AVIG360 · PROGRAMA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE

Código de Ética e Conduta Corporativa

Integridade, conduta e canal de denúncias

EMPRESA	AVIG – Avaliação & Vigilância Integrada da Gestão Psicossocial Ltda. (AVIG360)		
CNPJ	53.012.185/0001-10	CÓDIGO	AVIG-COMP-001
VERSÃO	2.0	DATA DE EMISSÃO	13 de novembro de 2026
PRÓXIMA REVISÃO	Novembro de 2027	CLASSIFICAÇÃO	Público · Uso externo
APROVAÇÃO	Adriana Gomes Silva Dias Ribeiro, CEO		

1. Mensagem da Presidência

Prezados colaboradores, clientes, parceiros e demais públicos de relacionamento,

A AVIG360 nasceu de uma convicção simples: dados bem tratados protegem pessoas, e pessoas protegidas fortalecem as organizações. Nossa missão, *"Dados que cuidam de pessoas. Inteligência que protege empresas."*, orienta uma atividade que une ciência de dados e saúde psicossocial ocupacional. Oferecemos às empresas uma plataforma de avaliação e vigilância integrada dos fatores de risco psicossocial, apta a apoiar o cumprimento da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Nosso atendimento é exclusivo ao setor privado, e a AVIG360 não possui operações voltadas à administração pública direta ou indireta.

Para nós, integridade começa nos dados. Na ciência de dados, ela significa coletar apenas o necessário, medir com método, registrar com rastreabilidade e relatar o que os números mostram, ainda que o resultado seja desconfortável. Na saúde psicossocial ocupacional, significa proteger a identidade e o sigilo de quem responde. As lideranças recebem apenas resultados agregados e anonimizados. O dado individual fica restrito aos profissionais que o cliente designa para cuidar das pessoas. E jamais permitimos que informações coletadas para prevenir adoecimento sejam usadas contra o trabalhador. Nenhuma meta comercial, prazo ou pedido de cliente justifica expor um respondente fora dessas regras, manipular um resultado ou relativizar o sigilo que prometemos.

Este Código de Ética e Conduta Corporativa reúne os princípios e as regras que orientam todas as pessoas que atuam em nome da empresa, sejam sócios, diretores, colaboradores, prestadores de serviço ou parceiros. Ele se aplica às nossas relações internas e a todas as relações externas, com clientes, fornecedores, órgãos públicos e a sociedade. Esperamos que cada pessoa o conheça, o pratique e o exija de quem trabalha ao seu lado, a começar por mim e pela diretoria.

Quem identificar uma conduta contrária a este Código tem o dever de comunicá-la, e a AVIG360 tem o dever de acolher e apurar cada relato com seriedade, sigilo e imparcialidade.

Contamos com o engajamento de todos para que a nossa prática esteja sempre à altura daquilo que propomos aos nossos clientes.

Adriana Gomes Silva Dias Ribeiro
CEO · AVIG – Avaliação & Vigilância Integrada da Gestão Psicossocial Ltda. (AVIG360)

2. Valores e princípios norteadores

Os princípios abaixo orientam as decisões da AVIG360 em todos os níveis e prevalecem sempre que houver dúvida sobre o caminho correto.

2.1 Integridade científica

Nossas metodologias de avaliação, nossos instrumentos e nossos indicadores se apoiam em fundamentação técnica reconhecida e em critérios validados. Não alteramos dados, não omitimos resultados desfavoráveis e não ajustamos conclusões para atender a expectativas de quem contrata. Quando um limite metodológico existe, ele é declarado ao cliente de forma clara.

2.2 Transparência estatística

Todo indicador entregue ao cliente informa a origem dos dados, o período, o tamanho da amostra, a taxa de participação e as limitações da leitura. Leituras de grupos pequenos são sinalizadas como indicativas. Os resultados são apresentados de modo que possam ser verificados, reproduzidos e auditados, e nunca de forma que induza a conclusões que os dados não sustentam.

2.3 Sigilo metodológico e das informações

Os modelos, algoritmos, instrumentos e processos desenvolvidos pela AVIG360 são ativos protegidos da empresa, e os dados e documentos dos clientes são tratados como confidenciais. Todos que têm acesso a essas informações assumem o dever de sigilo, que permanece após o fim do contrato ou do vínculo com a empresa.

2.4 Cumprimento das obrigações fiscais e trabalhistas

A AVIG360 cumpre integralmente a legislação tributária, previdenciária e trabalhista. Isso inclui o recolhimento correto de tributos e encargos, a formalização das relações de trabalho, o pagamento de remunerações e benefícios nos prazos legais, o respeito à jornada e às normas de saúde e segurança, e a emissão regular de documentos fiscais. A empresa não admite práticas de sonegação, informalidade ou fraude, nem a contratação de fornecedores que as adotem.

2.5 Respeito à dignidade e à diversidade humana

Todas as pessoas são tratadas com respeito, independentemente de raça, cor, etnia, origem, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, condição social, convicção política ou qualquer outra característica pessoal. A diversidade é reconhecida como valor e como condição para um trabalho de qualidade, em especial numa atividade que avalia a experiência de pessoas diferentes no trabalho.

2.6 Legalidade e responsabilidade

Cumprimos as leis e regulamentos aplicáveis à nossa atividade, entre eles a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e as normas de saúde e segurança no trabalho. Cada pessoa responde por seus atos e decisões, e ninguém pode invocar ordens superiores para justificar uma violação a este Código.

3. Conduta no ambiente de trabalho e prevenção de riscos internos

A AVIG360 oferece uma metodologia de gestão dos riscos psicossociais e, por coerência, aplica a si mesma o padrão que recomenda aos clientes. O ambiente interno deve ser seguro, respeitoso e saudável para todas as pessoas que nele atuam.

3.1 Condutas expressamente proibidas

São vedadas, em qualquer circunstância e em qualquer meio, presencial ou digital:

- **Assédio moral:** exposição reiterada a humilhações, constrangimentos, isolamento, ameaças, cobranças vexatórias, atribuição de tarefas degradantes ou impossíveis de cumprir, e qualquer comportamento que atinja a dignidade ou a integridade psíquica de alguém.
- **Assédio sexual:** investidas, comentários, gestos, mensagens ou pedidos de caráter sexual não desejados, em especial quando associados, de modo explícito ou implícito, à posição hierárquica ou a promessas e ameaças relacionadas ao trabalho.
- **Discriminação de qualquer natureza**, seja por raça, cor, origem, gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, estado civil, gravidez, convicção política, filiação sindical ou condição social, em contratações, promoções, remunerações, avaliações ou desligamentos.
- **Abuso de autoridade:** uso do cargo ou da posição hierárquica para obter favores, impor sacrifícios injustificados, retaliar, constranger ou intimidar.
- **Violência e intimidação:** agressões físicas ou verbais, ameaças, gritos, linguagem ofensiva e qualquer forma de coação.

3.2 Condutas que agravam os fatores de risco psicossocial

Além das práticas acima, a AVIG360 reconhece que certos modos de organizar o trabalho produzem adoecimento mesmo sem intenção de ofender. Por isso, as lideranças devem evitar e corrigir:

- sobrecarga sistemática, metas inalcançáveis e prazos incompatíveis com a capacidade da equipe;

- invasão do tempo de descanso, com cobranças fora do expediente, salvo situação excepcional justificada;
- falta de clareza sobre papéis, responsabilidades e critérios de avaliação;
- ausência de feedback, ou feedback feito de modo desrespeitoso ou em público;
- falta de autonomia razoável e de participação nas decisões que afetam o trabalho;
- tolerância a conflitos, boatos e comportamentos hostis dentro das equipes.

3.3 Deveres das lideranças e dos colaboradores

As lideranças são responsáveis por dar o exemplo, distribuir o trabalho de forma justa, acolher relatos e agir com rapidez diante de situações de risco. Todos os colaboradores têm o dever de tratar os colegas com respeito, de não compactuar com condutas abusivas e de comunicar, pelo Canal de Denúncias, qualquer violação de que tenham conhecimento.

3.4 Monitoramento interno

A AVIG360 aplica a si mesma, periodicamente, os instrumentos de avaliação de fatores de risco psicossocial que oferece ao mercado. Os resultados, tratados de forma agregada e sigilosa, subsidiam ações de melhoria do ambiente de trabalho e são acompanhados pela diretoria.

4. Canal de denúncias e política de não retaliação

4.1 Quem pode relatar e o que pode ser relatado

Qualquer pessoa, interna ou externa à AVIG360, como colaboradores, prestadores, fornecedores, clientes, trabalhadores avaliados e demais públicos, pode usar o Canal de Denúncias para relatar suspeitas ou fatos que violem este Código, as políticas internas ou a legislação. Também podem ser enviadas dúvidas sobre como agir diante de uma situação concreta.

4.2 Como fazer o relato

O relato pode ser feito de duas formas: pelo próprio sistema da AVIG360, na categoria **Denúncias**, que encaminha o relato diretamente à área de compliance, ou pelo e-mail **compliance@avig360.com**. Sempre que possível, o relato deve indicar o que aconteceu, quando, onde, quem esteve envolvido e se há documentos ou testemunhas. A identificação de quem relata é opcional.

4.3 Anonimato

O relato pode ser anônimo. Quando a pessoa opta por se identificar, a identidade é conhecida apenas por quem conduz a apuração e não é revelada a terceiros, inclusive à pessoa denunciada, salvo por determinação legal ou judicial. Quem prefere não se identificar deve incluir no relato o maior número possível de elementos verificáveis, para que a apuração seja viável.

4.4 Apuração

1. **Recebimento e registro:** todo relato recebe um número de protocolo e é registrado em controle de acesso restrito. Quando houver meio de contato, o recebimento é confirmado em até 5 dias úteis.
2. **Análise preliminar:** a diretoria verifica se o relato tem elementos mínimos e designa responsável pela apuração, sem vínculo com os envolvidos. Se a denúncia atingir a diretoria, a apuração é conduzida por pessoa ou assessoria externa independente.
3. **Investigação:** são colhidos documentos e depoimentos, assegurando-se o contraditório e a ampla defesa à pessoa investigada.
4. **Conclusão:** o responsável elabora relatório fundamentado, e a diretoria decide sobre as medidas cabíveis. O prazo para conclusão é de até 60 dias, prorrogável por decisão motivada.
5. **Retorno:** quando há meio de contato, a pessoa que relatou é informada do encerramento e das providências adotadas, respeitados os limites do sigilo.

4.5 Sigilo das apurações

Todas as informações do relato e da apuração são confidenciais e acessíveis apenas a quem delas precise para conduzir o caso. Quem violar esse sigilo está sujeito às medidas disciplinares previstas neste Código.

4.6 Proteção ao denunciante e não retaliação

É proibida qualquer forma de retaliação contra quem, de boa-fé, fizer um relato ou colaborar com uma apuração. São consideradas retaliação, entre outras, a demissão, o rebaixamento, a transferência injustificada, a redução de benefícios, o isolamento, a ameaça e o encerramento de contrato. Quem sofrer ou presenciar retaliação deve comunicá-la pelo mesmo canal, e o ato será apurado com prioridade e punido com rigor.

Relatos feitos de boa-fé, ainda que depois não se confirmem, não geram qualquer consequência para quem os fez. Já a denúncia sabidamente falsa, feita para prejudicar alguém, constitui violação deste Código e poderá levar às medidas cabíveis.

5. Termo de compromisso e responsabilidade institucional

A AVIG – Avaliação & Vigilância Integrada da Gestão Psicossocial Ltda. (AVIG360), por sua representante legal, declara que:

1. adota este Código de Ética e Conduta Corporativa como norma de observância obrigatória por sócios, diretores, colaboradores, prestadores de serviço e parceiros que atuem em seu nome;
2. compromete-se a divulgá-lo, a promover treinamentos periódicos sobre seu conteúdo e a manter o Canal de Denúncias em funcionamento;
3. compromete-se a apurar todos os relatos recebidos, com imparcialidade, sigilo e proteção a quem, de boa-fé, os apresente;
4. reconhece que a violação deste Código sujeita o responsável às medidas disciplinares, contratuais e legais cabíveis; e

5. compromete-se a revisar o Código ao menos uma vez por ano e sempre que houver mudança legal ou nas atividades da empresa.

O presente documento entra em vigor na data de sua assinatura.

Barueri/SP, 13 de novembro de 2026.

ADRIANA G S D RIBEIRO

Adriana Gomes Silva Dias Ribeiro

CEO – Chief Executive Officer · AVIG360

avig360.com · +55 11 94739-5288 · compliance@avig360.com · dpo@avig360.com