um requisito que deve ser comprovado durante a execução do contrato e **não de forma prévia como requisito de habilitação**, como quer fazer crer a Recorrente MDA.

Ora, sendo claro o edital nesse sentido, não há que se falar apresentação prévia da indicação de quem será o profissional, mas sim - ao menos até este momento - a comprovação de qualificação técnico-profissional e a técnico-operacional cumulativamente, como ocorreu no caso em tela, bem como, o comprometimento da futura contratada, ora Recorrida, em "fichar" tal profissional na execução do contrato para sua execução.

Neste ponto, importante esclarecer que a exigência prévia de nome e indicação específica do profissional obrigaria a licitante vencedora a, por todo o contrato, ter relação comercial ou de trabalho com o mesmo profissional, o que é completamente incompatível até mesmo no mercado de trabalho regular.

Tanto o é, que o edital diz "pelo menos um engenheiro" - é dizer, desde que qualificado tecnicamente, e sendo ao menos um profissional, não há relevância, neste momento, frisa-se, de indicação de nome completo ou outra qualificação desse profissional.

A obrigação exigida pelo edital será devidamente cumprida quando for exigível - durante a execução do contrato - não havendo que se falar, portanto, em descumprimento do edital, pelo que descabe acolhimento do recurso da MDA.

**c. DAS ALEGAÇÕES DESCONEXAS SOBRE PROCESSOS JUDICIAIS E ACIDENTE EM ELEVADORES**




O desespero da Recorrente MDA é tanto, que busca trazer fatos desconexos para invalidar a decisão tecnicamente amparada por este órgão licitante, senão vejamos.

Com relação ao alegado "histórico judicial expressivamente elevado da empresa Módulo" que, supostamente, colocaria em risco a execução do contrato, vê-se que uma mera lista de processos e as alegações vazias não são suficientes para afastá-la de vencer o certame.

O Grupo Orona, do qual a MODULO, ora recorrida, é arte, atua no mercado da mobilidade em nível mundial, possuindo mais de 30 (trinta) empresas na Espanha, Portugal, França, Reino Unido, Irlanda, Bélgica, Países Baixos, Luxemburgo, Noruega, Polônia e Brasil.

Em território brasileiro, a Companhia tem atuação nas regiões sul, sudeste, centro-oeste e norte, sendo o 4º grupo empresarial dedicado ao setor da elevação no mercado brasileiro, atuando tanto no setor público como no privado.

A Companhia atua com o desenvolvimento de solução de mobilidade, consubstanciado no desenho, fabricação, instalação, manutenção e modernização (*retrofitting*) de elevadores, escadas mecânicas (rolantes), rampas e tapetes rolantes, como destaca-se de seu portfólio:

<p><b>SEGMENTO SÓCIO-SANITÁRIO</b></p>  <p>Soluções preparadas para um funcionamento silencioso e confortável. Grandes dimensões da cabina para o transporte de pacientes, camas e outros sistemas volumosos. &gt;</p>	<p><b>SEGMENTO COMERCIAL</b></p>  <p>Soluções práticas para as necessidades de movimento vertical de pessoas e mercadorias em edifícios comerciais: escritórios, hotéis, feiras, centros comerciais, edifícios de assistência ao público, etc. &gt;</p>
<p><b>EDIFÍCIOS EM ALTURA</b></p>  <p>Soluções para deslocamentos de pessoas e cargas a alta velocidade, com níveis de segurança e conforto máximos.</p>	<p><b>GRANDES CARGAS</b></p>  <p>Soluções para o transporte vertical de cargas pesadas em edifícios públicos, comercial, sócio-sanitário, museus, teatros, feiras, etc. &gt;</p>

Durante sua história de atuação no mercado nacional e internacional, a Orona identifica-se com o compromisso e o envolvimento com seus clientes e o serviço prestado, sempre apoiando-se na qualidade do atendimento de empresas, órgãos públicos e consumidores.

Soma-se a isso, a existência de **Programa de Integridade** em perfeita consonância e adequação ao regramento

legal a nível federal, estadual e municipal, haja vista o atendimento de órgãos públicos em todo o território nacional, disponível no site da empresa<sup>1</sup> e anexo.

Além disso, cumpre informar que o Programa de Integridade da MODULO foi aperfeiçoado recentemente, conforme certificados de treinamento anexos, com o objetivo de dar maior conformidade no relacionamento com o Poder Público, entendendo os eventuais desvios como verdadeiros "cases" a serem evitados, situação que se amolda ao conceito do caráter punitivo-pedagógico do processo sancionador. O referido treinamento foi gravado e fica disponível para todos os colaboradores em plataforma específica, atendendo assim, inclusive novas contratações.

Não obstante, no mencionado Programa de Integridade do Grupo Orona é assegurado e, constantemente reforçado no âmbito de toda a organização, a existência de canais de denúncias possibilitando que eventuais desvios, desconformidades, e/ou ilegalidades sejam imediatamente mapeadas e mitigadas:

---

<sup>1</sup> <https://www.orona-group.com/pt-br/compliance/>



4. Após qualquer identificação a conduta da empresa será de avaliar a possibilidade de não mais ter contato com tal pessoa;
5. Caso não seja possível a ação acima, fica totalmente proibido fazer reuniões com esta pessoa sem o acompanhamento de outro colaborador.

#### VIOLAÇÕES À POLÍTICA DE COMPLIANCE

As violações às Políticas de Compliance podem ser identificadas por alguns meios, dentre eles, o canal de denúncia interna da Companhia, auditorias internas e auditorias externas, seja por órgãos públicos ou privados.

**Atenção!** É dever dos colaboradores do grupo Orona denunciar qualquer suspeita ou conhecimento da prática de atos de corrupção e suborno e/ou de outras práticas que violem a Política de Compliance da Companhia e este Código de Conduta Ética.

A denúncia deverá ser realizada através do canal de comunicação oficial disponibilizado pela Companhia. Recebida a comunicação, as denúncias serão investigadas e analisadas pelo Compliance Officer e pela alta direção do Grupo Orona.

É dizer, o Programa de Integridade da MODULO reflete o real e efetivo comprometimento do Grupo Orona, do qual a Recorrida é parte, com a melhoria dos processos, contratos e relacionamento com o Poder Público, ainda que, por fatos isolados e sem qualquer evidência de responsabilidade, tenha respondido a alguns processos, ou, como se vê da lista, demandado em outros que lhe dizem respeito aos seus direitos descumpridos por terceiros.

Com relação ao citado acidente em Manaus/AM, mais uma vez, a recorrente flerta com a responsabilidade criminal, pois afirma, sem qualquer prova, que a MODULO "Não adota rotinas

*preventivas eficazes; Não assegura, por meio de laudos ou protocolos técnicos, a confiabilidade dos equipamentos que libera para uso; Não possui histórico de atuação compatível com a segurança e a responsabilidade técnica exigida em contratos com o Poder Público.”.*

Cumpre esclarecer que não há nenhuma evidência de que a MODULO tenha dado causa ao alegado acidente, e a recorrente, claramente, busca com sensacionalismo desvirtuar a análise técnica realizada por esta Comissão. A Recorrida não tem comprovada a responsabilidade pelo alegado acidente e, tampouco, qualquer tipo de prejuízo ou danos foi por ela causado em razão de tal fato, que - ainda que não venha ao caso - ocorreu por fatores externos a sua vontade, e encontra-se, há muito tempo, sanado.

É dizer que, ao contrário do que alega a recorrente MDA inexistem “*fatos objetivos que comprometam a idoneidade da empresa*”, mas sim, alegações vazias e desprovida de provas, em verdadeira conduta temerária dentro do processo licitatório.

#### IV - DOS PEDIDOS

Pelo exposto, requer a Recorrida o recebimento destas contrarrazões, no mérito, seja **mantida a decisão no qual sagrou-se vencedora a licitante MÓDULO, dado que inexistente inexecuibilidade da proposta ou qualquer outra ilegalidade técnica, como quer fazer crer a recorrida, medida que se impõe.**

Termos em que,  
Pede deferimento.

Brasília/DF, 26 de maio de 2025.

**MÓDULO CONSULTORIA E GERÊNCIA PREDIAL LTDA.**

Módulo Eng. Cons. e Ger. Predial

Mathaus Rangel de Sá  
Diretor de Vendas Novas  
Representante Legal

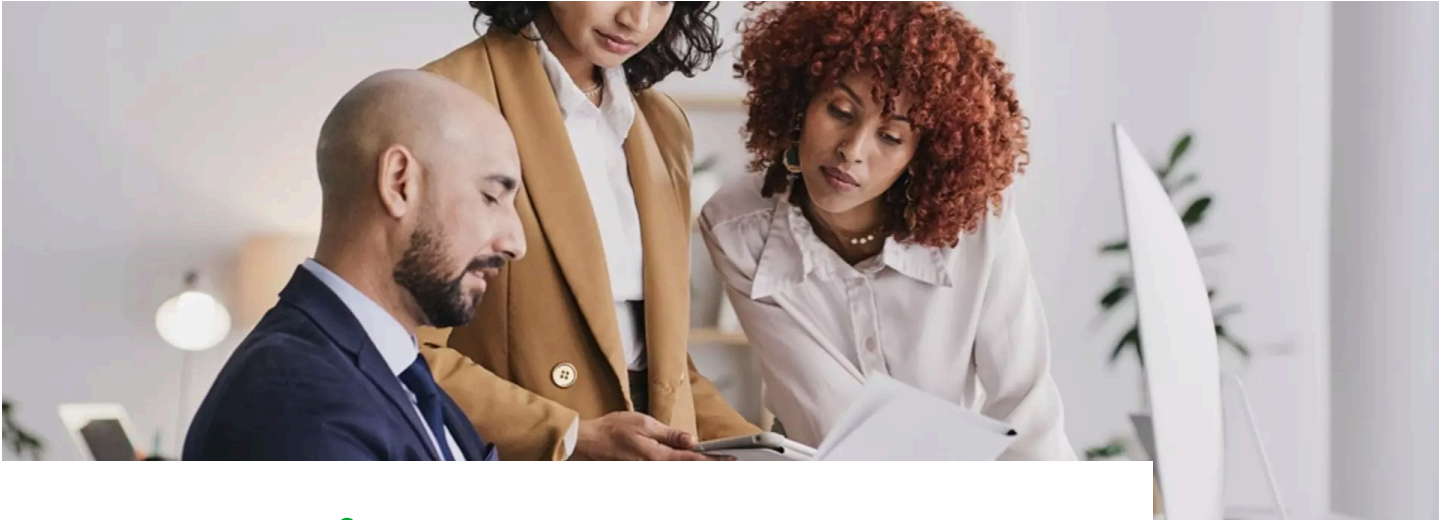
---

**Módulo Consultoria e Gerência Predial Ltda.**  
**CNPJ N.º 05.926.726/0001-73**  
**Mathaus Rangel de Sá**  
**RG n.º 5736165 – SSP/GO**  
**Representante Legal**

Você está navegando em Orona Brasil (PT) [Mude sua localização](#)



## Compliance



## Compliance

O Grupo Orona, confirmando o seu compromisso com as Políticas de Compliance e Integridade, ressalta que a prática de seus valores e princípios éticos, morais, íntegros e anticorrupção, devem ser incorporados nas relações com fornecedores, clientes e a sociedade como um todo.

De modo a honrar com seu compromisso, o Grupo Orona disponibiliza abaixo os documentos que compõe o Programa de Compliance e Integridade da Companhia,

Você está navegando em Orona Brasil (PT) [Mude sua localização](#)



## Canal de denúncias



### Código de Conduta Ética

Arquivo PDF



### Código de Integridade de Fornecedores

Arquivo PDF



### Política de Compliance e Integridade

Arquivo PDF

# Canal de denúncia

ACESSO



VOLTAR AO INÍCIO

Você está navegando em Orona Brasil (PT) [Mude sua localização](#)



[Substituição do elevador](#)

[Manutenção de elevadores](#)

[Modernização de elevadores](#)

[Escadas rolantes](#)

[Acessibilidade](#)

## Orona

[Sobre nós](#)

[Junte-se a Orona](#)

[Orona Foundation](#)

[Atualidade](#)

[Locais](#)

[Contato](#)

[Relatório de atividades](#)

### **ACESSO CLIENTES**

[Siga-nos no](#)

[Orona 2023](#)

[Acessibilidade](#)

[Informação Legal](#)



Você está navegando em Orona Brasil (PT) [Mude sua localização](#)





# CERTIFICADO

Concedemos este certificado a **RAFAEL OLIVEIRA**, Diretor Comercial da ORONA Brasil, pela participação do "Treinamento de Atualização das Políticas de Compliance e LGPD do Grupo Orona" realizado no dia 29 de agosto de 2024, com duração de 01 (uma) hora.

LEONARDO  
BRIGANTI:273  
87971803

Assinado de forma  
digital por LEONARDO  
BRIGANTI:27387971803  
Dados: 2024.10.15  
16:07:49 -03'00'

---

RESPONSÁVEL

15 de Outubro de 2024



# CERTIFICADO

Concedemos este certificado a **LUIS BONILLA**, Diretor Geral da ORONA Brasil, pela participação do "Treinamento de Atualização das Políticas de Compliance e LGPD do Grupo Orona" realizado no dia 29 de agosto de 2024, com duração de 01 (uma) hora.

LEONARDO  
BRIGANTI:273  
87971803

Assinado de forma  
digital por LEONARDO  
BRIGANTI:27387971803  
Dados: 2024.10.15  
16:05:06 -03'00'

---

RESPONSÁVEL

15 de Outubro de 2024



# CERTIFICADO

Concedemos este certificado a **HILÁRIA GOMES ASEVEDO FERREIRA**, Coordenadora de Recursos Humanos da ORONA Brasil, pela participação do "Treinamento de Atualização das Políticas de Compliance e LGPD do Grupo Orona" realizado no dia 29 de agosto de 2024, com duração de 01 (uma) hora.

LEONARDO  
BRIGANTI:273879  
71803

Assinado de forma digital por  
LEONARDO  
BRIGANTI:27387971803  
Dados: 2024.10.15 16:05:43  
-03'00'

---

RESPONSÁVEL

15 de Outubro de 2024



# CERTIFICADO

Concedemos este certificado a **MARCIO GONÇALVES CARRIJO**, Gerente de Tecnologia da Informação (TI) da ORONA Brasil, pela participação do "Treinamento de Atualização das Políticas de Compliance e LGPD do Grupo Orona" realizado no dia 29 de agosto de 2024, com duração de 01 (uma) hora.

LEONARDO  
BRIGANTI:2738797  
1803

Assinado de forma digital por  
LEONARDO  
BRIGANTI:27387971803  
Dados: 2024.10.15 16:06:23  
-03'00'

---

RESPONSÁVEL

15 de Outubro de 2024



# CERTIFICADO

Concedemos este certificado a **MATHEUS RANGEL**, Diretor de Vendas Novas da ORONA Brasil, pela participação do "Treinamento de Atualização das Políticas de Compliance e LGPD do Grupo Orona" realizado no dia 29 de agosto de 2024, com duração de 01 (uma) hora.

LEONARDO  
BRIGANTI:273  
87971803

Assinado de forma digital por LEONARDO  
BRIGANTI:27387971803  
Dados: 2024.10.15  
16:06:53 -03'00'

---

RESPONSÁVEL

15 de Outubro de 2024



# CERTIFICADO

Concedemos este certificado a **SHEILA LUCIA DELATTRE**, contadora da ORONA Brasil, pela participação do "Treinamento de Atualização das Políticas de Compliance e LGPD do Grupo Orona" realizado no dia 29 de agosto de 2024, com duração de 01 (uma) hora.

LEONARDO  
BRIGANTI:273  
87971803

Assinado de forma digital por LEONARDO  
BRIGANTI:27387971803  
Dados: 2024.10.15  
16:07:20 -03'00'

---

RESPONSÁVEL

15 de Outubro de 2024



# CERTIFICADO

Concedemos este certificado a **JAVIER CRUZ PELEGRIN**, Diretor da ORONA Brasil, pela participação do "Treinamento de Atualização das Políticas de Compliance e LGPD do Grupo Orona" realizado no dia 29 de agosto de 2024, com duração de 01 (uma) hora.

LEONARDO  
BRIGANTI:27  
387971803

Assinado de forma  
digital por LEONARDO  
BRIGANTI:27387971803  
Dados: 2024.10.15  
16:08:20 -03'00'

---

RESPONSÁVEL

15 de Outubro de 2024



# CERTIFICADO

Concedemos este certificado a **JANIR TEIXEIRA**, integrante do Setor de Controladoria da ORONA Brasil, pela participação do "Treinamento de Atualização das Políticas de Compliance e LGPD do Grupo Orona" realizado no dia 29 de agosto de 2024, com duração de 01 (uma) hora.

LEONARDO  
BRIGANTI:27  
387971803

Assinado de forma  
digital por LEONARDO  
BRIGANTI:27387971803  
Dados: 2024.10.15  
16:09:07 -03'00'

---

RESPONSÁVEL

15 de Outubro de 2024

BRIGANTI 

Outubro/2024



# Treinamento Atualizações em Compliance e LGPD

## 1. Contextualização

1.1. Histórico de Implementação Compliance e LGPD

## 2. Código de Conduta e Ética (Compliance)

2.1. Considerações Iniciais

2.2. Principais Mudanças:

2.2.1. Condutas Omissivas;

2.2.2 Condutas Proibidas;

2.2.3 Contratos Públicos e relacionamento com o Poder Público;

2.2.4 Uniformes e Vestimentas;

2.2.5. Home Office

## 3. Proteção de Dados/ Segurança da Informação

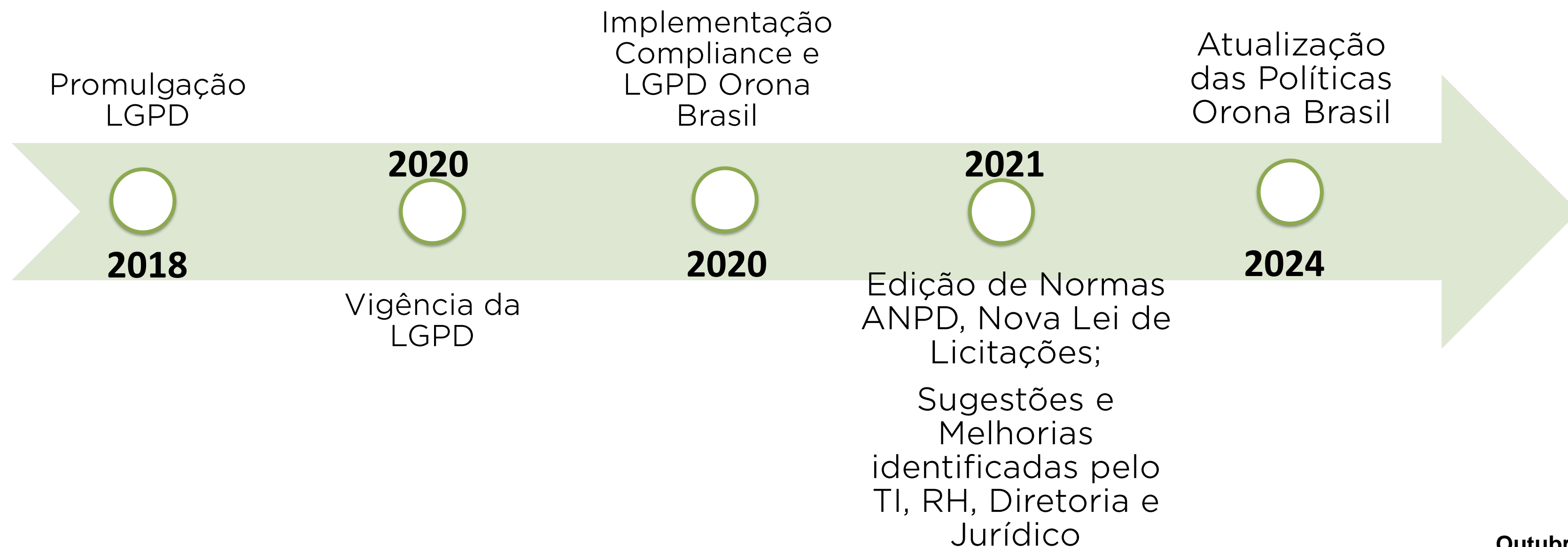
3.1. Equipamentos corporativos;

3.2. Monitoramento das ferramentas de trabalho

3.3. Uso de Redes Sociais e relação com a Imprensa

#Viva  
are  
orona

# 1.1. Histórico Compliance e LGPD - ORONA



## 2.1 Código de Conduta Ética



### Retomando o Conceito...

O Código de Conduta é uma ferramenta que reúne orientações sobre a postura mais adequada na condução dos negócios e execução dos serviços para a Companhia, apoio a atuação de maneira ética de seus colaboradores, tanto internamente, quanto para com a sociedade como um todo.

### Por quê mudamos?

As Políticas organizacionais devem se manter atualizadas visando atender as demandas e legislações do mercado. Para essa atualização, as normas editadas pela Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD), promulgação da Nova Lei de Licitações e Contratos (NLCC) e a própria pandemia, tiveram grande impacto nessas alterações.

..

## 2.2 Compliance – Principais Alterações



### ❑ 2.2.1. Conduitas Omissivas:

- ✓ **Como estava:** ênfase nas condutas (ações) desejáveis dos colaboradores - pares e liderança;
- ✓ **Como está agora:** além das ações, o Novo Código de Ética aborda as omissões e seus impactos aos clientes internos e externos.

### ❑ 2.2.2. Conduitas Proibidas:

- ✓ **Como estava:** previsão mais abrangente do rol de condutas proibidas;
- ✓ **Como está agora:** maior detalhamento/exemplificação, por meio da inclusão de conceitos mais atuais e detalhados como: vedação ao capacitismo, sexismo, propagação de fake-News, informações duvidosas, a respeito dos demais colaboradores, alta diretoria e/ou clientes, parceiros, independente da intenção de difamação ou não, opiniões político partidárias e afins.

## 2.2 Compliance- Principais Alterações



### ❑ 2.2.3. Contratos Públicos e relacionamento com o Poder Público:

- ✓ **Como estava:** Condutas voltadas a proibição de atos de corrupção de forma geral;
- ✓ **Como está agora:** Na preparação de licitações públicas, os colaboradores devem agir com responsabilidade; em caso de dúvida, o colaborador deve buscar auxílio das áreas competentes; responsabilizar-se pelos prazos assumidos e, sempre que houver situações que impossibilitem o cumprimento de prazo com o poder público, requerer a dilação do prazo, antes do seu vencimento, formalizar as tratativas com o Poder Público, preencher com zelo e detalhismo os relatórios de manutenção, vedado valer-se da relação profissional estabelecida com agentes públicos em decorrência dos contratos firmados pela Orona para obter para si só, ou para outrem (familiares, amigos e/ou colegas de trabalho), benefícios pecuniários ou não; vedação ao uso de softwares para auxiliar nas competições também chamado de “robôs”;

## 2.2 Compliance – Principais Alterações



### ❑ 2.2.4 Uniformes/Vestimentas:

- ✓ **Como estava:** “Dress Code” não estava consolidado em uma Política integrada.
- ✓ **Como está agora:** Detalhamento das hipóteses de vestimentas não permitidas no dress code casual/informal, dando maior clareza. Vedação da utilização de uniformes, veículos ou demais equipamentos do Grupo Orona após a jornada de trabalho em bares, boates, entre outros estabelecimentos.

### ❑ 2.2.5 Home Office:

- ✓ **Como estava:** Medida não consolidada em Política anterior, prática pouco disseminada;
- ✓ **Como está agora:** Detalhamento das regras para o desempenho de atividades em home office compatíveis com as regras exigíveis no trabalho presencial. Necessária a autorização para trabalho nessa modalidade.

## 3. Proteção de Dados e Segurança da Informação



### ❑ 3.1. Equipamentos Corporativos:

- ✓ **Como estava:** Medida não consolidada em Política anterior;
- ✓ **Como está agora:** Termos de Uso e de responsabilidade detalhando o acesso e o monitoramento ao colaborador, dando maior clareza a utilização de tal ferramenta;

### ❑ 3.2. Monitoramento das ferramentas de trabalho:

- ✓ **Como estava:** Medida não consolidada em Política anterior;
- ✓ **Como está agora:** permitido o monitoramento dos aparelhos corporativos durante a jornada de trabalho, observando-se a finalidade.

## 3. Proteção de Dados e Segurança da Informação



### ❑ 3.3. Uso de Redes Sociais e relação com a Imprensa:

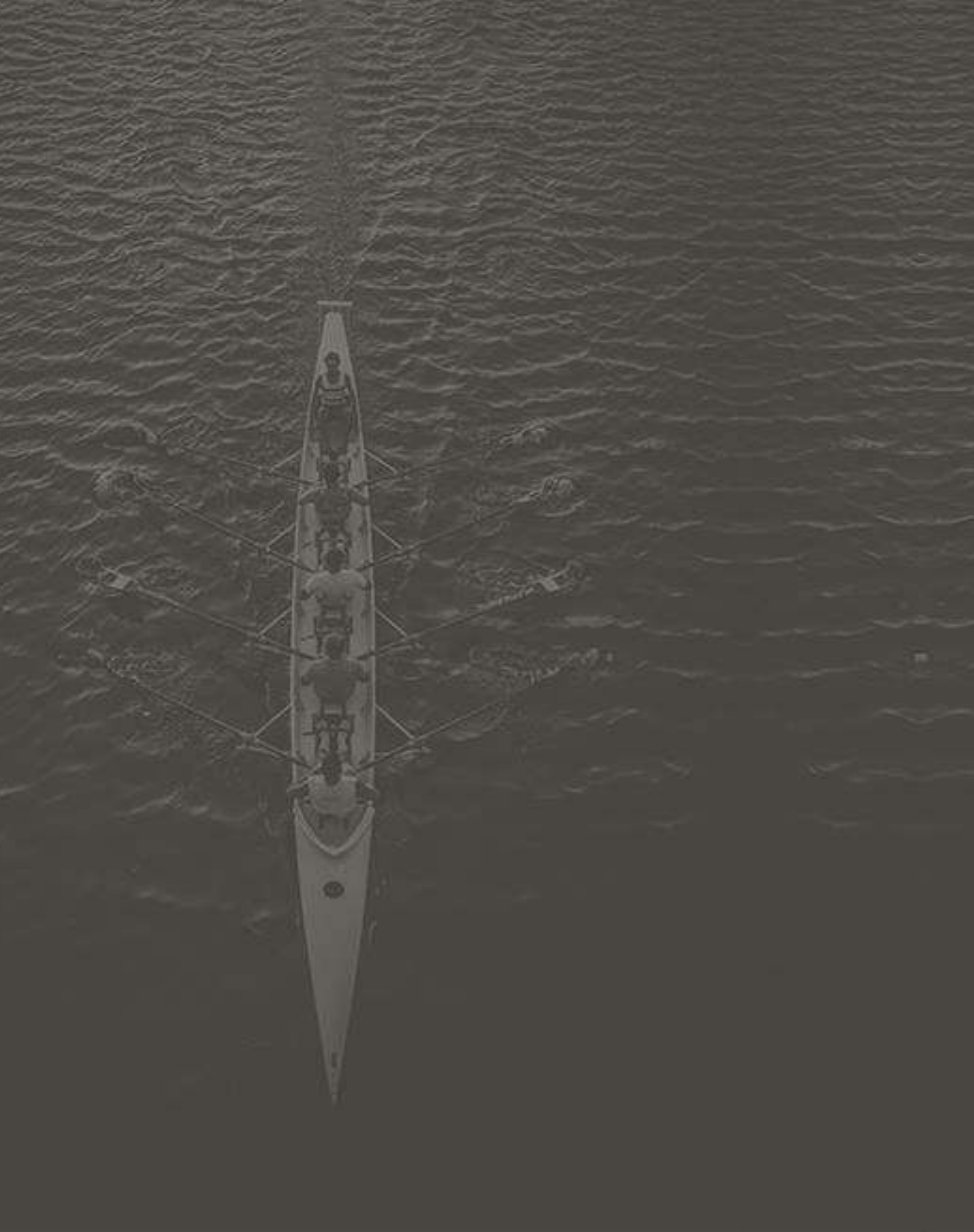
- ✓ **Como estava:** Medida não consolidada em Política anterior;
- ✓ **Como está agora:** não emitir opiniões ou manifestações que comprometam a empresa em qualquer aspecto de modo a manchar a imagem, missão e valores do Grupo Orona; não realizar entrevistas ou emitir comunicados à imprensa oficial sobre fatos e situações relativos ao GRUPO ORONA, sem prévia autorização e validação de seu conteúdo, sob pena de falta grave; não criar conteúdo de marketing e divulgação sem autorização expressa para fazê-lo;

## 3. Proteção de Dados e Segurança da Informação



### ❑ 3.4. Principais Novidades em TI:

- ✓ Criação de Comitê Técnico de Gestão de Riscos – CTGR;
- ✓ Política de Gestão de Mudanças – para alteração de sistemas e mudanças na forma de processamento, tratamento e análise de dados, recuperação de senhas, computador novo a um funcionário entre outros;
- ✓ Políticas de Acesso e Bloqueio de Contas – limites e responsabilidades dos usuários e dos setores requisitantes (exemplo: RH e TI);
- ✓ Política de Backup;
- ✓ Termos de Sigilo e Confidencialidade.



BRIGANTI<sup>B</sup>

OBRIGADO!





## CÓDIGO DE CONDUTA

Versão:	2
Data da versão:	28/03/2024
Criado por:	
Aprovado por:	
Nível de confidencialidade:	Restrito

## Sumário

<b>GRUPO ORONA: MARCA E VALORES</b> .....	2
<b>QUEM DEVE SEGUIR NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA?</b> .....	4
<b>COMO APLICAR O NOSSO CONDIGO DE CONDUTA ÉTICA?</b> .....	4
<b>COMO DEVEMOS AGIR?</b> .....	5
<b>Meio Ambiente, Saúde e Segurança no ambiente de trabalho</b> .....	5
<b>Respeito à dignidade da pessoa humana e promoção de um ambiente de trabalho inclusivo</b> .....	7
<b>Utilização dos recursos da empresa e Proteção de Dados</b> .....	8
<b>Uso de Redes Sociais e relação com a Imprensa</b> .....	9
<b>Dress Code</b> .....	10
<b>Home Office</b> .....	11
<b>Condutas para com os Clientes, Fornecedores, Parceiros, Agentes Públicos e Concorrentes</b> .....	12
<b>(i) Tratamento de forma cordial, respeitosa e ética</b> .....	13
<b>(ii) Combate a Corrupção</b> .....	13
<b>(iii) Condutas com agentes públicos</b> .....	14
<b>(iv) Da Conduta para com representantes do âmbito Privado</b> .....	16
<b>(v) Da Livre Concorrência</b> .....	17
<b>(vi) Da troca e recebimento de presentes</b> .....	19
<b>(vii) Interpretação da Legislação Tributária</b> .....	20
<b>(vii) Condutas e procedimentos internos</b> .....	21
<b>(ix) Como devo agir para evitar a prática de atos que violem o programa de Compliance do Grupo Orona?</b> .....	22
<b>VIOLAÇÕES À POLÍTICA DE COMPLIANCE</b> .....	23
<b>CANAIS DE COMUNICAÇÃO (CANAL DE DENÚNCIA)</b> .....	27
<b>DISPOSIÇÕES GERAIS</b> .....	28

## CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

### **GRUPO ORONA: MARCA E VALORES**

O Grupo Orona atua no mercado da mobilidade em nível mundial, possuindo mais de 30 empresas na Espanha, Portugal, França, Reino Unido, Irlanda, Bélgica, Países Baixos, Luxemburgo, Noruega, Polônia e Brasil.

Em território brasileiro, a Companhia tem atuação nas regiões sul, sudeste, centro-oeste e norte, sendo o 4º grupo empresarial dedicado ao setor da elevação no mercado brasileiro, atuando tanto no setor público como no privado.

A Companhia atua com o desenvolvimento de solução de mobilidade, consubstanciado no desenho, fabricação, instalação, manutenção e modernização (*retrofitting*) de elevadores, escadas mecânicas (rolantes), rampas e tapetes rolantes.

Durante sua história de atuação no mercado nacional e internacional, a Orona identifica-se com o compromisso e o envolvimento com seus clientes e o serviço prestado, sempre apoiando-se na qualidade de trabalho dos seus colaboradores.

No atual mercado de livre concorrência, baseado em iniciativas próprias, é essencial que as Organizações e suas empresas, acompanhadas pelos empregados, prestadores de serviços e alta diretoria, zelem para que toda e qualquer relação, interna ou externa, seja conduzida dentro de um ambiente estritamente profissional, pautado nos valores e princípios da Companhia.

Em razão disto, e objetivando disseminar a cultura ética, os valores e princípios da Companhia, o Grupo Orona apresenta seu novo Código de Conduta Ética, com as orientações sobre a postura mais adequada na condução dos negócios e execução dos serviços para a Companhia.

A Companhia assume o compromisso de promover os mecanismos de apoio (treinamentos

e disseminação de conteúdo) para que cada um dos colaboradores, seja um empregado, um prestador de serviço, ou um membro da alta direção, sejam capacitados e instruídos a seguir as normas deste Código de Conduta Ética, fundamentado na Política de Compliance da Companhia.

Este código se aplica a todas as operações da Companhia, e será dado acesso e conhecimento do mesmo a todos os colaboradores da Orona.

Este Código de Conduta Ética consolida o compromisso do Grupo Orona com o cumprimento da legislação aplicável a sua atividade econômica, mas sobretudo, com a atuação de maneira ética de seus colaboradores, tanto internamente, quanto para com a sociedade como um todo.

A Presidência do Grupo Orona

## **QUEM DEVE SEGUIR NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA?**

As regras gerais de conduta ética contidas neste código devem ser respeitadas por todos os funcionários empregados pelo Grupo Orona, bem como terceiros que sejam contratados para prestação de serviços. Ou seja, as regras gerais de conduta ética devem ser cumpridas pela alta direção da empresa, pelos diretores-executivos, pelos empregados, estagiários, prestadores de serviços e por qualquer pessoa que atue em nome, ou vinculado a qualquer empresa do Grupo Orona.

## **COMO APLICAR O NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA?**

O Código de Conduta Ética do Grupo Orona deve ser compreendido em conjunto com a demais políticas e normas da empresa, as leis e regulamentos das localidades nas quais a Companhia atua, e a legislação internacional aplicável.

Orientamos que, sempre que houver uma situação conflitante entre este código e a legislação ou costume da localidade, o critério mais rigoroso seja adotado de modo a agir com mais elevado padrão de comportamento ético.

Abaixo relacionamos algumas perguntas que auxiliam na tomada de decisão guiada pela aplicação prática deste Código de Conduta Ética:

- (a) A conduta, comissiva ou omissa, que estou prestes a tomar está de acordo com nosso Código de Conduta, as Políticas de Compliance e as leis vigentes?
- (b) A conduta, comissiva ou omissa, que estou prestes a tomar está de acordo com o contrato público ou privado sob o qual se dará a execução dos serviços?
- (c) Tenho certeza de que não é preciso consultar outras pessoas ou áreas da empresa para tomar esta decisão ou seguir esta conduta?
- (d) Se minha conduta fosse publicada em algum meio de comunicação (jornal, revista, site, rádio), traria danos à reputação da Companhia ou à minha reputação?
- (e) A minha ação, ou omissão, pode trazer prejuízos, a curto ou médio prazo ao Grupo Orona e/ou terceiros?

## COMO DEVEMOS AGIR?

A seguir, passaremos a exemplificar condutas que devem ou não ser tomadas no dia-a-dia de trabalho por aqueles que devem seguir as regras deste Código de Conduta Ética.

### **Meio Ambiente, Saúde e Segurança no ambiente de trabalho**

O meio ambiente, a segurança e a saúde dos colaboradores, empregados e terceiros são um objetivo do Grupo Orona de extrema relevância, tão importantes quanto a qualidade dos nossos produtos e o nosso sucesso comercial, bem como a busca de um meio ambiente estável e duradouro

As normas que tratam da proteção ao meio ambiente, à saúde e à segurança do trabalho são de ordem pública e devem ser observadas por todos, sem exceção, sendo que sua inobservância acarretará a aplicação de medidas disciplinares.

Abaixo são listados exemplos de condutas esperadas quanto à saúde e à segurança do trabalho:

- ✓ Não poderá o empregado, colaborador ou terceiro executar atividades que necessitem do uso de equipamento de proteção sem a utilização correta do mesmo;
- ✓ Deverá o empregado, colaborador ou terceiro verificar a validade e funcionalidade dos equipamentos de proteção, sendo que se for constatada qualquer irregularidade, deverá a mesma ser comunicada imediatamente seu superior imediato e ao Departamento de Recursos Humanos;
- ✓ Utilizar os equipamentos de proteção individual para a finalidade a que se destinam, realizando ainda a guarda e conservação dos mesmos;
- ✓ É proibida a venda de EPI's, sejam eles fornecidos gratuita ou onerosamente pela Orona ao empregado, colaborador ou terceiro;
- ✓ Sempre que verificar que sua atividade gerar riscos de qualquer tipo, seja pessoal ou a terceiros (colaboradores ou não) deverá paralisá-la imediatamente, reportando, imediatamente ao superior imediato;
- ✓ O empregador, colaborador ou terceiro deverá realizar os serviços, evitando

- exposições à riscos ergonômicos, isto é, aqueles decorrentes de postura inadequada e que podem acarretar doenças ocupacionais;
- ✓ Todo e qualquer colaborador, empregado e terceiro não pode exercer qualquer função dentro do Grupo Orona sob efeitos de álcool e drogas;
  - ✓ É terminantemente proibido o uso, consumo, guarda e/ou depósito de bebidas alcoólicas no ambiente de trabalho, veículos da empresa, copas e refeitórios, ainda que fora do expediente, salvo nos eventos e comemorações oficialmente divulgadas pelo Grupo Orona; Agir imediatamente ao identificar qualquer situação que represente risco à integridade de qualquer pessoa do Grupo Orona, ou ainda terceiros (acidentes);
  - ✓ Em caso de acidentes causados por veículos da empresa e/ou em horário de trabalho, é extremamente vedado que o colaborador tome qualquer medida reparatória ou indenizatória perante a vítima em nome da Orona, conduta que pode ser considerada assunção de culpa a todos os eventuais danos que o terceiro venha reclamar em juízo;
  - ✓ Executar atividades do trabalho somente se estiver capacitado, com autorização e ferramentas adequadas e em plenas condições físicas e mentais;
  - ✓ Reportar qualquer ato ou condição insegura no ambiente de trabalho, assim como acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, ao seu superior imediato e ao Departamento de Recursos Humanos;
  - ✓ Para o exercício de todas as atividades do Grupo Orona, é indispensável que os colaboradores e terceiros tenham conhecimento, e cumpram todas as diretrizes das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ("NR"). Dentre elas, podemos citar as seguintes NRs 6, 35, 10, 18, 11 e 5, que estão devidamente listadas na Política de Compliance de Integridade.
  - ✓ Seguir todos os padrões ambientais no tocante à execução dos serviços;
  - ✓ Utilização e descarte de materiais, resíduo e rejeitos;
  - ✓ Transporte e acondicionamento de materiais, inclusive óleos, graxas e afins;
  - ✓ Respeitar as regras de Política de Logística Reserva.
  - ✓ Reportar imediatamente ao Compliance Officer e ao canal de denúncia o descumprimento por outro colaborador ou terceiro das regras estipuladas neste código de conduta e demais regimentos;

Quando orientados a participar treinamentos institucionais, ministrados internamente ou por terceiros, todos os profissionais, colaboradores e funcionários devem fazê-lo de forma obrigatória, desde o momento da admissão e sempre que solicitados pela empresa, aqui incluídos os treinamentos relacionados a sistemas, ferramentas, cultura e políticas internas, integridade, proteção de dados, e outros.

### **Respeito à dignidade da pessoa humana e promoção de um ambiente de trabalho inclusivo**

O Grupo Orona se preocupa integralmente com o respeito à dignidade da pessoa humana e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, devendo todos os colaboradores serem tratados de igual maneira.

Assim, toda conduta que desrespeite os princípios e valores da Companhia é totalmente inaceitável, e estará sujeita as medidas disciplinares previstas na Política de Compliance.

Todos os colaboradores, empregados e terceiros serão tratados de maneira igualitária, independentemente de gênero, orientação sexual, origem, etnia, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, religião, aparência física, ou qualquer outra característica e/ou comportamento pessoal.

Abaixo são listados exemplos de **condutas proibidas** no ambiente de trabalho e/ou atividades realizadas em razão do trabalho:

- ✓ Praticar posturas preconceituosas, racistas ou sexistas;
- ✓ Praticar diretamente, ou anuir com termos ou expressões incapacitistas, isto é, crenças limitantes a respeito das pessoas com deficiência;
- ✓ Manifestações de cunho discriminatório;
- ✓ Ofender verbalmente ou não qualquer pessoa;
- ✓ Promover diretamente, ou ainda, simplesmente repassar, e/ou fomentar informações duvidosas, a respeito dos demais colaboradores, alta diretoria, e/ou clientes, parceiros, independente da intenção de difamação ou não;

- ✓ Praticar condutas que deixem qualquer pessoa desconfortável;
- ✓ Manifestações pessoais de cunho político-partidário perante clientes, parceiros, e/ou fornecedores, tendo em vista que a imagem dos colaboradores é constantemente atrelada a da empresa;
- ✓ Praticar conduta de assédio sexual ou moral, nos termos da Política de Compliance;
- ✓ Desrespeitar as práticas apresentadas nos treinamentos;
- ✓ Desatender injustificadamente prazos ou obrigações contratuais junto aos parceiros/ fornecedores privados e/ou perante à Administração Pública;
- ✓ Agir em desconformidade com a Consolidação das Leis Trabalho, Normas Regulamentadoras e demais legislações pertinentes;
- ✓ Ter ciência de atos em desacordo com as normas da empresa, dos superiores, da legislação e não dar ciência a seus superiores

É dever de todos os colaboradores do Grupo Orona evitar tais tipos de condutas, bem como, ao tomar conhecimento de sua ocorrência, realizar denúncia em canal definido neste Código de Conduta, visando a cessão de tais comportamentos.

### **Utilização dos recursos da empresa e Proteção de Dados**

O Grupo Orona disponibiliza equipamentos, softwares de tecnologia e uso da internet a seus empregados, colaboradores e terceiros, no que couber a função de cada um, com utilização de ferramentas de monitoramento durante a jornada de trabalho, os quais poderão ser acessados pelo Grupo Orona, única e exclusivamente em caso de suspeita de descumprimento deste Código de Conduta, ou ainda, para segurança do colaborador e/ou da instituição

O cuidado e uso adequado dos bens de propriedade do Grupo Orona contribuem para a produtividade e resultados dos negócios da Companhia.

É importante fazer o uso apropriado dos referidos bens, ou seja, uso voltado para os propósitos dos negócios da Companhia.

Os colaboradores devem proteger os bens e recursos da Empresa com o mesmo cuidado que aplicam ao seu patrimônio pessoal.

É de suma importância que todos os empregados, colaboradores e terceiros tenham conhecimento acerca da proibição do uso dos bens e recursos da Empresa para fins de:

- ✓ Acesso a documentos, itens e informações pessoais;
- ✓ Compartilhamento, recebimento ou criação de conteúdos discriminatórios, preconceituosos, materiais obscenos, propaganda político-partidária, jogos, correntes, ou informações que, de qualquer modo, infrinjam a Política de Compliance ou este Código de Conduta;
- ✓ Acesso, recebimento ou compartilhamento de materiais relacionados a pornografia, terrorismo, e qualquer outra conduta ou material de caráter criminoso;
- ✓ Realização de tarefas/trabalhos que não sejam vinculados ao Grupo Orona;
- ✓ Venda de produtos ou serviços não relacionados ao Grupo Orona, sem autorização da Companhia.
- ✓ Não utilizar uniformes, veículos ou demais equipamentos do Grupo Orona após a jornada de trabalho em bares, boates, entre outros estabelecimentos com **finalidade de lazer/entretenimento**. Tal proibição não se estende, por exemplo, no uso do uniforme em padarias ou restaurantes para refeição do COLABORADOR após o encerramento da jornada, sendo vedado apenas o uso dos uniformes em locais em que a conduta pessoal do COLABORADOR possa ser ligada de forma negativa a da empresa, por ações pessoais do COLABORADOR e não aderente ao do GRUPO ORONA.

### Uso de Redes Sociais e relação com a Imprensa

O Grupo Orona, por atuar no mercado da mobilidade em nível mundial, possuindo mais de 30 empresas na Espanha, Portugal, França, Reino Unido, Irlanda, Bélgica, Países Baixos, Luxemburgo, Noruega, Polônia e Brasil, tem sedimentado sua marca nas diversas plataformas digitais.

Nesse sentido, é importante saber que a imagem dos colaboradores, empregados e terceiros é bastante ligada à da empresa e, portanto, é muito importante, em todas as redes sociais, em conversas formais e informais, via telefone ou qualquer outro meio:

- ✓ não emitir opiniões ou manifestações que comprometam a empresa em qualquer aspecto de modo a manchar a imagem, missão e valores do Grupo Orona;
- ✓ não realizar entrevistas, ou emitir comunicados à imprensa oficial, sobre fatos e situações relativos ao GRUPO ORONA, sem prévia autorização e validação de seu conteúdo sob pena de falta grave;
- ✓ não criar conteúdo de marketing e divulgação sem autorização expressa para fazê-lo;
- ✓ não divulgar imagens e informações internas da empresa, que não tenham sido objeto de divulgação pela mesma ou sem autorização expressa para fazê-lo em redes sociais e demais meios de comunicação;
- ✓ não publicar informações ou emitir opiniões negativas sobre clientes, parceiros e fornecedores do Grupo Orona;
- ✓ não utilizar as informações que receber em virtude de sua função ou de qualquer colega a terceiros, independentemente do recebimento ou fornecimento de privilégios em troca de tais informações;
- ✓ Manter todos os dados pessoais de clientes, parceiros, colegas e da empresa em sigilo, sem qualquer tipo de divulgação ou compartilhamento;
- ✓ Não acessar sites, ou fazer o download de documentos que possam comprometer a segurança dos sistemas utilizados;
- ✓ Manter em sigilo todos os dados, informações e documentos referente ao Grupo Orona;
- ✓ Não utilizar o nome da companhia em benefício próprio ou de terceiros para obter vantagens.

### **Dress Code**

O *dress code* pode ser definido como um código de vestimenta que tem como objetivo ordenar e padronizar o visual para as diferentes ocasiões, sejam elas profissionais ou sociais.

O GRUPO ORONA busca sempre respeitar e incentivar a liberdade e identidade de cada um, sem desrespeitar as características da empresa, do ambiente, dos colegas de trabalho e dos nossos clientes.

Por isso, permitimos uma vestimenta “casual”, que pode ser chamada também de roupa informal, para os COLABORADORES que não utilizam o uniforme.

Para melhor compreensão, abaixo destacam-se as hipóteses de vestimentas não permitidas no dress code casual/informal:

- (i) Não é permitido uso de calças leggings, moletom e cargo, bermuda tacetel, moletom ou “dry fit”;
- (ii) Não é permitido o uso de decotes, “top/cropped”, transparências, barriga/costas e laterais de fora e saias curta, regatas, bonés;
- (iii) Não é permitido o uso de estampas que possam ofender ou constranger o próximo, ou com mensagens políticas, ideológicas ou religiosas;
- (iv) Não é permitido o uso de chinelos, rasteirinhas, alpargatas, crocs ou afins;
- (v) Não é permitido o uso de camisetas de times, partidos políticos, bandas, personagens de desenhos/filmes;
- (vi) Não é permitido o uso de roupas, ou acessórios que contenham ou façam referência a discurso de ódio;
- (vii) Jeans rasgado ou manchado.

Para os COLABORADORES que devam utilizar o uniforme do GRUPO ORONA (técnicos), importante mencionar que o uniforme deve estar em boas condições de uso, isto é, o modelo que lhe for concedido, mantenha-o limpo e bem passado, sem furos ou manchas na forma do Manual que trata especificamente do tema.

### **Home Office**

A fim de se adequar às transformações pelas quais as relações de trabalho vêm passando, o GRUPO ORONA vem criando mecanismos para se adaptar aos novos hábitos e comportamentos no ambiente corporativo.

Na hipótese de trabalho em regime híbrido (presencial e à distância), ou totalmente em home office (à distância), previamente acordado entre o COLABORADOR o superior imediato e Departamento de Recursos Humanos, deverão ser observadas todas as regras exigíveis no trabalho presencial descritas nas Políticas de Compliance do GRUPO ORONA,

observando especialmente, e não somente a:

- ✓ Procure um ambiente apropriado, com mesa, cadeira, recursos de áudio e vídeo, material à mão, sem barulho e sem fluxo de terceiros;
- ✓ Certifique-se que seu computador e sua conexão de internet estejam funcionando bem. Se a internet estiver oscilando, avise que a equipe e ao superior imediato e ao Departamento de Recursos humanos a situação, caso o problema persista e impeça o trabalho habitual, dirija-se a empresa ou a outro local com conexão estável;
- ✓ Mantenha sempre sua agenda em dia;
- ✓ Procure estar vestido adequadamente;
- ✓ Em teletrabalho, o expediente mantém-se na rotina como no trabalho Presencial;
- ✓ O sigilo, a preservação e o uso adequado das informações corporativas continuam sendo obrigatórios independentemente do local de trabalho, não sendo permitido o compartilhamento de informações, com familiares/parentes, e terceiros, nem o tratamento de dados em desconformidade à Política de Proteção de Dados do GRUPO ORONA;
- ✓ Observe os parâmetros de ergonomia, procure se sentar sempre alinhado ao eixo da cadeira, evite se sentar torto. Seu corpo, o teclado e o monitor devem estar adequadamente posicionados;

### **Condutas para com os Clientes, Fornecedores, Parceiros, Agentes Públicos e Concorrentes**

Os clientes do Grupo Orona são o cerne de toda a sua atividade empresarial, e a fidelização do cliente é o objetivo de toda a Companhia. Colaboramos com o cliente no seu projeto, conhecemos as suas necessidades e ajudamos concretizar os seus objetivos.

O nosso melhor aval são os resultados, graças aos nossos recursos humanos conseguimos alcançar a confiança dos nossos clientes.

Para conquistar e fidelizar o cliente, além da realização do serviço com excelência e enfoque no resultado, devemos adotar uma postura ética em todos os momentos dessa

relação.

Desta mesma forma, na cadeia de suas operações a Companhia depende de relações comerciais firmadas com parceiros e fornecedores, bem como do relacionamento com Agentes Públicos, em geral, agentes fiscalizadores, que deverão ser tratados com a mesma cordialidade e postura ética.

Abaixo são listadas algumas condutas esperadas no relacionamento com o cliente, fornecedores, parceiros, agentes públicos, agentes fiscalizadores e concorrentes:

#### **(i) Tratamento de forma cordial, respeitosa e ética**

Os colaboradores, empregados e terceiros vinculados ao Grupo Orona devem tratar clientes, parceiros, agentes públicos, agentes fiscalizadores, fornecedores e concorrentes de maneira respeitosa e cordial, agindo sempre em conformidade com a Política de Compliance da Companhia e a legislação aplicável. Visando o respeito e um ambiente de trabalho mais inclusive, fica proibida qualquer conduta relacionada ao ambiente de trabalho que possa, de qualquer forma, constranger ou desrespeitar ideias e posições político partidárias, vedada a propaganda ou divulgação relacionada a partidos políticos e/ou candidatos.

#### **(ii) Combate a Corrupção**

O Grupo Orona sempre atuou pautado em uma conduta íntegra e ética.

Em suas operações no mercado brasileiro, em especial na contratação com o poder público, algumas situações possibilitariam a prática de atos de corrupção, tais como fraudes, suborno, propina, de modo a obter vantagem indevida, seja para si, para terceiros, ou para a própria companhia.

O Grupo Orona, por sua vez, é terminantemente contra a prática de tais atos, sendo os mesmos proibidos pela Política de Compliance da Companhia.

Abaixo listam-se condutas cujas práticas são terminantemente proibidas, visando o

combate à corrupção:

- ✓ Ofertar, prometer, aceitar, autorizar e/ou ocultar a realização de pagamento a título de suborno para garantir promessa ou a realização de uma contratação, seja com o poder público ou empresas privadas;
- ✓ Comprovadamente financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática de atos de suborno ou corrupção;
- ✓ Comprovadamente utilizar-se de pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou identidade dos atos praticados;
- ✓ Falsificar documentos e maquiar informações, como por exemplo relatório de despesas, registros financeiros, marcas ou produtos, estruturação das operações, e demais documentos de controle interno, de maneira a fraudar processos de contratação públicos ou particulares;
- ✓ Utilizar-se das operações da Companhia ou das funções do cargo para prática da Lavagem de Dinheiro ou qualquer atividade similar

### **(iii) Condutas com agentes públicos**

Como acima dito, em especial na contratação com o poder público, algumas situações possibilitariam a prática de atos de corrupção, sendo, contudo, proibido praticar tais condutas no trato com agentes públicos e/ou agentes fiscalizadores.

Como exemplo, podemos citar as seguintes situações:

- ✓ Importações: O Grupo Orona, dentro de sua operação, realiza a importação de peças produzidas em suas fábricas no exterior, para instalação, manutenção e modernização (*retrofitting*) de elevadores, escadas mecânicas (rolantes), rampas e tapetes rolantes. Dentro deste procedimento, quando o produto entra em terras brasileiras, há atuação do fiscal da Receita Federal, que é a pessoa responsável pela classificação tributária dos produtos importados. Nesse cenário, é terminantemente proibido praticar atos de corrupção como os descritos no item acima, visando uma classificação tributária mais benéfica.
- ✓ No mesmo sentido, sempre que houver a visita de um agente fiscalizador as instalações da Companhia, ou ainda para verificar as condições dos produtos por ela instalados, mantidos, modernizados, seja ele um agente público ou privado, é

terminantemente proibido que sejam praticados os mesmos atos de corrupção e suborno.

- ✓ Não é permitido que documentos ou informações constantes de documentos do Grupo Orona sejam fraudadas fazendo parecer que a Companhia preenche requisitos de um processo licitatório.
- ✓ Na preparação dos documentos necessários para a participação de licitações públicas, os colaboradores envolvidos devem agir com responsabilidade e atenção, evitando a juntada de formulários, proposta, declarações incorretas ou documentos inválidos, incompletos/faltantes que possam resultar na perda do negócio por desclassificação ou inabilitação;
  
- ✓ Sempre que houver dúvidas relacionadas à participação dos certames e/ou das obrigações contidas em editais ou contratos, o colaborador deve buscar auxílio das áreas competentes, e se o caso, reportar à autoridade superior imediata e/ou ao jurídico;
  
- ✓ Responsabilizar-se pelos prazos assumidos com o Poder Público, e, sempre que houver situações que impossibilitem o cumprimento do cronograma inicial, ou torne desproporcionalmente oneroso ou excessivo o cumprimento da obrigação, requerer a dilação do prazo, fundamentadamente, antes do término do prazo em questão, com auxílio das áreas competentes, se o caso;
  
- ✓ Sempre formalizar as tratativas com o Poder Público, na execução dos contratos públicos, preferencialmente por meio de e-mails, cartas e/ou atas de reuniões, para se precaver de eventuais alegações unilaterais em processos penalizadores;
  
- ✓ Preencher com zelo e detalhismo, os relatórios de manutenção preventiva e corretiva, sempre observando as especificidades do Termo de Referência, de cada órgão, realizando se necessário, *quick off* inicial com o fiscal do contrato para alinhamento dos procedimentos e da funcionalidade do sistema da Orona;
  
- ✓ É extremamente vedado valer-se da relação profissional estabelecida com agentes públicos em decorrência dos contratos firmados pela Orona, para obter para si só, ou para outrem (familiares, amigos e/ou colegas de trabalho), benefícios

pecuniários ou não, tais como, facilidades para obtenção de serviços públicos, vacinações, matrículas em unidade escolares ou hospitalares e outras;

- ✓ Considerando a possibilidade de penalidades severas pela Administração Pública, incluindo a suspensão de licitar e contratar do Grupo Orona pelo prazo de 5 anos, os colaboradores que participam das licitações públicas, bem como da execução contratual, deverão analisar com rigor, todas as exigências técnicas, econômicas e financeiras antes de apresentar propostas, lances ou declínio de contratações;

Fica vedado o uso de softwares para auxiliar nas competições também chamado de “robôs”;

#### **(iv) Da Conduta para com representantes do âmbito Privado**

Da mesma forma que acontece com o poder público, no trato com representantes de empresas privadas, sejam elas condomínios, lojas, prédios comerciais, dentro outros (locais nos quais é comum o trato com síndicos – profissionais ou não –, administradoras de condomínio, membros do conselho, dentre outras figuras com poder de representação), algumas situações possibilitariam a prática de atos de corrupção, sendo, conduto, terminantemente proibidas.

Como exemplo, podemos citar as seguintes situações:

- ✓ Oferecer/aceitar suborno ou propina, seja em dinheiro, troca de favores ou qualquer outro meio, de síndicos – profissionais ou não –, administradoras de condomínio, membros do conselho, dentre outras figuras com poder de representação;
- ✓ Ofertar/aceitar práticas tais como a divisão de comissões com síndicos – profissionais ou não –, administradoras de condomínio, membros do conselho, dentre outras figuras com poder de representação;
- ✓ Ofertar/aceitar descontos em peças vendidas e instaladas de modo paralelo e ilegal;
- ✓ Oferecer descontos superiores a margem permitida pelo Grupo Orona, visando assegurar a contratação, execução, renovação do contrato;
- ✓ Ofertar qualquer tipo de patrocínio ou hospitalidade para síndicos –

profissionais ou não –, administradoras de condomínio, membros do conselho, dentre outras figuras com poder de representação, ou alguém de suas famílias, em desacordo com esta política de Compliance. Obs: Patrocínios que beneficiem todo o condomínio de maneira comedida e em caráter de cortesia, não infringem esta política de Compliance, desde que previamente aprovado pelo Compliance Officer;

- ✓ Ofertar/aceitar proposta de pagamento em dinheiro ou favores pela indicação de clientes pelos síndicos- profissionais ou não –, administradoras de condomínio, membros do conselho, dentre outras figuras com poder de representação, para prática de qualquer ato ilícito.
- ✓ Prospectar condomínios em nome da Orona, por meio de número de telefone de Síndico contido em base de dados cujo tratamento é desconhecida pelo Grupo Orona, salvo se, o contato em questão estiver disponível na rede pública de internet, tal como em site ou rede social do condomínio ou administradora.
- ✓ Agir com ética e urbanidade, cumprindo prazos e obrigações contratuais, de forma transparente e responsável, repactuando eventuais prazos que não possam ser cumpridos por questões supervenientes.

#### **(v) Da Livre Concorrência**

Outro ponto essencial para o comportamento íntegro dentro das operações do Grupo Orona é o da livre concorrência.

Hoje, a Orona é o 4º grupo empresarial dedicado ao setor da elevação no mercado brasileiro, competindo com diversas outras empresas do mesmo ramo. Em que pese a concorrência natural do mercado, não é permitido dentro do Grupo Orona que essa competição leve a práticas de atos de corrupção, suborno ou fraude, tanto no setor público, como no setor privado.

Assim, podemos exemplificar como **terminantemente proibidas** as seguintes condutas:

- ✓ Fraude de documentos ou de informações com o objetivo de obter vantagens ilícitas para si ou para a companhia, em processos licitatórios com o poder

- público ou processos de contratação com particulares;
- ✓ Troca de favores ou informações privilegiadas com os concorrentes para (i) obter vantagem indevida pessoal ou (ii) obter vantagem indevida para Companhia.
  - ✓ Combinar preços com concorrentes;
  - ✓ Recusar vendas de produtos ou serviços ou negar-se a apresentar propostas comerciais do Grupo Orona, visando benefício de concorrentes, independentemente de obtenção de vantagem ilícita.
  - ✓ Dividir clientes com a concorrência, ou seja, combinar com os concorrentes quais cliente cada um irá atender, impedindo, assim, que o Grupo Orona esteja presente em disputas comerciais de todos os potenciais clientes;
  - ✓ Burlar ou descumprir processos internos de contratação, compras e vendas, visando beneficiar a si ou a outrem, independentemente do recebimento de valores ou propina; - Nesta situação é relevante que os colaboradores e prestadores de serviço se atentem ao controle do almoxarifado, quais peças foram efetivamente instaladas, trocadas, ou reparadas para que em nenhuma situação haja desvio de peças, venda ou instalação de equipamentos usados sem prévia aprovação da Orona. Assim qualquer peça trocada deve ser devolvida para o almoxarifado;
  - ✓ Condenar ou aceitar a condenação de peças em bom estado de funcionamento e/ou solicitar ou aprovar a solicitação de serviços desnecessários ou inexistentes para aumentar o lucro sem a devida contraprestação do serviço, dentre outros;
  - ✓ Trocar informações/favores com funcionários da Concorrência; combinar preços ou divisão de clientes com a concorrência; recusar vendas de produtos ou serviços, beneficiando concorrentes, entre outros;
  - ✓ Oferecer, solicitar, inventar horas de serviço que não foram ou não serão efetivamente aplicadas;
  - ✓ É extremamente proibido a área técnica oferecer, negociar, intermediar serviços e peças aos clientes da Orona;
  - ✓ Retirar qualquer peça dos clientes sem autorização da Orona, é extremamente proibido;
  - ✓ A área comercial não poderá oferecer ou vendas peças ou serviços que não

sejam por intermédio da Orona;

- ✓ Oferecer benefícios como, por exemplo, dividir comissões recebidas, de forma a burlar o carácter concorrencial recebendo ou oferecendo vantagens indevidas.

Durante o exercício de suas atividades os profissionais que identifiquem práticas ilícitas e/ou de concorrência desleal devem, imediatamente, manifestar-se em repúdio e contrário a tal prática, retirando-se do recinto, se necessário, reportando ao Compliance Officer o ocorrido.

#### **(vi) Da troca e recebimento de presentes**

Visando cumprir com a conduta ética e íntegra aqui descrita, é importante abordar o tema da troca de presentes e hospitalidades no âmbito corporativo. Antes de prosseguir, para ajudar na compreensão das regras, este Código de Conduta assim define “presente” e “hospitalidade”:

- **Presente:** Itens como brindes, bebidas alcoólicas, flores, vales, cestas de presentes, ingressos, passagens aéreas, hospedagens, joias etc.
- **Hospitalidade:** Qualquer tipo de entretenimento social utilizado para beneficiar negócios de uma empresa, tal como viagens, transporte, refeições, ingressos para eventos esportivos, concertos ou outros eventos sociais;

Pois bem. É comum no mundo corporativo a troca ou oferta de presentes, seja entre clientes, seja entre fornecedores. Contudo, o Grupo Orona firma seu entendimento no sentido de que não deverão ser aceitos ou oferecidos presentes ou hospitalidade, em espécie ou equivalente (vale-presente ou vouchers), pelos empregados, colaboradores e terceiros aos clientes, parceiros e fornecedores, em troca de favores, benefícios ou vantagens, com a intenção de influenciar a obtenção, contratação ou manutenção dos negócios.

Visando, então o impedimento de práticas de corrupção e suborno, e ao mesmo tempo a viabilizar as práticas comerciais que não possuem esta finalidade, são estabelecidas as seguintes regras:

- (i) É Permitido o aceite/oferecimento de presente até o valor de R\$100,00 (cem reais);
- (ii) Para aceite/oferta de presentes entre R\$101,00 (cento e um reais) e R\$500,00 (quinhentos reais) deverá ser solicitada a autorização do Compliance Officer;
- (iii) É proibido aceitar/oferecer presentes com valor acima de R\$501,00 (quinhentos e um reais).
- (iv) Para hospitalidade e patrocínio de ações, jantares, almoços, deve-se sempre ter a autorização do Compliance Officer e/ou da Alta Direção.
- (v) É importante esclarecer o aceite/oferta de brindes de pequena monta (baixo valor), tais como canetas/lápis, agendas, calendários, blocos de notas, não configuram infração a conduta acima relacionada, assim como são aceitáveis pequenos gestos de gentileza que envolvem a hospitalidade de clientes e fornecedores, como oferecer um café, por exemplo, ou convidá-los para acompanhar uma refeição, quando cada um pagará suas despesas.
- (vi) Estes valores são limitados para cada ano por fornecedor/cliente ou terceiro.

Cabe também, neste ponto, tratar de doações e patrocínios, esclarecido que nenhum colaborador do grupo está autorizado a realizar e/ou vincular qualquer tipo de doação ou patrocínio em nome da Orona, aqui incluídos programas sociais e eventos corporativos e/ou institucionais. Para isso, qualquer dessas ações deve estar devidamente aprovada pela gerência administrativa e pelo compliance officer.

#### **(vii) Interpretação da Legislação Tributária**

Em decorrência da legislação fiscal brasileira e sua complexidade, para resguardar as empresas do Grupo Orona e assegurar que os princípios e valores ditados sejam sempre observados, é extremamente recomendável que os colaboradores, empregados ou terceiros observem a orientação para as seguintes situações:

- ✓ Atender a fiscalização sempre de maneira oficial, com a prévia comunicação do seu superior imediato e pautados nas premissas éticas previstas neste código;
- ✓ Reportar, de maneira imediata, ao canal de comunicação, qualquer situação proposta por agentes públicos tributários, que busquem “beneficiar” as empresas do Grupo Orona pela adoção de práticas não ortodoxas, tais como fraude, suborno, propina ou corrupção;
- ✓ Reportar, de maneira imediata, ao canal de comunicação, qualquer situação proposta por agentes de empresas privadas que proponham adoção de práticas fraudulentas com o objetivo de gerar diferenciais competitivos positivos às empresas do Grupo Orona, tais como créditos tributários, isenções fiscais, diferimentos ou supressão de fato gerador;
- ✓ Observar e exigir que os fornecedores estejam regulares em relação às práticas fiscais, gozando de regularidade fiscal ou justificando, de maneira fundamentada, a inexistência temporária desta;
- ✓ Interpretar a legislação objetivando evasão fiscal;
- ✓ Evitar práticas ou declaração imprecisa de fatos e eventos que tenham por objetivo ludibriar ou ocultar fato gerador tributário;
- ✓ Certificar ou buscar elementos de que as operações realizadas com terceiros são substanciais e não meramente formais para obtenção de benefícios tributários e/ou redução do tributo que seria devido;
- ✓ Reportar imediatamente aos setores responsáveis em caso de dúvida interpretativa que possa resultar passivos contingentes para as empresas do Grupo Orona.

#### **(vii) Condutas e procedimentos internos**

Além dos procedimentos acima relacionados, é importante que os empregados, colaboradores ou terceiros observem os procedimentos internos do Grupo Orona no que tange a:

- ✓ Manter registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações financeiras do Grupo Orona;
- ✓ Manter controles internos que asseguram a pronta elaboração e confiabilidade de

relatórios e demonstrações financeiras a pessoa jurídica;

- ✓ Manter os controles internos de almoxarifado atualizados, sempre alimentando o sistema de controle com as peças que saíram/entraram no estoque, bem como conferindo as informações, qualidade e características das peças, a fim de certificar-se que elas não foram trocadas/substituídas por peças de diferentes qualidades e/ou fabricantes.
- ✓ Possuir procedimento interno de avaliação e seleção de fornecedores de produtos e serviços, agentes intermediários e associados aptos, capazes e confiáveis;
- ✓ Verificação, no procedimento de Due Diligence, em processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou, ainda, da existência de vulnerabilidades nas pessoas jurídicas envolvidas;

A identificação de quaisquer dessas condutas, na forma de apuração prevista neste Código, significará infração ética gravíssima e inaceitável, qualquer que seja o valor envolvido, e independentemente do proveito pessoal do profissional a quem se atribua a conduta.

### **(ix) Como devo agir para evitar a prática de atos que violem o programa de Compliance do Grupo Orona?**

Qual atitude tomar em caso de ser abordado por representante de cliente (público ou privado), fiscal (público ou privado), fornecedor ou terceiro que de algum modo, direta ou indiretamente, peça ou ofereça alguma vantagem que possa ter implicações contrárias ao Compliance?

Citando o célebre filósofo Immanuel Kant, devemos nos pautar pelo seguinte Princípio – *“Tudo o que não puder contar como faz, não faça!”*

Desta forma, devemos fazer o seguinte raciocínio:

1. O simples pensamento de que algo fere o Compliance, me obriga a consultar meu superior e/ou Compliance Officer;
2. Se identifico de imediato um ato que fere ou poderá ferir as normas de Compliance devo imediatamente não prosseguir no assunto, informando que tal situação não é aceita pelo Grupo Orona;
3. Devo reportar de imediato ao canal de denúncias e ao Compliance Officer;

4. Após qualquer identificação a conduta da empresa será de avaliar a possibilidade de não mais ter contato com tal pessoa;
5. Caso não seja possível a ação acima, fica totalmente proibido fazer reuniões com esta pessoa sem o acompanhamento de outro colaborador.

## **VIOLAÇÕES À POLÍTICA DE COMPLIANCE**

As violações às Políticas de Compliance podem ser identificadas por alguns meios, dentre eles, o canal de denúncia interna da Companhia, auditorias internas e auditorias externas, seja por órgãos públicos ou privados.

**Atenção!** É dever dos colaboradores do grupo Orona denunciar qualquer suspeita ou conhecimento da prática de atos de corrupção e suborno e/ou de outras práticas que violem a Política de Compliance da Companhia e este Código de Conduta Ética.

A denúncia deverá ser realizada através do canal de comunicação oficial disponibilizado pela Companhia. Recebida a comunicação, as denúncias serão investigadas e analisadas pelo Compliance Officer e pela alta direção do Grupo Orona.

As investigações são realizadas num processo motivado, documentado, e durante o qual testemunhas e/ou investigados serão entrevistados pelo Compliance Officer e/ou sua equipe, de maneira a colher informações reais sobre o teor da denúncia, finalizando-se um parecer sobre a conduta ou política interna violada.

Qualquer que seja a forma como o processo de apuração da violação a Política de Compliance e ao Código de Conduta Ética tenha se iniciado, e concluindo-se pela comprovação das violações, serão aplicadas as medidas disciplinares cabíveis aos envolvidos.

Importante destacar quais medidas disciplinares que poderão ser aplicadas:

- ✓ No caso dos colaboradores contratados por regime celetista:
  - a) Advertência verbal;

- b) Advertência por escrito;
- c) Suspensão;
- d) Dispensa sem justa causa;
- e) Dispensa por justa causa;

Proposta de referência na aplicação de medidas disciplinares					
Desvio	Risco	Atitude / Intenção	Situação	Medida Disciplinar	Modalidade
Não houve desvio	Não há	Não aplicável	Não houve deslize ou erro	Não há	Não aplicável
Leve	Baixo	Boa-fé	Deslize muito pequeno	Advertência	Informal
			Desvio de Conduta pequeno	Advertência	Formal
Médio	Médio	Assumir risco de situação que conhece inaceitável	Há evidências suficientes que sustentem um questionamento na justiça do trabalho	Suspensão	Formal
Grave	Alto	Atitude inaceitável ou má-fé	Não há evidências suficientes que sustentem um questionamento na justiça do trabalho	Demissão	Sem justa causa
			Há evidências suficientes que sustentem um questionamento na justiça do trabalho	Demissão	Com justa causa

- ✓ No caso dos colaboradores contratados através do contratado de prestação de serviço/fornecedores:
  - a) Multa contratual;
  - b) Rescisão contratual;
  - c) bloqueio de fornecedores.

## VIOLAÇÃO DA POLÍTICA DE PRIVACIDADE DE PROTEÇÃO DE DADOS

A ORONA em cumprimento à Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, também conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), implementou as regras necessárias para a adequação legal, elaborando entre outros os seguintes documentos:

- a) Política de Privacidade de Proteção de Dados;
- b) Comunicados aos clientes, colaboradores, terceiros e prestadores;
- c) Treinamento aos colaboradores;
- d) Normativa de Segurança de Proteção de Dados;

e) Alterações contratuais necessárias.

Os presentes documentos citados, bem como, toda e qualquer determinação da ORONA deverá ser cumprida, vez que tem como objetivo regular as condições de acesso e utilização dos dados pessoais e dados pessoais sensíveis, definições já esculpidas na Política de Privacidade de Tratamento de Dados.

Todos os colaboradores e terceiros contratados pela ORONA se obrigam a fazer uso responsável dos recursos e dos meios informáticos disponibilizados, desde a recepção dos dados, seu tratamento até sua exclusão, respeitando os critérios de segurança e eficiência, excluindo qualquer utilização, ação ou função informática que seja ilícita, ou contrária à legislação ou as instruções da ORONA.

De igual modo, é proibido, sem a autorização da ORONA, instalar ou utilizar programas ou aplicações, que não contem com a pertinente licença de uso ou que possam danificar, destruir, alterar, inutilizar ou prejudicar os sistemas e softwares da ORONA ou de terceiros.

Quando no desempenho de suas funções as pessoas devam acessar a algum dado pessoal, dado pessoal sensível, aplicação ou sistema informático seja da ORONA ou de um terceiro, deverão acatar as normas de uso estabelecidas para tal efeito por tal parte, sendo totalmente proibido o acesso não autorizado a sistemas informáticos.

Da mesma forma, deve-se ter em conta que o acesso a qualquer documento seja por meio físico ou eletrônico, que tenha informações sigilosas, dados pessoais e dados pessoais sensíveis somente estão permitidos para estrita execução do trabalho.

#### Proteção das informações

As pessoas que compõem a ORONA, têm a obrigação de manter estrita confidencialidade relativamente às informações obtidas em consequência de seu exercício profissional, salvo com consentimento das pessoas interessadas e nos casos em que sejam obrigados em consequência de uma obrigação legal ou resolução judicial ou administrativa. Tais dados não poderão ser tratados, em caso nenhum, para fins diferentes dos legal ou contratualmente previstos.

A obtenção, conservação, utilização ou comunicação a terceiros de dados pessoais deverá ser efetuada de um modo que seja respeitador da pessoa e em conformidade com as

disposições legais.

A obrigação de confidencialidade subsistirá, mesmo que as pessoas deixem de prestar serviços ou estar vinculadas à ORONA direta ou indiretamente, atenderão o dever de confidencialidade intrínseco a seu cargo, na medida em que desenvolvam atividades, funções e competências em nome, representação, por conta ou em benefício do Grupo.

Quanto aos dados de caráter pessoal, a ORONA tem o cuidado especial de garantir o direito à intimidade, protegendo os dados pessoais confiados por seus empregados, clientes, sócios e sócias, empresas fornecedoras, colaboradoras, contratantes, instituições e público em geral.

Com intuito de socializar e integrar as equipes a ORONA pode utilizar dados pessoais, tais como informar a data de aniversário de seus colaboradores em quadro de aviso ou por meio eletrônico, caso você entenda que tal situação fira alguma sensibilidade, deverá informar previamente à ORONA.

Não é necessário o consentimento do titular, caso o dado tenha como finalidade:

I - o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;

IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;

V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;

VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem);

VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;

VIII - para a tutela da saúde, em procedimento realizado por profissionais da área da saúde ou por entidades sanitárias;

VIII - para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária;

IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou

X - para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.

As condutas aqui previstas se estendem aos bens materiais que a ORONA disponibilizar a seus colaboradores, terceiros, prestadores de serviços, sejam eles veículos, computadores, notebook, telefones, entre outros, que somente poderão ser utilizados para execução dos trabalhos, dando a total ciência que a ORONA poderá monitorar a localização, horários, programas baixados, para a proteção dos bens e controle do seu uso.

Neste sentido, todas as pessoas são obrigadas a respeitar e cumprir as regulações de proteção de dados e a contribuir de forma ativa para se garantir que os dados pessoais não serão acessíveis por terceiros, cientes que o descumprimento também terá a aplicação das medidas disciplinares necessárias.

### **CANAIS DE COMUNICAÇÃO (CANAL DE DENÚNCIA)**

Fique Atento!

É responsabilidade do empregado, colaborador ou terceiro vinculado ao Grupo Orona, quando presenciar ou suspeitar de qualquer conduta que viole ou possa violar as Políticas de Compliance do Grupo Orona ou da legislação vigente, reportar ao canal de denúncia.

O canal de Denúncia está disponível para o público interno e externo, e é possível realizar as denúncias de forma identificada ou anônima, sendo garantido o seu sigilo.

As denúncias não serão divulgadas a outros membros da Companhia e não servirão como base para retaliação ou intimidação do denunciante.

Telefone:

E-mail:

Dúvidas/Ouvidoria:

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

Em que pese ser da alta diretoria do Grupo Orona a responsabilidade por garantir a aplicação deste Código de Conduta Ética e das Políticas de Compliance da Companhia, é dever e responsabilidade de todos nós cuidar da imagem, reputação e da integridade da nossa empresa interna e externamente.

Sendo assim, eventuais dúvidas sobre a aplicação e interpretação deste Código de Conduta Ética ou dos procedimentos a ele relacionados devem ser tratados pelo Canal de Dúvidas/Ouvidoria do Grupo Orona.

# REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

## CARTÓRIO ASA NORTE

### 4º Ofício de Notas do Distrito Federal

SEPN Qd. 504 - B.J. C - Ed. Marianna - Lojas 108/114 - CEP: 70730-523 - Brasília - DF

Fones (61): 3326.5234 / 3038-2500 / 3038-2503 / 99129-1003

CNPJ: 06.162.854/0001-50 / E-mail: cartorio@4oficiodenotas.com.br

[www.4oficiodenotas.com.br](http://www.4oficiodenotas.com.br)

**Evaldo Feitosa dos Santos**  
Tabelião

PRÊMIO  
DE QUALIDADE  
TOTAL  
ANOREG  
CATEGORIA OURO

Prot.: 01590462

Livro: 6499

Folha: 187

CNS: 02107-1

#### PROCURAÇÃO BASTANTE QUE FAZ MÓDULO CONSULTORIA E GERÊNCIA PREDIAL LTDA, NA FORMA ABAIXO:

SAIBAM quantos este público instrumento de procuração virem, que aos quatro dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco (04/04/2025), em Brasília, Capital da República Federativa do Brasil, neste Serviço Notarial, perante mim, Escrevente, compareceu como **OUTORGANTE: MÓDULO CONSULTORIA E GERÊNCIA PREDIAL LTDA**, estabelecida no Setor de Armazenagem e Abastecimento Norte, Quadra 02, nº 980, Parte B, SAA, Brasília - Distrito Federal, inscrita no CNPJ sob o nº 05.926.726/0001-73, neste ato representada pelo seu administrador: **LUIS BONILLA DE TORO**, espanhol, filho de Luis Bonilla Murcia e Sacramento de Toro Castillo, declara ser solteiro, maior, diretor, portador da CNH nº 06789674125 DETRAN/DF, onde consta o RG nº G252192-5 DIREXEX e o CPF nº 238.533.508-52, residente e domiciliado na SGCV Sul, Lote 27/30, Guará, nesta Capital, endereço eletrônico: não declarado, em conformidade com o Instrumento Particular da Trigésima Sexta Alteração e Consolidação do Contrato Social, devidamente registrado sob nº 2503375 em 20/02/2024, na Junta Comercial, Industrial e Serviços do Distrito Federal, com cópias arquivadas nestas Notas; reconhecida e identificada como a própria, por mim Escrevente, em face dos documentos que me foram apresentados e de cuja capacidade jurídica dou fé. E por ela me foi dito que, por este instrumento público, nomeia e constitui seu bastante **PROCURADOR: MATHEUS RANGEL DE SA**, brasileiro, casado, diretor, portador do RG nº 5.736.165 SSP/GO e do CPF nº 054.681.827-77, residente e domiciliado na Rua das Figueiras, Norte Águas Claras, nesta Capital, a quem confere especiais poderes para praticar os seguintes atos: (i) assinar contrato de venda de peças e contrato de prestação de serviços gerais, relacionados com o objeto social da Outorgante, e, em especial contrato de prestação de serviços de manutenção de elevadores, por instrumento público ou particular, e ainda transigir, fazer acordos e firmar compromissos e termos; (ii) gerar novas obrigações por fornecedor, consideradas de forma individual, que superem o limite mensal de R\$ 250.000,00, e de maneira consolidada, entre todos os fornecedores, que superem o valor de R\$ 2.500.000,00, com exceção se a forem realizadas entre empresas do Grupo Orona; (iii) representar a outorgante perante repartições públicas Estaduais e Municipais, Secretarias, Departamentos, Concessionárias de Serviços Públicos, e, onde mais com esta se apresentar e for necessário, podendo, requerer, alegar e assinar o que for necessário, juntar, apresentar e retirar documentos, apresentar e assinar quaisquer guias, requerer certidões, alvarás diversos e demais autorizações, fazer levantamento de situação fiscal, abrir, acompanhar e dar andamento a processos, pedir vistas, cumprir exigências, tomar ciência de despachos, pagar e/ou receber importâncias, seja a que título for, dar e aceitar recibos e quitações; e (iv) participar de concorrências públicas e/ou particulares, licitações, tomadas de preços, pregões, cartas-convite, retirar Editais, participar de aberturas de licitações, dar lances, acordar, concordar, discordar, interpor recursos, prestar declarações e informações, enfim, praticar os demais atos necessários aos fins deste mandato, sendo vedado o substabelecimento. O presente instrumento de mandato será válido por 1 (um) ano, a contar da data de assinatura. **CERTIFICO que a qualificação do procurador e a descrição do objeto do presente mandato foram declarados pela outorgante, a qual se responsabiliza civil e criminalmente por sua veracidade, DEVENDO A PROVA DESTAS DECLARAÇÕES SER EXIGIDA DIRETAMENTE PELOS ÓRGÃOS E PESSOAS A QUEM ESTE INTERESSAR.** E, de como assim o disse, do que dou fé, me pediu que lhe lavrasse o presente, o qual feito é e lhe sendo lido em alta e bem clara voz, o achou em tudo conforme, outorga, aceita e assina. **DISPENSADAS AS TESTEMUNHAS NOS TERMOS DA LEI.** Emolumentos recolhidos pela guia abaixo. Emolumentos recolhidos pela Guia de custas nº 00377378, paga no valor de R\$ 123,64, incluindo o valor de R\$ 5,89, referente ao ISS (5%) e R\$ 7,70, destinado a Conta de Compensação do Registro Civil das Pessoas Naturais (CCRCPN) Lei nº 14.756 Eu, **GENILDA GENY SANTOS**, Escrevente, lavrei o presente ato. E eu, **LUIZ SOARES FEITOSA**, Escrevente Autorizado, conferi, li e encerro o presente ato, colhendo a(s) assinatura(s). Eu, **ANTONIA MENDONÇA FEITOSA**, Tabeliã Substituta, dou fé e assino. (a.a.) **LUIS BONILLA DE TORO - ANTONIA MENDONÇA FEITOSA**. Nada mais. Traslada em seguida. Eu, a subscrevo, dou fé e assino em público e raso. Selo TJDFT20250090095555OOPH para consultar o selo acesse [www.tjdft.jus.br](http://www.tjdft.jus.br)




Em testemunho ( ) da verdade.

Gilberto Fernandes de Sousa  
4º Ofício de Notas do DF  
Escrevente Autorizado


REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

**P-16**

GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS  
SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA  
INSTITUTO DE IDENTIFICAÇÃO



POLEGAR DIREITO



Assinatura do Titular

CARTEIRA DE IDENTIDADE

Identificação e nome

**4º OFÍCIO DE NOTAS - DF**

SEPN QD 504, ED. MARIANNA, LOJA 108/114 - BRASÍLIA / DF  
FONE: (61) 3326-5234/3038-2500/3702-7474  
4oficiodenotas@gmail.com

**AUTENTICAÇÃO**

PREMIO DE QUALIDADE TOTAL CATEGORIA 0º/500

Confere com o original. (Lei n. 8.935/94)  
Tabelião: Evaldo Feitosa dos Santos  
Brasília-DF, 12 de Junho de 2018  
**HELIO MENDONÇA**  
ESCREVENTE AUTORIZADO  
065-Consultar selos: www.tjdft.jus.br  
Selo: TJDFT20180090563091DEDJ

QUALQUER EMENDA OU RASURA INVALIDARÁ O DOCUMENTO

AAB769608



VALIDA EM TODO O TERRITÓRIO NACIONAL

REGISTRO GERAL 5736165

DATA DE EMISSÃO 02/MAR/2009

NOME MATHEUS RANGEL DE SA

FILIAÇÃO ELY GOMES DE SA ROSAORA MOREIRA RANGEL DE SA

RIO DE JANEIRO-RJ

NATURALIDADE RIO DE JANEIRO-RJ

DATA DE NASCIMENTO 09/DEZ/1979

DOC. ORIGEM C NAS-2-273-FIS-237-1-A-04 RIO DE JANEIRO-RJ 14-20M4 EM 17/02/2008

CPF 054681827-77

5263289

39743284

LEI Nº 7.116/DE 29/08/83

SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA