

Código de Cultura e Ética

Aliança



30

Anos

1. Palavra da Direção

2. Nossa história

3. Sobre o Código de Conduta e Ética

- 3.1 O que é?
- 3.2 O código Aliança tem como principais objetivos
- 3.3 A quem se aplica?
- 3.4 Gestão de Consequências
- 3.5 Nossas responsabilidades

4. Cultura Organizacional

- 4.1 Missão
- 4.2 Visão
- 4.3 Nossos valores

5. Nossas Condutas

- 5.1 Conflito de interesses
- 5.2 Confidencialidade
- 5.3 Cuidados com a marca
- 5.4 Assédio
- 5.5 Diversidade
- 5.6 Dress Code
- 5.7 Relações internas
- 5.8 Relação com Clientes e Fornecedores
- 5.9 Saúde e Segurança
- 5.10 Zelo pelo patrimônio
- 5.11 Meio ambiente e sustentabilidade

6. Gestão de Conduta

Especialista em **condomínios**, só a Aliança.



1. Palavra da Direção

Caros Aliancers,

A Aliança valoriza a transparência, integridade e qualidade em seus serviços, buscando relações respeitosas e éticas com clientes, colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços.

Nosso Código de Conduta reflete nossos compromissos e princípios, incentivando os nossos valores em todas as interações. Para que tudo isso se realize, no entanto, convidamos você a aderir ao nosso compromisso.

Nós, colaboradores, e demais partes interessadas, temos que formar a atitude ética Aliança, simples como fazer o que é certo, mesmo que ninguém esteja vendo.

Convidamos você a ler e entender o nosso Código de Conduta e Ética. Temos a certeza de que juntos construiremos um ambiente de trabalho e de negócio cada vez mais saudável, digno e realizador.

Jaime Ferreira Machado
Eliane da Rosa Semensato
Dionei Santos Mello

2. Nossa História

Nossa empresa surgiu em 1996, a partir de um escritório de advocacia especializado em direito condominial! Essa origem nos fez pioneiros em diversos assuntos no contexto nacional, desde a primeira jurisprudência de condômino anti social até o menor índice de inadimplência no Rio Grande do Sul. Desde então, concentramos toda a nossa energia e foco na criação de novos produtos para o mercado imobiliário, nos tornando especialistas na administração de condomínios.



3. Sobre o Código de Conduta e Ética

3.1 O que é?

O Código de Cultura e Ética é um conjunto de princípios, diretrizes e comportamentos que expressam a forma de ser, agir e se relacionar na Aliança. Ele traduz a nossa cultura organizacional e orienta as decisões, atitudes e relações no dia a dia, servindo como referência para escolhas éticas, responsáveis e alinhadas aos valores que sustentam a nossa atuação. Mais do que regras, este Código representa um compromisso coletivo com a integridade, o respeito e a coerência entre o que acreditamos e a forma como trabalhamos.

3.2 O Código de Cultura e Ética da Aliança tem como principais objetivos:

Expressar a nossa cultura: traduzir, de forma clara e prática, os valores, princípios e crenças que orientam a maneira como a Aliança atua, decide e se relaciona interna e externamente.

Orientar comportamentos no dia a dia: estabelecer referências objetivas sobre atitudes esperadas, condutas adequadas e limites éticos, apoiando decisões coerentes com a cultura da organização.

Fortalecer a integridade: promover relações baseadas em honestidade, transparência, responsabilidade e respeito, garantindo coerência entre discurso, decisões e práticas.

3.3 A quem se aplica?

O Código de Cultura e Ética da Aliança aplica-se a todas as pessoas e organizações que atuem sob as marcas da Aliança, suas filiais e empresas coligadas, bem como àquelas que, direta ou indiretamente, representem, prestem serviços ou mantenham relação com a organização.

- **Colaboradores:** todos os empregados, independentemente do vínculo, cargo ou função exercida;
- **Direção e lideranças:** membros da Direção, gestores e demais posições de liderança;
- **Estagiários, aprendizes e voluntários:** pessoas que atuem em programas de formação, aprendizado ou colaboração voluntária;
- **Prestadores de serviços, consultores e contratados:** pessoas físicas ou jurídicas que atuem de forma temporária ou especializada em nome da Aliança;
- **Parceiros de negócio, fornecedores e terceiros:** empresas e profissionais que mantenham relação comercial, institucional ou operacional com a Aliança;
- **Demais stakeholders:** quaisquer partes interessadas que representem, influenciem ou sejam impactadas pelas atividades da organização.

O cumprimento deste Código é condição fundamental para a atuação, representação e manutenção de vínculos com a Aliança, assegurando a adoção de padrões éticos, profissionais e culturais coerentes com os valores que orientam a nossa forma de agir.

3.4 Gestão de Consequências

A gestão de consequências refere-se à aplicação de medidas e sanções em situações de descumprimento do Código de Cultura e Ética da Aliança. A organização preza por relações pautadas na justiça, no respeito, na integridade, na legalidade e na coerência com os comportamentos e princípios aqui estabelecidos. Eventuais violações a este Código serão analisadas de forma criteriosa, considerando a natureza, a gravidade e o impacto da conduta, bem como a legislação civil e criminal vigente e as políticas internas. As medidas adotadas poderão variar conforme o grau de severidade da ocorrência, sempre resguardando os interesses da Aliança, a imparcialidade do processo, o direito à adequada apuração e a justiça.

Eventuais violações a este Código serão analisadas de forma criteriosa, considerando a natureza, a gravidade e o impacto da conduta, bem como a legislação vigente e as políticas internas. As medidas adotadas poderão variar conforme o grau de severidade da ocorrência, sempre resguardando os interesses da Aliança, a imparcialidade do processo e o direito à adequada apuração.

3.5 Nossas responsabilidades

I. De todos que atuam na Aliança

É dever de todas as pessoas abrangidas por este Código conhecer, compreender e adotar, em sua rotina de trabalho, os princípios, valores e comportamentos aqui estabelecidos, agindo com integridade, respeito, responsabilidade e alinhamento à cultura da Aliança, às políticas internas, aos procedimentos institucionais e à legislação vigente.

O descumprimento das diretrizes deste Código poderá caracterizar violação ética e estará sujeito à apuração e à aplicação das medidas disciplinares cabíveis, conforme a gravidade do fato e a legislação aplicável.

II. Dos gestores e lideranças

- Cabe aos gestores e lideranças serem protagonistas, atuando como exemplo de conduta ética e cultural, orientando suas decisões e relações pelos princípios deste Código. É sua responsabilidade:
- Disseminar e zelar pelo cumprimento do Código junto às suas equipes;
- Estimular um ambiente de diálogo, confiança e respeito;
- Prevenir, identificar e tratar situações que contrariem os princípios éticos e culturais da Aliança;
- Evitar qualquer forma de omissão, distorção ou retenção deliberada de informações relevantes.

A liderança é fundamental para transformar este Código em prática cotidiana e fortalecer a Cultura Organizacional.

III. Da Diretoria

Compete à Diretoria analisar, aprovar e assegurar o cumprimento deste Código, garantindo que suas diretrizes sejam incorporadas às decisões estratégicas e às práticas da organização.

Cabe ainda à Diretoria apoiar e legitimar as ações necessárias para a aplicação do Código, inclusive quanto à adoção de medidas diante de eventuais descumprimentos.

IV. Do Recursos Humanos e da área Jurídica

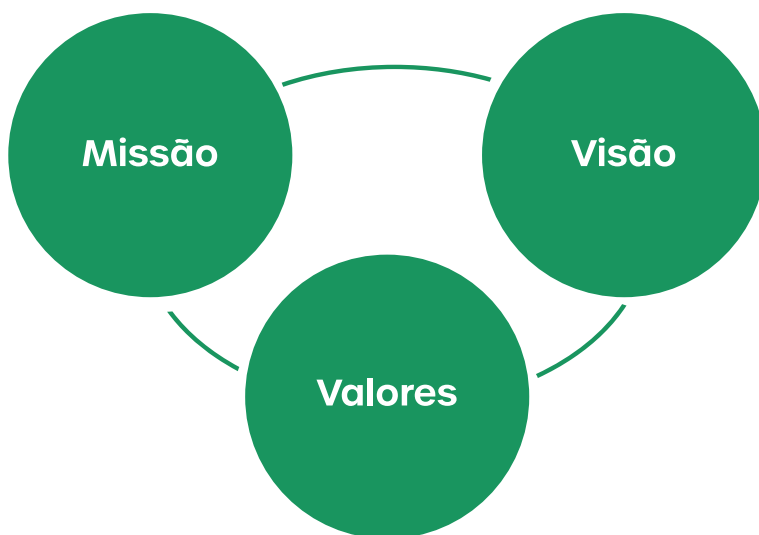
Compete às áreas de Recursos Humanos e Jurídico, de forma conjunta, zelar pela gestão, revisão periódica e atualização deste Código, assegurando sua aderência às diretrizes estratégicas da Aliança, à legislação vigente e às boas práticas de cultura e ética organizacional.

Cabe também ao RH e ao Jurídico conduzir, apoiar e orientar os processos de apuração de eventuais violações, bem como recomendar e aplicar, dentro de suas competências, as medidas disciplinares e sanções cabíveis, garantindo imparcialidade, confidencialidade e o devido processo.

4. Cultura Organizacional

Compete às áreas de Recursos Humanos e Jurídico, de forma conjunta, zelar pela gestão, revisão periódica e atualização deste Código, assegurando sua aderência às diretrizes estratégicas da Aliança, à legislação vigente e às boas práticas de cultura e ética organizacional.

Cabe também ao RH e ao Jurídico conduzir, apoiar e orientar os processos de apuração de eventuais violações, bem como recomendar e aplicar, dentro de suas competências, as medidas disciplinares e sanções cabíveis, garantindo imparcialidade, confidencialidade e o devido processo.



4.1 Missão

Entregar uma administração condominial completa, transparente e de alto padrão técnico, com atendimento próximo e responsabilidade do início ao fim, garantindo qualidade e segurança aos nossos clientes.

4.2 Visão

Ser, até 2028, a melhor e maior administradora de condomínios do Rio Grande do Sul, reconhecida pela excelência técnica, pela confiança nas relações e pela capacidade de crescer de forma sustentável junto com clientes e colaboradores.

4.3 Nossos valores

Os valores da Aliança são apresentados neste Código na forma de comportamentos observáveis, tornando explícitas as atitudes e práticas esperadas de todas as pessoas que atuam conosco. Esse formato reforça que nossos valores se materializam no dia a dia, por meio de ações concretas, decisões e relações, servindo como referência prática para orientar condutas, avaliar alinhamento cultural e fortalecer uma atuação ética, coerente e consistente com a nossa identidade organizacional.

I. Temos espírito de Aliança

- Levar alegria e leveza para o dia a dia, transformando a rotina em uma experiência prazerosa.
- Cultivar nossa aliança priorizando a colaboração e o respeito entre colegas e setores.
- Demonstrar paixão e brilho no olho em cada tarefa, inspirando as pessoas ao redor.

II. Cuidamos na Prática

- Acolher e apoiar colegas e clientes de forma responsável e proativa, oferecendo suporte para que ninguém caminhe sozinho. Se estiver ruim para um, está ruim para todos.
- Praticar a escuta ativa para compreender necessidades reais de colaboradores e clientes, direcionando apoio adequado para que se sintam cuidados e seguros.

III. Agimos com Integridade

- Agir com ética, integridade e assumir a responsabilidade total pelas suas entregas do início ao fim
- Honrar rigorosamente prazos e compromissos estabelecidos

IV. Crescemos Juntos

- Adotar novas tecnologias e propor melhorias contínuas para tornar o trabalho mais eficiente.
- Trocar feedbacks construtivos para evoluir profissionalmente todos os dias.
- Assumir o protagonismo do próprio desenvolvimento, buscando aprendizado contínuo e evolução constante de suas competências.

V. Entregamos o Extraordinário

- Zelar pelos padrões e normas estabelecidos para garantir uma experiência extraordinária ao cliente.
- Dominar o conhecimento técnico da sua função para ser referência para o cliente

5. Nossas Condutas

5.1 Conflito de Interesses

Conflitos de interesse ocorrem quando interesses pessoais, financeiros ou relacionais podem influenciar, ou parecer influenciar, decisões e atitudes profissionais em prejuízo dos interesses da Aliança. Todas as pessoas que atuam sob as marcas da Aliança devem evitar situações que possam gerar conflito de interesse, real ou potencial, e comunicar de forma transparente qualquer circunstância dessa natureza.

Desta forma, esperamos as seguintes condutas:

- Não utilizar cargos, funções ou posições de influência para obtenção de vantagens ou benefícios pessoais, diretos ou indiretos;
- Não coagir, pressionar ou influenciar clientes, parceiros ou terceiros com o objetivo de obter avaliações, benefícios ou favorecimentos indevidos;
- Não utilizar informações privilegiadas, confidenciais ou estratégicas para finalidades que não estejam alinhadas aos interesses da Aliança;
- A Aliança não se opõe a relacionamentos afetivos entre colegas de trabalho, desde que não envolvam relação de subordinação direta ou indireta. Tais relacionamentos não devem interferir nas atividades profissionais, nas decisões ou nas relações de trabalho, devendo ser preservada a postura profissional no ambiente corporativo, inclusive quanto a discussões de ordem pessoal ou demonstrações públicas de afeto;
- Realizar a venda de itens ou produtos no ambiente interno está permitida, desde que seja de forma eventual, discreta e que não prejudique o desempenho das atividades profissionais, não utilize recursos da Aliança e não conflite, direta ou indiretamente, com os negócios, interesses ou imagem da organização.

5.2 Confidencialidade

A Aliança reconhece as informações como um ativo estratégico e de alto valor, que deve ser tratado com responsabilidade, cuidado e integridade. É dever de todas as pessoas que atuam sob as marcas da Aliança proteger a confidencialidade das informações institucionais, estratégicas, comerciais e pessoais, incluindo dados de clientes, parceiros e colaboradores, utilizando-as exclusivamente para finalidades legítimas e autorizadas, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e demais legislações e regulamentações aplicáveis.

5.3 Cuidados com a marca

A marca da Aliança é um patrimônio institucional que representa sua identidade, reputação e valores. Sua utilização deve ser realizada de forma responsável, coerente e alinhada às diretrizes estabelecidas pela organização.

Qualquer uso da marca da Aliança, incluindo logotipo, identidade visual, materiais institucionais, apresentações, comunicações externas e ações promocionais, deverá seguir as orientações técnicas e obter autorização prévia da área de Marketing, a fim de garantir o uso adequado e padronizado da marca.

Menções à Aliança em redes sociais, canais digitais ou outros meios públicos são bem-vindas quando alinhadas à estratégia, às diretrizes e ao plano de comunicação da organização. É vedada a divulgação, sem autorização formal e prévia, de imagens, vídeos ou informações que envolvam colaboradores, clientes, parceiros, fornecedores ou quaisquer terceiros relacionados à Aliança.

Em caso de convites para participação em palestras, eventos, entrevistas, produção de conteúdos, fornecimento de informações para artigos acadêmicos ou publicação de artigos que envolvam a Aliança ou suas marcas, o colaborador deverá informar previamente seu gestor imediato, que será responsável por comunicar a Direção da empresa. A participação ou divulgação somente poderá ocorrer após a devida análise e aprovação, garantindo o uso adequado das informações, a proteção da imagem institucional e o alinhamento com as diretrizes da Aliança.

5.4 Propriedade Intelectual

Os ativos de propriedade intelectual representam um elemento essencial para a sustentabilidade, a competitividade e a identidade da Aliança. Por essa razão, pertencem exclusivamente a Aliança todas as criações, desenvolvimentos e ativos de natureza imaterial produzidos no âmbito de suas atividades, incluindo, mas não se limitando a marcas, inovações, patentes, processos, produtos, projetos, modelos, técnicas, segredos comerciais, logotipos, designs, diagramas, informações financeiras, comerciais ou de mercado, ideias, know-how, formulações, processos de negócios, pesquisas e quaisquer outros resultados intelectuais elaborados por colaboradores ou por terceiros por ele contratados, os quais devem ser protegidos de forma adequada.

As informações de propriedade do Grupo Aliança, bem como aquelas utilizadas no exercício das atividades profissionais, devem ser protegidas de modo a garantir sua integridade, confidencialidade e disponibilidade. É vedada a divulgação, reprodução ou utilização, sem prévia e expressa autorização, de estudos, metodologias, técnicas, materiais ou modelos desenvolvidos para o Grupo Aliança.

Deve ser resguardado o sigilo de informações da Aliança relativas a atos ou fatos relevantes aos quais se tenha acesso em razão da função ou posição ocupada, sendo tal dever aplicável inclusive após o encerramento do vínculo profissional.

5.5 Discriminação e Assédio

Trabalhamos para manter um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso, rejeitando qualquer forma de assédio, retaliação, bullying ou discriminação. Em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), reconhecemos o assédio moral, o assédio sexual e demais formas de violência psicológica como riscos psicossociais no ambiente de trabalho, assumindo a responsabilidade por sua prevenção, combate e tratamento adequado.

Para tanto, adotamos medidas preventivas contínuas, incluindo regras claras de conduta, canais de denúncia seguros e confidenciais, procedimentos para o recebimento e acompanhamento dos relatos e treinamentos periódicos voltados a colaboradores, gestores e terceiros, com foco em diversidade, respeito, prevenção a condutas inadequadas e promoção da saúde mental.

Para fins deste Código de Conduta, adotamos as seguintes definições, em consonância com a NR-1:

- **Assédio moral:** caracteriza-se por condutas abusivas, repetitivas e prolongadas, que exponham a pessoa a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes, tais como ameaças, isolamento, disseminação de boatos, desqualificação profissional ou imposição de sobrecarga excessiva de trabalho;
- **Assédio sexual:** consiste em qualquer conduta de natureza sexual indesejada, verbal, não verbal ou física, que cause constrangimento, intimidação ou viole a dignidade da pessoa, incluindo toques, insinuações, comentários, piadas, olhares ou propostas inadequadas.
- **Bullying e cyberbullying:** compreendem práticas de violência psicológica, intimidação, perseguição ou exposição vexatória, inclusive em meios digitais, plataformas corporativas ou redes sociais utilizadas no contexto do trabalho.

Não serão toleradas quaisquer formas de assédio, discriminação, intimidação, abuso de poder ou constrangimento, independentemente da posição hierárquica, incluindo condutas de natureza moral, sexual, verbal, psicológica ou física.

5.6 Diversidade

A Aliança valoriza e respeita a diversidade em todas as suas formas e promove um ambiente inclusivo, seguro e respeitoso para todas as pessoas. Não serão toleradas práticas de discriminação, assédio ou preconceito, seja de forma direta ou indireta, com base em raça, cor, etnia, gênero, idade, estado civil, religião, orientação sexual, deficiência, aparência, origem, convicção política ou qualquer outra característica pessoal.

O respeito às diferenças é um princípio fundamental da cultura da Aliança e deve orientar as relações, decisões e comportamentos no ambiente de trabalho e nas interações com clientes, parceiros e demais stakeholders.

5.7 Dresscode

A Aliança preza por sua imagem institucional e pela apresentação adequada de seus colaboradores, reconhecendo que a forma de vestir também é uma forma de expressão e comunicação. No contexto corporativo, entretanto, é importante manter uma aparência profissional e compatível com o ambiente de trabalho, respeitando as diretrizes estabelecidas.

De forma geral, espera-se atenção à apresentação pessoal, incluindo o uso adequado do uniforme quando aplicável, cuidados com higiene, cabelos, barba, maquiagem e unhas.

As orientações completas sobre dress code e apresentação pessoal, bem como eventuais especificidades por cargo ou área, estão descritas no normativo próprio, disponível na base de conhecimento da empresa, e devem ser consultadas por todos os colaboradores.

5.8 Relação com clientes, fornecedores e concorrência

A Aliança conduz suas relações com clientes, fornecedores, parceiros e concorrentes com base na ética, na transparência, na responsabilidade e no respeito, preservando sua reputação, evitando conflitos de interesse e assegurando decisões imparciais e alinhadas à sua cultura.

I. Relação com clientes e oferta de brinde

A entrega de brindes, mimos ou presentes a clientes é regulamentada pela área de Marketing, responsável por orientar quanto aos tipos de itens, ocasiões e formas adequadas de entrega, sempre em conformidade com princípios éticos e de responsabilidade institucional.

Dessa forma, qualquer oferta de brindes, presentes ou ações similares a clientes deverá estar previamente alinhada e autorizada pela área de Marketing, não sendo permitidas iniciativas individuais ou não aprovadas.

II. Recebimento de brindes de clientes e fornecedores

A prática de oferta de brindes ou presentes no ambiente profissional é aceita quando caracterizar gesto de gentileza e cortesia, ocorrer de forma esporádica, ética e legal, e envolver itens de baixo valor comercial, tais como cadernos, agendas, canetas ou materiais institucionais.

O recebimento de brindes, presentes ou premiações que extrapolem esse caráter simbólico deverá ser comunicado à Direção da Aliança, para avaliação e orientação, assegurando aderência a este Código e evitando qualquer situação de conflito de interesse.

É expressamente proibido o recebimento de valores monetários, pagamentos, vantagens financeiras ou equivalentes, a qualquer título, incluindo presentes ou agradecimentos, exceto as bonificações oriundas de campanhas previamente homologadas, formalmente comunicadas e aprovadas pela Aliança.

III. Relação com a concorrência

A Aliança mantém uma postura ética, respeitosa e profissional em relação à concorrência, competindo de forma leal, transparente e alinhada aos seus valores, não sendo admitidas práticas desleais, difamatórias ou que violem princípios legais ou éticos.

IV. Indicação de fornecedores

Com o objetivo de oferecer uma prestação de serviços completa e confiável, a Aliança mantém um catálogo de fornecedores homologados, que passam por processos de análise, credenciamento e avaliação, assegurando conformidade com este Código de Cultura e Ética.

As indicações de fornecedores aos clientes devem se limitar às empresas devidamente homologadas, sendo vedada a indicação de prestadores que não atendam aos critérios estabelecidos ou que possam gerar conflito de interesse ou comprometer a reputação da Aliança.

5.9 Saúde e Segurança

A Aliança tem como princípio a promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso. É responsabilidade de todas as pessoas que atuam sob as marcas da Aliança adotar condutas preventivas, cumprir as normas de saúde e segurança e comunicar prontamente quaisquer situações de risco que possam comprometer o bem-estar das pessoas ou a integridade do ambiente de trabalho.

São diretrizes fundamentais:

- Utilizar corretamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), sempre que exigidos pelas atividades desempenhadas;
- Adotar medidas de prevenção à saúde coletiva, incluindo o uso de máscara ao apresentar sintomas gripais, como tosse, espirros ou secreção nasal, especialmente para evitar a transmissão de vírus por vias aéreas no ambiente de trabalho
- Não consumir, portar ou atuar sob efeito de bebidas alcoólicas ou substâncias ilícitas durante o expediente ou no exercício das atividades profissionais, sendo o consumo de bebidas alcoólicas permitido apenas em contextos comemorativos previamente autorizados pela empresa;
- Manter conduta respeitosa, sendo repudiada qualquer forma de violência física, moral ou psicológica;
- Não portar, em nenhuma hipótese, armas de qualquer natureza nas dependências da empresa ou durante o exercício de atividades relacionadas à Aliança.

5.10 Zelo pelo patrimônio

Os bens, recursos e patrimônios da Aliança devem ser utilizados com responsabilidade, cuidado e exclusivamente para fins profissionais. É dever de todos que atuam na organização zelar pela correta utilização, conservação e proteção desses recursos, contribuindo para a preservação do patrimônio institucional.

São deveres de todos:

- Utilizar os bens de forma adequada e conforme sua finalidade;
- Zelar pela conservação, guarda e uso responsável dos recursos disponibilizados;
- Prevenir perdas, danos, desvios ou uso indevido;
- Evitar desperdícios e promover o uso consciente dos recursos;
- Comunicar situações que possam comprometer a integridade do patrimônio da Aliança.

5.11 Meio ambiente e sustentabilidade

A Aliança respeita o meio ambiente e o contexto em que está inserida, incentivando práticas responsáveis, a economia de recursos e a adoção de processos que promovam a sustentabilidade. Todas as pessoas que atuam sob as marcas da Aliança devem contribuir para a preservação ambiental, adotando atitudes conscientes no uso de recursos naturais e no descarte adequado de materiais, alinhadas aos princípios de responsabilidade socioambiental.

6. Gestão de Conduta

Conflitos de interesse ocorrem quando interesses pessoais, financeiros ou relacionais podem influenciar, ou parecer influenciar, decisões e atitudes profissionais em prejuízo dos interesses da Aliança. Todas as pessoas que atuam sob as marcas da Aliança devem evitar situações que possam gerar conflito de interesse, real ou potencial, e comunicar de forma transparente qualquer circunstância dessa natureza.

Canal de Ética

O Canal de Ética é um instrumento confidencial e seguro, disponibilizado para o registro de relatos, denúncias ou dúvidas relacionadas a condutas que possam violar este Código, a legislação vigente ou os princípios éticos da Aliança. O Canal é operado por empresa terceirizada e independente, garantindo sigilo, imparcialidade, proteção das informações e conformidade com as melhores práticas de compliance.

O Canal de Ética pode ser utilizado para relatar, entre outros, os seguintes tipos de condutas:

- Descumprimento do Código de Cultura e Ética;
- Práticas de assédio, discriminação ou abuso de poder;
- Conflitos de interesse;
- Fraudes, corrupção ou uso indevido de recursos;
- Violação de normas legais, regulatórias ou políticas internas;
- Condutas que possam comprometer a integridade, a reputação ou a segurança da organização.

Os relatos podem ser realizados de forma identificada ou anônima, conforme opção do relator.

Canais disponíveis

Site Contato Seguro: contatoseguro.com.br/aliancacondominios

Telefone: 0800 810 8256

Quando Utilizar

O Canal de Ética pode ser utilizado por colaboradores, gestores, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços ou quaisquer terceiros que se relacionem com a Aliança, sempre que houver suspeita, conhecimento ou dúvida sobre condutas que contrariem este Código ou os princípios éticos da organização.

Comitê de Ética

O Comitê de Ética é responsável por zelar pela aplicação deste Código, promovendo sua compreensão e disseminação, bem como por incentivar ações educativas e de conscientização.

Compete ao Comitê de Ética analisar, apurar e deliberar sobre os relatos recebidos por meio do Canal de Ética, posicionando-se quanto aos eventuais descumprimentos do Código e recomendando as medidas cabíveis, em conformidade com a legislação, as políticas internas e os princípios de imparcialidade, confidencialidade e responsabilidade.

FORMULÁRIO DE CIÊNCIA DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Eu, _____
_____, declaro que recebi, li e compreendi o Código de Ética e Conduta da empresa. Comprometo-me a seguir as diretrizes e princípios estabelecidos no referido Código.

Local e Data

Assinatura



Especialista em
condomínios,
só a Aliança.