



CCE – CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Revisão 06 | 07.02.25

Sumário

INTRODUÇÃO	2
01. INTEGRIDADE E HONESTIDADE	2
02. RESPEITO E DIVERSIDADE.....	2
03. CONFORMIDADE LEGAL.....	2
04. PROTEÇÃO DE ATIVOS E INFORMAÇÕES.....	2
05. RELAÇÕES COM CLIENTES E FORNECEDORES	3
06. RESPONSABILIDADE SOCIAL E SEGURANÇA	3
07. REDES SOCIAIS E COMPORTAMENTO ONLINE	3
08. CONFLITO DE INTERESSES	3
09. MÁ CONDUTA	3
10. REPORTE E RESPONSABILIDADE.....	4
11. DIREITO DOS COLABORADORES.....	4
12. RESUMO DAS REGRAS INTERNAS GLOBORR	4
12.1. São condutas esperadas dos funcionários:.....	4
12.2. Método de aplicação de medidas disciplinares	5
12.3. Condutas que sofrerão medidas disciplinares:.....	6
12.4. CLT - Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:.....	7
13. CONCLUSÃO	7
14. HISTÓRICO.....	7

INTRODUÇÃO

Na Globorr, acreditamos que a integridade, a transparência e o respeito são fundamentais para o nosso sucesso e para a construção de relacionamentos sólidos com nossos colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades. Este Código de Conduta Ética estabelece os princípios e diretrizes que todos os membros da nossa equipe devem seguir para garantir que operemos de maneira ética e responsável.

01. INTEGRIDADE E HONESTIDADE

- Agir com imparcialidade, honestidade, respeito, lealdade e cortesia na relação com administradores, empregados, fornecedores e clientes.
- Abster-se de utilizar a posição ou cargo para obter benefícios pessoais ilícitos ou vantagens indevidas. Isso implica em não utilizar influência indevida para obter favores, ganhos financeiros ou qualquer outro tipo de vantagem que não esteja alinhado com os princípios éticos da empresa.

02. RESPEITO E DIVERSIDADE

- Mostrar uma postura profissional que seja exemplar, mantendo a dignidade e a honestidade em todas as interações. Isso envolve manter uma atitude ética e respeitosa, além de promover um ambiente de confiança e colaboração entre os colegas de trabalho.
 - Não praticar qualquer forma de discriminação com base em características como etnia, origem, gênero, orientação sexual, crença religiosa, convicção política, ideológica, classe social, condição de portador de deficiência, estado civil ou idade.
- Por exemplo, não se permitirá nenhum tipo de tratamento injusto ou desigual com base nessas características. O respeito à diversidade e a promoção de um ambiente inclusivo são fundamentais para nossa cultura organizacional.

03. CONFORMIDADE LEGAL

- Cumprir rigorosamente todas as leis que se aplicam à nossa atividade, incluindo as leis antissuborno e anticorrupção. Isso significa não se envolver em nenhum tipo de suborno, pagamento ilícito ou práticas corruptas para obter vantagens indevidas ou favorecimento. Um exemplo concreto seria recusar a oferta de um pagamento ou presente que possa influenciar as decisões de negócios de maneira desonesta.
- Não estabelecer parcerias comerciais com empresas ou indivíduos que não sigam os padrões éticos que sustentam nossa organização, bem como aqueles relacionados à saúde, segurança e direitos humanos. Por exemplo, não iremos fazer acordos comerciais com empresas que explorem mão de obra infantil ou pratiquem violações graves de direitos humanos.

04. PROTEÇÃO DE ATIVOS E INFORMAÇÕES

- Preservar o patrimônio da empresa, garantir a integridade do patrimônio da empresa é fundamental. Isso implica no uso adequado de instalações, equipamentos e materiais, limitando-os estritamente aos propósitos para os quais foram destinados.

- Manter a confidencialidade sobre as informações privilegiadas e não divulgar informações estratégicas da Globorr. É crucial manter total confidencialidade em relação às informações privilegiadas da empresa. Isso envolve não compartilhar detalhes sobre novos produtos, estratégias de negócios, planos financeiros ou outras informações sensíveis com pessoas não autorizadas. Por exemplo, não discutir detalhes de projetos em andamento com pessoas de fora da empresa. A não divulgação de informações estratégicas protege os interesses da Globorr e evita possíveis danos à competitividade da empresa.

05. RELAÇÕES COM CLIENTES E FORNECEDORES

- Fornecer produtos de alta qualidade e serviços confiáveis que atendam ou excedam as expectativas dos clientes. Nossa prioridade é fornecer produtos e serviços que se destaquem pela excelência e qualidade. Isso assegura que o cliente receba um produto que atenda ou até mesmo supere suas expectativas.
- Tratar fornecedores com justiça, respeito e integridade, aderindo às políticas e normas da Globorr. No relacionamento com nossos fornecedores, o tratamento justo, o respeito e a integridade são essenciais. Por exemplo, quando negociamos, seguimos as políticas e normas da Globorr, evitando qualquer forma de manipulação ou pressão indevida. Garantir que os acordos sejam mutuamente benéficos e baseados em princípios éticos é fundamental para construir parcerias duradouras e sustentáveis.

06. RESPONSABILIDADE SOCIAL E SEGURANÇA

- Agir com responsabilidade social e respeito à dignidade humana.
- Executar as atividades diárias respeitando os aspectos de segurança e saúde definidos pela empresa.

07. REDES SOCIAIS E COMPORTAMENTO ONLINE

- Atuar nas redes sociais respeitando os valores da Globorr e as diretrizes deste Código.

08. CONFLITO DE INTERESSES

- Evitar situações de conflito de interesses com os da Globorr. Caso isso não seja possível, comunicar o fato e abster-se de representar a empresa no assunto em questão.

09. MÁ CONDUTA

- Uso do cargo para obter vantagens pessoais ilegítimas ou favorecimento indevido.
- Assédio e Discriminação: Imagine um funcionário que regularmente faz comentários depreciativos sobre a aparência de um colega, criando um ambiente de trabalho hostil para essa pessoa. Isso é considerado assédio e discriminação, indo contra os princípios de respeito e igualdade no local de trabalho.
- Oferta ou Recebimento de Presentes Inadequados: um exemplo disso é quando um colaborador recebe um presente valioso de um fornecedor como forma de influenciar decisões comerciais em favor daquele fornecedor. Isso vai de contra às políticas da Globorr que buscam relações comerciais transparentes e justas.

- **Uso de Substâncias Ilegais ou Violência:** se um funcionário é encontrado usando drogas ilícitas nas instalações da empresa ou demonstrando comportamento violento em relação a colegas, isso constitui uma violação grave das regras e valores da Globorr. Essas ações não apenas ameaçam a segurança e o bem-estar dos colegas, mas também prejudicam a reputação da empresa.

10. REPORTE E RESPONSABILIDADE

Para relatar quaisquer violações, seja funcionários, fornecedores ou sociedade pode-se utilizar os canais apropriados como:

_Anônima: pelo site da Globorr (<https://www.globorr.net/contato/ouvidoria>) ou na Caixa de sugestões do refeitório.

_Pessoalmente: para a Analista de RH ou para algum integrante da equipe da CIPA, esses membros são orientados a manter a confidencialidade das denúncias.

Cada membro da equipe tem a responsabilidade de agir de acordo com este Código e contribuir para uma cultura ética na Globorr.

11. DIREITO DOS COLABORADORES

Os direitos dos funcionários são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho seguro, justo e respeitoso:

- Todo colaborador tem direito a condições de trabalho que preservem sua saúde e segurança, incluindo o fornecimento de equipamentos de proteção individual adequados e o treinamento necessário para lidar com emergências.
- Instalações da empresa que atendam às normas de segurança e saúde ocupacional, oferecendo ventilação, iluminação e temperatura adequadas.
- Os funcionários também devem ter acesso igualitário a recursos básicos, como água potável, banheiros limpos e, quando aplicável, acomodações adequadas.
- O respeito à liberdade de associação e o compromisso formal da empresa em apoiar os direitos de seus trabalhadores são igualmente importantes, assegurando que todos possam expressar suas preocupações e participar de sindicatos sem medo de represálias.

Esses direitos são não apenas obrigações legais, mas também pilares de uma cultura corporativa ética e responsável.

12. RESUMO DAS REGRAS INTERNAS GLOBORR

12.1. São condutas esperadas dos funcionários:

- 1) Realizar suas tarefas de acordo com as diretrizes do RCS (Regulamento de Conduta da Empresa), aderindo integralmente às políticas e normas internas. Além disso, é importante orientar e guiar os colegas de equipe na mesma direção.
- 2) Cultivar uma postura profissional que seja exemplar, caracterizada por integridade, honestidade e um ambiente de mútuo respeito, confiança e colaboração com todos os colegas de trabalho.

- 3) Demonstrar imparcialidade, honestidade, respeito, lealdade e cortesia em todas as interações, seja com administradores, colegas, fornecedores ou clientes.
- 4) Cumprir rigorosamente todas as leis vigentes, incluindo aquelas relacionadas ao combate a subornos e corrupção.
- 5) Salvar os ativos da empresa, incluindo sua reputação, imagem, instalações, equipamentos e materiais, usando-os exclusivamente para os fins designados.
- 6) Evitar situações que possam gerar conflito entre interesses pessoais e os interesses da Globorr. Quando essa situação for inevitável, é necessário se abster de representar a empresa no assunto em questão e comunicar imediatamente a situação.
- 7) Não realizar transações comerciais com empresas ou indivíduos que não aderem a padrões éticos, de saúde, segurança e direitos humanos compatíveis.
- 8) Manter a confidencialidade absoluta em relação a todas as informações estratégicas, confidenciais ou privilegiadas da Globorr, mesmo após deixar a empresa, além de não compartilhar essas informações mesmo como terceiro.
- 9) Realizar as atividades cotidianas em conformidade com os padrões de segurança e saúde estabelecidos pela empresa.
- 10) Ao usar redes sociais, garantir que todas as interações estejam alinhadas aos valores estabelecidos pela Globorr neste Código de Conduta.
- 11) Usar os equipamentos de segurança individual (EPI).
- 12) Não utilizar o celular durante o expediente de trabalho, a menos que haja autorização expressa do superior imediato.

12.2. Método de aplicação de medidas disciplinares

Advertência Verbal: É uma medida disciplinar que tem como objetivo orientar o funcionário sobre a infração que ele cometeu. Geralmente, é uma conversa informal na qual o supervisor ou gestor comunica ao funcionário que seu comportamento ou ação não estão de acordo com as normas da empresa. Não há um registro formal nesse estágio.

Advertência Escrita: Nesse caso, a infração é registrada oficialmente por escrito. A advertência escrita é utilizada quando o funcionário cometeu a mesma infração mais de uma vez ou quando a gravidade da infração justifica uma medida mais séria. Serve tanto como uma orientação para correção de comportamento quanto como um registro formal das ações inadequadas. Após 3 advertências escritas o funcionário receberá suspensão.

Suspensão de dias de Trabalho: Essa medida disciplinar envolve a suspensão temporária do funcionário, durante a qual ele não trabalhará e, conseqüentemente, não receberá pagamento pelos dias suspensos. A duração da suspensão varia de acordo com a gravidade da infração e pode ser aplicada como consequência de reincidências ou mesmo como a primeira medida, dependendo do caso.

Dispensa por Justa Causa: Essa é a medida disciplinar mais grave. A dispensa por justa causa ocorre quando um funcionário comete uma infração muito séria que viola gravemente as normas da empresa, a ética ou a lei. Isso pode incluir ações como roubo, agressão, conduta ilegal ou desonestidade grave. A dispensa por justa causa resulta na demissão imediata do funcionário e pode ter consequências legais.

O objetivo dessas medidas disciplinares é manter a ordem, a ética e a conformidade dentro da empresa, promovendo um ambiente de trabalho respeitoso e produtivo, ao mesmo tempo em que corrige comportamentos inadequados ou não conformes.

12.3. Condutas que sofrerão medidas disciplinares:

- 1) Discriminação em função de etnia, origem, gênero, orientação sexual, crença religiosa, convicção política, ideológica, classe social, condição de portador de deficiência, estado civil ou idade;
- 2) Assédio de qualquer natureza, inclusive moral ou sexual, violência ou intimidação;
- 3) Uso de violência física a qualquer indivíduo dentro das dependências da empresa, ou quando em serviço da empresa;
- 4) Condução imprudente e perigosa em uso de veículos da empresa;
- 5) Qualquer tipo de sabotagem;
- 6) Roubo ou furto de objeto alheio;
- 7) Se recusar a usar os equipamentos de segurança individual (EPI);
- 8) Atrasos frequentes ou ausências não justificadas;
- 9) Descumprimento de tarefas e responsabilidades;
- 10) Indisciplina;
- 11) Conduta prejudicial à segurança no local de trabalho;
- 12) Fraude ou desonestidade;
- 13) Comportamento agressivo ou ameaçador em relação a colegas de trabalho;
- 14) Atos de má conduta como roubo, vandalismo ou sabotagem;
- 15) Violação repetida e deliberada das políticas da empresa;
- 16) Conduta ilegal que resulta em risco para a empresa ou seus funcionários;
- 17) Uso de substâncias como drogas ou álcool no local de trabalho, ou vir trabalhar sobre a influência dessas substâncias;
- 18) Quebra de confiança significativa, como divulgação intencional de informações confidenciais;
- 19) Uso do cargo visando obter vantagens pessoais;
- 20) Permitir ou fazer propaganda política, religiosa ou comercial nas dependências da empresa;
- 21) Oferecer ou receber presentes em desacordo com as políticas e normas e como meio de exercer influência indevida, ou auferir ganho pessoal ou prêmio para si ou para terceiros;
- 22) Realizar doações ou contribuições sociais em nome da empresa em desconformidade com suas políticas e normas ou sem a obtenção da autorização interna necessária;

- 23) Ofertar, pagar, prometer ou autorizar um benefício pessoal (seja pagamento ou qualquer outro tipo de benefício pessoal), direta ou indiretamente, a qualquer Funcionário de Governo;
- 24) Se recusar a cumprir condutas que são esperadas.

12.4. CLT - Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

13. CONCLUSÃO

Este Código de Conduta Ética reflete os valores essenciais da Globorr e orienta nossas ações diárias. Cada membro da nossa equipe é responsável por aderir a esses princípios e contribuir para a construção de uma cultura corporativa baseada na ética e na responsabilidade. Juntos, trabalhamos para manter a integridade da Globorr e promover relações positivas com todas as partes interessadas.

14. HISTÓRICO

Revisão	Data	Alterações
01	25/05/2018	Emissão inicial
02	25/05/2021	Melhorias no texto para melhor entendimento
03	03/01/2022	Revisão completa com inclusão "Princípios de Conduta"

Revisão	Data	Alterações
04	07/08/2023	Revisão com separação em seções e inclusão do texto da seção 11.4.
05	05/01/2024	Revisão do texto do item 11.2 - Método de aplicação de medidas disciplinares.
06	07/02/2025	O documento foi revisão e não foi necessária nenhuma alteração.