

*Código de Ética e  
Conduta FARINA*

**FARINA**  
COMPONENTES AUTOMOTIVOS

Criado em 01/08/2017  
Revisão 02 - 15/02/2024

## Sumário

|   |    |
|---|----|
| <b>Nossos Princípios</b> .....                                      | 4  |
| <b>Mensagem do Presidente</b> .....                                 | 5  |
| <b>Ética e Conduta na Farina</b> .....                              | 6  |
| <b>Direitos Humanos e Laborais</b> .....                            | 7  |
| <b>Corrupção</b> .....  | 7  |
| <b>Conflito de Interesses</b> .....                                 | 7  |
| <b>Privacidade e Informações Confidenciais</b> .....                | 8  |
| <b>Patrimônio</b> .....   | 9  |
| <b>Saúde e Segurança</b> .....                                      | 9  |
| <b>Responsabilidade Social</b> .....                                | 10 |
| <b>Meio Ambiente</b> .....  | 10 |
| <b>Transparência e Comunicação com as partes interessadas</b> ..... | 10 |
| <b>Condutas para nossos relacionamentos</b> .....                   | 12 |
| <b>Com Colaboradores</b> .....                                      | 12 |
| <b>Com Clientes</b> .....   | 14 |
| <b>Com Fornecedores</b> .....                                       | 15 |
| <b>Com Concorrentes</b> .....                                       | 15 |
| <b>Com Acionistas</b> .....   | 15 |
| <b>Com Sindicatos</b> .....   | 16 |
| <b>Com a Política e o Governo</b> .....                             | 16 |
| <b>Com a Imprensa</b> .....   | 16 |
| <b>Gestão do Código de Ética e Conduta</b> .....                    | 18 |

## **Nossos Princípios**

Respeito ao Meio Ambiente, valorização das pessoas, ética e transparência são princípios fundamentais que norteiam as ações da FARINA. Procuramos prover atitudes que garantam a qualidade de vida, criando condições favoráveis para que nossos colaboradores se realizem profissional e humanamente. Nosso compromisso ético se reflete em atitudes centradas nos valores morais e princípios sociais.

Além disso, buscamos ser transparentes, claros e objetivos com todas as partes interessadas, mantendo uma comunicação aberta e honesta.

## **Mensagem do Presidente**

É com grande satisfação que me dirijo a vocês para reiterar a importância do nosso Código de Ética e Regras de Conduta na Farina. Este documento reflete os valores fundamentais que guiam todas as nossas ações e decisões como empresa.

Nossa reputação e sucesso estão intrinsecamente ligados à maneira como conduzimos nossos negócios, e é por isso que é crucial que cada um de nós compreenda e aplique os princípios éticos estabelecidos em nosso código em todas as nossas atividades diárias.

O Código de Ética e Conduta não é apenas um conjunto de regras a ser seguido, mas sim um compromisso com a integridade, transparência e respeito mútuo em todas as nossas interações, sejam elas internas ou externas. Devemos sempre agir de acordo com os mais altos padrões éticos, mantendo a confiança e o respeito de nossos colegas, clientes, parceiros e comunidades em que atuamos.

Lembrem-se de que cada um de nós somos parte da Farina e temos o podemos exercer uma influência positiva tanto no nosso ambiente de trabalho quanto na sociedade como um todo. Por isso, peço que todos se comprometam a seguir rigorosamente o nosso Código de Ética e Conduta em todas as circunstâncias.

Agradeço a todos pelo compromisso contínuo com os nossos valores e pela contribuição para fazer da Farina uma empresa exemplar em ética e integridade.

Atenciosamente,

Diretor Presidente

## Ética e Conduta na Farina

O Código de Ética é um instrumento de realização da visão e missão da empresa, que orienta suas ações e explicita sua postura social a todos com quem mantém relações. É um instrumento útil para dar aos profissionais da empresa diretrizes e orientações sobre como agir em momentos de tomada de decisões difíceis e/ou relevantes, reduzindo os riscos de interpretações subjetivas quanto aos aspectos morais e éticos.

Nosso Código está baseado nos 10 princípios que regem o Pacto Global e contempla diretrizes relacionadas a Direitos Humanos, Relações de Trabalho, Meio Ambiente e Contra a Corrupção, as quais norteiam que:

1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e
2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.
3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
5. A abolição efetiva do trabalho infantil; e
6. Eliminar a discriminação no emprego.
7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e
9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.
10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

## **Direitos Humanos e Laborais**

Repudiamos qualquer forma de **trabalho forçado**, castigo físico, reclusão ou violência como forma de disciplina.

Não é permitido a utilização de **trabalho infantil** na Farina ou de seus fornecedores, a Lei 10.097/2000 afirma que empresas de médio e grande porte devem contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes.

Atendendo a legislação a empresa contrata os aprendizes, somente para a realização dos cursos profissionalizantes na entidade conveniada, sem que o menor esteja exposto na área insalubre.

Você não deve ter qualquer tipo de conduta desrespeitosa que cause constrangimento, como assédio, castigo, multa, abuso físico, sexual, moral, psicológico ou verbal entre colaboradores, fornecedores, parceiros ou clientes.

O Processo de Recrutamento e Seleção é livre de qualquer forma de discriminação, buscando se as competências técnicas, emocionais.

## **Corrupção**

Na Farina, mantemos um compromisso inabalável com a integridade e a ética em todas as nossas operações. Qualquer forma de corrupção, incluindo suborno, propina e outras vantagens ilícitas, é estritamente proibida. Reconhecemos que a passividade ou conivência diante de atos corruptos é tão repreensível quanto a própria prática.

É expressamente vetado solicitar, pleitear, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação, presente ou vantagem, tanto para si mesmo quanto para familiares ou qualquer outra pessoa associada à empresa.

Quando caracterizado esse tipo de comportamento, serão tomadas as medidas disciplinares administrativas.

## **Conflito de Interesses**

No âmbito da Farina, reconhecemos a importância de evitar e gerenciar conflitos de interesses que possam comprometer nossa integridade e objetividade. Comprometemo-nos a agir com transparência, responsabilidade e imparcialidade em todas as nossas interações e decisões, priorizando sempre os interesses da empresa e das partes interessadas.

Dentre os principais conflitos está a aceitação de presentes, brindes ou quaisquer vantagens de terceiros, recebendo-os dentro ou fora da empresa. Esse comportamento é inaceitável na Farina.

Se não for possível recusar o presente, os eventuais brindes devem ser entregues, por quem os tenha recebido, na área de Recursos Humanos, que providenciará sorteios entre os colaboradores ou então encaminhará a uma entidade assistencial. A exceção são os brindes promocionais ou institucionais, tradicionalmente utilizados, que contenham marca ou propaganda, como canetas, agendas, calendários ou blocos de anotação.

## **Privacidade e Informações Confidenciais**

Respeitamos à privacidade dos nossos funcionários, mantendo sigilo das informações pessoais. Garantimos a proteção de dados pessoais e corporativos, sempre com a autorização dos envolvidos e seguindo as regras de **LGPD**.

Os equipamentos de informática, telefonia e softwares, além de toda informação contida neles, são de propriedade da Farina. Embora seja permitido o uso pessoal dos equipamentos de informática e telefones, esses não são privados, pois se destinam às atividades profissionais.

É proibido o acesso ou armazenamento a conteúdos impróprios ou que denote qualquer atitude discriminatória em relação ao indivíduo.

O colaborador deve fazer bom uso de sua senha pessoal para acessos aos sistemas, pois é responsável em caso de uso indevido.

Para detalhes, consultar a **Política de Segurança da Informação**.

É dever de todos:

- Proteger a informação de forma a garantir sua integridade, confidencialidade e disponibilidade;
- Resguardar o sigilo das informações relativas a ato ou fato relevante às quais tenha acesso privilegiado em razão do cargo, posição ou função que ocupa;
- Preservar a segurança da informação, abstendo-se de tratar de assuntos sigilosos, de uso interno da Farina, em salas de conversação, redes sociais e aplicativos com acesso pela internet;
- Não é permitido o uso de aparelhos celulares ou similares nas áreas produtivas, assim como não é permitido tirar fotografias não autorizadas no parque fabril;
- O uso pessoal de mídias sociais durante o expediente deve ser limitado ao nível mínimo, desde que não impacte no trabalho, sendo pautado pelo bom senso.
- Para detalhes, consultar o **Acordo de Confidencialidade**.



## **Patrimônio**

Na Farina, reconhecemos que o patrimônio da empresa é um ativo valioso que reflete nossa história, valores e compromisso com a excelência. Como colaboradores, é nossa responsabilidade proteger e zelar pela conservação desse patrimônio, garantindo sua integridade e uso adequado.

O patrimônio da empresa inclui não apenas os bens tangíveis, como instalações, equipamentos e recursos materiais, mas também os ativos intangíveis, como reputação, marca e conhecimento. Portanto, é fundamental que cada um de nós atue com responsabilidade e diligência para preservar e valorizar esses recursos, evitando desperdícios, danos e uso indevido.

Ao proteger e zelar pelo patrimônio da Farina, estamos protegendo também nosso futuro e o sucesso sustentável da empresa. Cada ação que tomamos para conservar nossos recursos contribui para fortalecer nossa posição no mercado, promover a confiança dos clientes e parceiros, e assegurar o crescimento e a prosperidade contínua da organização.

Nenhum item do patrimônio poderá sair do estabelecimento sem nota fiscal de saída e suas devidas atualizações no controle patrimonial.

## **Saúde e Segurança**

A Farina está comprometida em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os seus colaboradores. Por isso, incentivamos práticas de higiene e segurança no local de trabalho, realizando regularmente exames médicos e laboratoriais e fornecendo equipamentos de proteção adequados para todos os colaboradores, visitantes e prestadores de serviços.

Para garantir a proteção completa de nossos colaboradores, é imprescindível que os equipamentos de segurança sejam utilizados de maneira responsável, evitando assim possíveis acidentes de trabalho. Durante o processo de integração de novos colaboradores ou nos treinamentos oferecidos pela empresa, serão abordadas suas responsabilidades em relação à segurança do trabalho. Em caso de dúvidas, não hesite em buscar orientação junto a um técnico de segurança.

Não é permitido fumar nas dependências da empresa.

## **Responsabilidade Social**

A Farina reconhece sua responsabilidade na construção de uma sociedade mais inclusiva e solidária. Como parte desse compromisso, apoiamos ativamente projetos sociais, culturais e esportivos em nossas comunidades locais, visando beneficiar diretamente aqueles ao nosso redor. Além disso, incentivamos a participação dos colaboradores em campanhas internas de voluntariado, promovendo uma cultura de engajamento e serviço à comunidade.

Os patrocínios e doações são elementos essenciais de nossa estratégia de investimento social, e sua realização é sujeita à aprovação da direção. Dessa forma, garantimos que essas contribuições sejam direcionadas de maneira eficaz e alinhadas aos valores e objetivos da empresa, visando impactar positivamente a vida das pessoas e o desenvolvimento das regiões onde atuamos.

## **Meio Ambiente**

Na Farina, reconhecemos a grande importância do meio ambiente e estamos comprometidos em agir de forma responsável e sustentável em todas as nossas operações. Nosso compromisso com a proteção do meio ambiente vai além do cumprimento das leis e regulamentações; buscamos constantemente maneiras de minimizar nosso impacto ambiental e promover a conservação dos recursos naturais.

Como colaboradores da Farina, é nossa responsabilidade agir de maneira consciente e proativa para reduzir o consumo de recursos naturais, minimizar a geração de resíduos e poluentes, e promover a utilização de práticas sustentáveis em todas as áreas de nossa atuação.

Além disso, incentivamos a conscientização ambiental entre nossos colaboradores, fornecedores e parceiros de negócios, promovendo ações de educação e treinamento sobre questões ambientais e incentivando a participação em iniciativas de preservação e conservação ambiental, contribuindo para um futuro mais saudável e equilibrado para todos.

## **Transparência e Comunicação com as partes interessadas**

Para promover transparência e facilitar a comunicação com todas as partes interessadas, a Farina estabeleceu canais de denúncias para colaboradores, clientes, fornecedores e demais públicos. Na aba "Fale Conosco" do nosso site, em Código de Ética há um espaço que garante o anonimato e a proteção do contato, sendo acessível a funcionários, clientes, fornecedores, acionistas e a comunidade em geral. Reconhecendo a importância e a diversidade de necessidades, este canal permite sugestões, reclamações, consultas, elogios e denúncias.

A seção "Contato" no site da empresa, disponível em [www.farina.com.br](http://www.farina.com.br), centraliza todas as informações. Os contatos recebidos por meio deste canal são encaminhados ao comitê de ética e à direção da empresa, responsáveis por verificar as informações, encaminhá-las à área responsável e tomar as devidas providências, sempre mantendo a confidencialidade necessária. O atendimento também pode ser realizado por e-mail, telefone ou pessoalmente.

### **Comite de Ética**

Um comitê composto por quatro membros, sob a liderança do diretor executivo, realiza reuniões periódicas para discutir questões relacionadas às condutas da empresa. As dúvidas e sugestões levantadas durante essas reuniões podem ser respondidas através de diversos canais de comunicação, incluindo murais, boletins informativos, e nossa plataforma interna, Fluig. Buscamos proporcionar um retorno ao manifestante sempre que possível, utilizando meios como telefone, e-mail ou correspondência, garantindo assim uma comunicação eficaz e transparente dentro da organização.

## Condutas para nossos relacionamentos

### Com Colaboradores

Regras claras e respeitadas são essenciais para promover uma cultura organizacional saudável e sustentável, fundamentada na transparência, respeito mútuo e eficiência dos **relacionamentos internos**. Por essa razão nosso colaborador deve:

- Respeitar a diversidade do grupo de pessoas que formam o ambiente de trabalho;
- Pautar suas relações com colegas pelo respeito e pela cordialidade;
- Abster-se de fazer ou reproduzir comentários que possam prejudicar a convivência harmoniosa no ambiente de trabalho;
- Abster-se de fazer ou divulgar, em qualquer meio, interno ou externo, críticas ofensivas à honra ou calúnias que exponha a imagem ou a honra da empresa, da diretoria, de superiores hierárquicos ou de colegas;
- Abster-se de conduta que possa caracterizar:
  - Preconceito e discriminação;
  - Indução, coação, constrangimento;
  - Desrespeito às atribuições funcionais de outrem;
  - Assédio de qualquer natureza;
  - Desqualificação pública, ofensa ou ameaça;
- Condenamos qualquer tipo de preconceitos que as pessoas possam alimentar: cor, raça, credo religioso, sexo, idade, preferência sexual etc.

As **relações hierárquicas** são o alicerce da estrutura organizacional, definindo a distribuição de autoridade, responsabilidades e fluxos de comunicação dentro da empresa, desempenhando um papel crucial na coordenação e no funcionamento eficiente de todas as suas atividades.

Zelamos pelo estabelecimento de um ambiente de trabalho digno e saudável, pautando as relações entre superiores hierárquicos, subordinados, pares e colaboradores pelo respeito e pela cordialidade.

Repudiamos condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza.

Respeitamos a liberdade de associação sindical e buscamos conciliar o interesse da Empresa com os interesses dos funcionários e suas entidades representativas de forma transparente, tendo a negociação como prática permanente.

Incentivamos o autodesenvolvimento dos funcionários, disponibilizando treinamentos adequados para o desempenho das suas atividades no âmbito da organização.

A **avaliação e promoção** são instrumentos-chave na gestão de talentos de uma organização, garantindo o reconhecimento do mérito individual e promovendo o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, alinhado aos objetivos estratégicos da empresa.

De forma geral, a empresa reconhece que um plano de carreira explícito, respaldado por avaliações realizadas periodicamente pela gestão, a partir de fatores descritos nos perfis de cargo, é uma boa política de valorização profissional. O funcionário deve conhecer com antecipação como será avaliado e que suas condutas e decisões éticas, tanto no meio interno quanto externo, também serão objetos de consideração.

A **demissão**, como parte inevitável da dinâmica organizacional, demanda uma abordagem delicada e ética, visando minimizar impactos pessoais e profissionais enquanto mantém a integridade e a eficiência da empresa.

Desligamentos podem ocorrer dentro da empresa, seja por parte do funcionário quanto pela parte da empresa. Desligamentos em massa são devidamente comunicados aos funcionários e Entidades sindicais, que são esclarecidos quanto ao objetivo das demissões. Além disso, procuramos realocações internas, aproveitando os investimentos já realizados nos profissionais da empresa em vez de buscar novos profissionais no mercado.

O feedback pessoal e confidencial é uma das atitudes fundamentais para posicionar os acertos e desacertos do funcionário, além de permitir contextualizá-lo quanto ao desempenho ao longo do tempo dedicado à organização. Os funcionários devem ser sempre tratados com dignidade e respeito.

O princípio da chefia, essencial para o bom funcionamento de qualquer estrutura organizada, não pode ser confundido com um pretensão direito à arbitrariedade.

É evidente que atividades e responsabilidades distintas são inerentes aos cargos de chefia. No entanto, as normas de procedimento formais relativas ao trabalho, a que os funcionários estejam sujeitos, também são obedecidas pelos cargos de gestão.

Os **horários de trabalho e os dias de descanso** desempenham um papel crucial na promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, contribuindo para a saúde, bem-estar e produtividade dos colaboradores em uma organização.

A jornada de trabalho é de 220 horas mensais e 44 semanais, de acordo com a constituição federal em seu artigo 7º, com intervalo de uma hora de descanso.

Toda e qualquer hora excedente ao horário supra prorrogado será considerada extraordinária e em consequência sofrerá o acréscimo sobre a hora normal, conforme a legislação em vigor.

As férias são concedidas após 12 meses de empresa, conforme o Artigo 134 da CLT.

A licença Maternidade é de 120 dias, previsto pela CLT, regido pela lei nº 11.770, sem prejuízo dos adicionais.

O direito a Licença Paternidade, Artigo 473 da CLT, a qual dá direito a 5 dias de folga sem prejuízo a sua remuneração.

Os **salários e benefícios** oferecidos aos colaboradores são componentes fundamentais para atrair, reter e motivar talentos dentro de uma organização, refletindo o reconhecimento do valor individual e o compromisso com o bem-estar e o desenvolvimento profissional.

- A empresa cumpre com a legislação nacional, e com a convenção coletiva da categoria.
- Devido a ramo da nossa atividade garantimos o adicional de Insalubridade.
- Os funcionários noturnos têm adicional de 20%.
- Em cumprimento a convenção coletiva a empresa concede o adicional de tempo de serviço.

## **Com Clientes**

Os colaboradores responsáveis pelo atendimento direto ao público devem demonstrar constante disposição para oferecer o mais alto nível de serviço.

É fundamental que estejamos sempre em busca e promovendo a melhoria contínua, visando o benefício mútuo.

Quaisquer sugestões ou reclamações devem ser encaminhadas às áreas responsáveis, como Qualidade, Engenharia ou Comercial.

É crucial ressaltar a importância de cumprir os prazos de entrega e superar as expectativas dos clientes por meio de um atendimento eficiente.

Devemos nos empenhar em seguir o padrão de qualidade estabelecido pela política da Farina, tanto em termos de qualidade quanto de responsabilidade ambiental.

## **Com Fornecedores**

Adotamos critérios de seleção, contratação e avaliação, de forma imparcial e transparente, que permitam pluralidade e concorrência entre fornecedores.

Requeremos, no relacionamento com fornecedores, resguardadas as limitações legais:

- O cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal;
- O cumprimento da legislação e das regulamentações relativas à prevenção e ao combate à corrupção;
- A não utilização de trabalho infantil ou escravo;
- A não adoção de prática de atos de corrupção contra governos, administração pública, brasileira ou estrangeira, em qualquer uma de suas esferas.

O comportamento ético da empresa Farina é sinalizado no cumprimento de suas obrigações contratuais para com os fornecedores, especialmente quando se trata de pagamentos.

Estabelecemos procedimentos específicos para controle e punição de favorecimentos ilícitos caracterizados por corrupção e pagamento de propinas.

## **Com Concorrentes**

Temos a ética, a integridade e a civilidade como compromisso nas relações com a concorrência. A empresa abstém-se de depreciar ou emitir juízo de valor a respeito de produtos e serviços da concorrência.

## **Com Acionistas**

Consideramos todas as informações suscetíveis de divulgação, com exceção daquelas de caráter restrito que possam comprometer o desempenho e a reputação institucional, ou que estejam protegidas por lei.

Nossas demonstrações financeiras são elaboradas em estrita conformidade com a legislação e os princípios contábeis, com o objetivo de retratar de forma precisa o resultado das operações, os fluxos de caixa e a situação patrimonial e financeira da Empresa.

Adotamos procedimentos e controles internos para garantir a minúcia, veracidade e transparência de nossas demonstrações financeiras.

## **Com Sindicatos**

Os funcionários têm livre-arbítrio para associar (sindicalizar) ou não ao sindicato de sua categoria. A Farina respeita a liberdade de filiação dos colaboradores e a atuação dos representantes do sindicato na empresa, desde que não prejudiquem os resultados de produção.

A Negociação Coletiva é feita entre os sindicatos patronal e o sindicato dos trabalhadores, a fim de atender os interesses de ambas as partes.

## **Com a Política e o Governo**

Na Farina, reconhecemos a importância da integridade e da ética em todas as interações com órgãos governamentais e entidades políticas. Comprometemo-nos a conduzir nossas atividades de forma transparente, respeitosa e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

Nossas relações com políticos, partidos políticos, autoridades governamentais e entidades públicas devem ser pautadas pela imparcialidade e pela legalidade, evitando qualquer forma de influência indevida ou corrupção.

Além disso, comprometemo-nos a não oferecer, prometer ou conceder vantagens impróprias a agentes públicos ou políticos, e a não utilizar recursos da empresa para financiar campanhas políticas sem autorização prévia e expressa da diretoria.

Ao agir de acordo com esses princípios, reafirmamos nosso compromisso com a integridade, a transparência e o respeito às leis e instituições democráticas.

## **Com a Imprensa**

Na Farina, reconhecemos o papel fundamental da imprensa na sociedade e nos comprometemos a manter relações transparentes, éticas e respeitosas com os meios de comunicação. Nosso objetivo é promover uma comunicação aberta e honesta, garantindo que as informações divulgadas sejam precisas, imparciais e relevantes.

Ao interagir com jornalistas, blogueiros e outros profissionais da imprensa, comprometemo-nos a fornecer informações claras e completas, respeitando os princípios da liberdade de expressão e do direito à informação. Além disso, garantimos a proteção e a confidencialidade das informações sensíveis da empresa, respeitando sempre os direitos autorais e a propriedade intelectual.

Reconhecemos que a imprensa desempenha um papel importante na construção da reputação e na prestação de contas da Farina perante a sociedade. Portanto, estamos comprometidos em cultivar



relacionamentos sólidos e transparentes com os profissionais de mídia, promovendo uma cultura de transparência e responsabilidade em todas as nossas comunicações.

## **Gestão do Código de Ética e Conduta**

É esperado que todos os colaboradores, principalmente as lideranças da empresa, zelem pelo cumprimento desse Código de Ética e conduta e comuniquem os comportamentos inadequados.

Questões conflitantes não previstas neste Código e que não possam ser resolvidas nos ambientes internos de trabalho deverão ser encaminhadas aos canais de ética disponibilizados pela Farina para posicionamento e solução.

### **Você pode utilizar um desses canais:**

- Lideranças imediatas
- Profissionais de Recursos Humanos
- Telefone direto (54) 2102 8600
- Pelo e-mail [comite\\_etica@farina.com.br](mailto:comite_etica@farina.com.br)
- Site [www.farina.com.br](http://www.farina.com.br) na aba Contatos e depois Código de Ética

Lembramos que os casos que necessitam de resposta, é necessária a identificação para retorno individual, com garantia de sigilo e privacidade.

As infrações ao Código de Ética e Conduta sujeitarão seus autores a medidas disciplinares e/ou penalidades, com base na legislação trabalhista ou penal, conforme a gravidade.

Este documento está sujeito a revisões periódicas pelo comitê de ética e diretivo, e todos os colaboradores efetivos e recém-contratados deverão ser informados sobre o código de ética e conduta no processo de integração ou por meio de treinamentos.