

# Código de **Conduta Ética**

---



  
GARCIA MONTEIRO

Versão Maio | 2024

 **CONVIAS**

# Índice

<b>I) INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
● Objetivo	4
● Destinatários	4
● Missão	5
● Visão	5
● Valores	5
<b>II) PRINCÍPIOS</b>	<b>6</b>
● Foco na excelência	6
● Honestidade e ética	6
● Respeito	7
● Compromisso com as normas	7
● Integridade profissional	8
<b>III) RELACIONAMENTO COM OS COLABORADORES</b>	<b>9</b>
● Direitos Humanos no Trabalho	9
● Saúde e Segurança no Trabalho	10
● Direito a proteção à imagem	10
● Abuso de Poder e Assédios	11
● Uso De Álcool, Drogas, Porte De Arma E Violência No Trabalho	11
● Comportamento e Vestuário	12
● Relacionamento Afetivo Entre os Colaboradores	12
● Conflitos de Interesse	13
● Postura Perante a mídia, imprensa, propaganda e apresentações em público	13
● Brindes e Presentes	14
● Doações e Patrocínios	15

<b>IV) CONDIÇÕES DE TRABALHO SEGURAS</b>	<b>16</b>
<b>V) EXATIDÃO DE LIVROS, REGISTROS E DOCUMENTOS</b>	<b>17</b>
<b>VI) PROTEÇÃO DOS ATIVOS E RECURSOS DA EMPRESA</b>	<b>18</b>
● Carros Locados e Equipamentos	19
● Celulares e Notebooks	19
● Propriedade Intelectual	20
<b>VII) TRATAMENTO DE INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS OU PRIVILEGIADAS</b>	<b>21</b>
<b>VIII) RELACIONAMENTO EXTERNO: PARCEIROS DE NEGÓCIOS, TERCEIROS E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA</b>	<b>22</b>
● Relacionamento com Fornecedores	23
● Relacionamento com Concorrentes	23
● Relacionamento com a Administração Pública	23
<b>IX) COMPROMETIMENTO NA DEFESA DO MEIO AMBIENTE</b>	<b>25</b>
<b>X) ANTICORRUPÇÃO</b>	<b>26</b>
<b>XI) DENÚNCIAS E RECLAMAÇÕES</b>	<b>27</b>
● Tratativas Internas Sobre Ética e Conduta	28
● Tratamento de Denúncias - Canal de Denúncias	28
<b>XII) MEDIDAS DISCIPLINARES PARA VIOLAÇÕES AO CÓDIGO</b>	<b>29</b>
<b>XIII) CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>30</b>
● Vigência e Aplicação	30
● Dever de Difundir	30
● Compromisso com o Código	30
● Dúvidas e Omissões	30

# I) Introdução

## OBJETIVO

Este Código de Ética e Conduta visa evidenciar e reforçar os valores éticos da Garcia Monteiro, sua identidade organizacional e os princípios que orientam a condução de suas atividades.

Cabe a Garcia determinar um norte para seus colaboradores, visando detectar, mais facilmente, qualquer desvio ético nas ações dos referidos colaboradores e tornar a instituição uma célula cada vez mais coesa e uniforme, respeitando os parâmetros definidos para uma convivência harmoniosa em sociedade.

O Código de Conduta é nosso principal guia, refletindo os princípios éticos e boas práticas que devem ser adotados por cada um dos funcionários da Garcia Monteiro. Seguindo este Código, conseguimos oferecer um serviço de alta qualidade e manter a boa imagem da empresa. Por este motivo, todos os profissionais devem ler e compreender cada um dos assuntos abordados.

- » Neste sentido, este Código visa que nossos colaboradores e públicos de relacionamento:
- » Sigam integralmente as disposições deste Código;
- » Entendam a importância da honestidade, humildade e companheirismo em nossas relações;
- » Identifiquem e tratem as condutas indesejadas, ilegais ou antiéticas;
- » Reportem qualquer violação aos termos deste Código para seus gestores ou no canal de denúncias.

## DESTINATÁRIOS



Este Código deve ser observado pelos membros do Comitê de sócios, Diretores, Coordenadores e todos os Colaboradores das Empresas Garcia, bem como a todos os terceiros com os quais a Empresa mantenha vínculo legal.

Todos esses destinatários devem utilizar as disposições previstas neste Código como referencial ético e de conduta a ser observado no seu relacionamento com a Garcia e na condução de suas atividades em qualquer localidade que a Garcia atue.



## **MISSÃO**

Executar serviços de pavimentação com qualidade, rapidez e ótima relação de custo-benefício para nossos clientes, gerando conforto e segurança aos usuários.

## **VISÃO**

Ser referência na criação e execução de soluções inovadoras e competitivas na área da pavimentação, assegurando a satisfação de todas as partes interessadas.

## **VALORES**

Compromisso com resultados;

Respeito e valorização das pessoas;

Soluções customizadas para as diversas demandas dos nossos clientes;

Integridade e ética;

Estimulamos o desenvolvimento de nossos profissionais, pessoal e profissionalmente;

Simplicidade e Austeridade;

Competência e Autonomia;

Espírito de equipe (Parceria, colaboração e bom relacionamento).



## II) Princípios

**São princípios fundamentais para a Garcia que devem ser seguidos por todos os destinatários:**

### FOCO NA EXCELÊNCIA

Os destinatários deste Código devem buscar padrões superiores de qualidade e de constante inovação a partir de um ambiente em que o entusiasmo, a vontade de aprender e ensinar, o comprometimento e a postura profissional sejam exemplares e contagiantes. Assim, é indispensável:

- »» Desempenhar as atribuições de sua função com elevado senso de comprometimento, responsabilidade e proatividade;
- »» Exercer as funções com precisão e nos prazos requeridos;
- »» Desempenhar suas atividades sempre buscando superar desafios;
- »» Buscar propostas inovadoras e de melhoria contínua dos processos da Garcia.
- »» Reconhecer os erros cometidos, corrigi-los e usá-los para identificar formas de evitá-los.

### HONESTIDADE E ÉTICA

Os destinatários deste Código devem considerar que a excelência e a tradição da Garcia geram a confiança que se estabelece naturalmente nas relações com os diversos públicos com os quais a Garcia interage e em cujas relações se deve pesar não somente o que é legal e ilegal, o que é justo e injusto, o que é conveniente e inconveniente, o que é oportuno e inoportuno, mas principalmente o que é honesto e o que é desonesto.

Assim é indispensável que a ética seja o pano de fundo das condutas, já que nem todas as leis, normas e políticas esgotam as reflexões éticas e, assim, todos devem:

- »» Agir com respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente;
- »» Agir de forma ética;
- »» Repudiar qualquer forma de assédio;
- »» Repudiar qualquer prática fraudulenta ou de corrupção (suborno, tráfico de influência, lavagem de dinheiro, ocultação de bens, vantagens indevidas e outros) ou de atos ilícitos ou criminosos de toda ordem;
- »» Combater o uso de drogas ilícitas;
- »» Condenar as condutas ilícitas tais como falsificação de documentos, evasão fiscal, sonegação, dentre outras.



## RESPEITO

Os destinatários deste Código devem levar em conta que a Garcia respeita as opções individuais daqueles que com ela mantêm vínculos, mas partilha de atitudes morais e éticas que são fundamentais. Por isso, é indispensável:

- » *Respeitar a diversidade;*
- » *Promover o direito à liberdade pelo intercâmbio de pensamentos, ideias e opiniões, sem preconceitos ou discriminações;*
- » *Condenar atitudes agressivas ou constrangedoras;*
- » *Abdicar de comportamentos preconceituosos ou discriminatórios em relação à raça, cor, origem, gênero, estética pessoal, condições físicas, nacionalidade, sexo, idade, estado civil, orientação sexual, posição social, religião e outros atos que firam a dignidade das pessoas.*

## COMPROMISSO COM AS NORMAS

Os destinatários deste Código devem considerar que as atitudes e comportamentos são baseados no forte compromisso de fazer o melhor, mas com plena aderência aos valores da Garcia, às leis vigentes e às normas internas. Assim, é indispensável:

- » *Agir de acordo com as leis e normas aplicáveis, internas ou externas;*
- » *Repudiar a utilização de software não licenciado;*
- » *Respeitar todas as regras estabelecidas pela Garcia quando optar por utilizar o endereço de e-mail institucional para tratamento de assuntos pessoais estando ciente que, por obrigações de controle, tais mensagens estão sujeitas ao monitoramento interno;*
- » *Manter a neutralidade nos canais oficiais da Garcia nas redes sociais, sobre assuntos de natureza polêmica envolvendo política, religião e questões sociais e culturais;*
- » *Zelar pela imagem da Garcia na mídia social;*
- » *Registrar com precisão, nos prazos requeridos e com o grau de detalhamento cabível, as informações relativas às receitas e às despesas de modo a gerar relatórios contábeis completos e nos padrões exigidos pela legislação em vigor.*



# INTEGRIDADE PROFISSIONAL

Os destinatários deste Código devem pautar sua conduta na imparcialidade. Existem situações em que as normas se tornam abstratas para auxiliar uma tomada de decisão em que é necessário equilibrar interesses antagônicos – conflitos de interesse - e é preciso usar o conceito próprio do que é certo ou errado. Assim, é indispensável:

- » *Exercer as atividades de forma isenta, não usando a posição dentro da Garcia para obter benefícios ou vantagens para si ou terceiros;*
- » *Resistir a qualquer tipo de pressão ou assédio;*
- » *Evitar o constrangimento dos colegas e manter o clima de cordialidade;*
- » *Abster-se de usar o nome, marca e símbolos corporativos da Garcia sem autorização prévia;*
- » *Abster-se de disseminar conteúdos nas redes sociais que não condizem com os valores da Garcia.*



## III) **Relacionamento com os colaboradores** .....

Nós defendemos que todas as nossas condutas respeitem os direitos humanos, a legislação trabalhista e os aspectos sociais de nossos colaboradores e públicos de relacionamento.

Nossas condutas estão alinhadas com os padrões de trabalho nacional e internacional, de modo que repudiamos o trabalho infantil e forçado, bem como qualquer forma de exploração. Buscamos nos assegurar de que todos possam identificar e comunicar situações de violação aos direitos humanos.

**A Garcia sempre estará empenhada em promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para os nossos colaboradores.**

Nos processos de seleção e de desligamento de nossos colaboradores, observamos e valorizamos a diversidade e a privacidade. Nossas decisões são sempre pautadas em critérios objetivos, e não subjetivos e/ou discriminatórios, e estamos sempre atentos às melhores práticas de recursos humanos.

### **DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO**

A Garcia entende que, para ser produtivo e ao mesmo tempo agradável, o ambiente de trabalho deve favorecer a relação respeitosa entre as pessoas. Por isso, respeita a liberdade individual e trata com dignidade seus colaboradores, proporcionando oportunidades de crescimento profissional e pessoal a todos.

O respeito aos Direitos Humanos é, portanto, uma constante no dia a dia dos colaboradores, em que todas as relações são baseadas na liberdade de pensamento e de expressão e na igualdade de direitos à proteção da imagem. Qualquer menção a pessoas e instituições deverá ser sempre feita de maneira fidedigna, respeitosa e livre de preconceitos ou intenções maliciosas.



# SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A Garcia está comprometida em proteger a saúde e a segurança de nossos colaboradores e públicos de relacionamento. Nós adotamos medidas para estar em conformidade com as melhores práticas relacionadas às condições de saúde e segurança no trabalho e assegurar que todas as nossas atividades estejam de acordo com a legislação aplicável nos locais em que atuamos.

Desenvolvemos treinamentos com o objetivo de promover a melhoria na qualidade de vida de nossos colaboradores.

No campo da segurança do trabalho, apoiamos e incentivamos a atividade das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA). Também são práticas adotadas nas unidades, as discussões sobre segurança com envolvimento de liderança, como forma de disseminar informações importantes para a segurança dos nossos colaboradores.

Dispomos de políticas internas que detalham as regras sobre saúde e segurança no trabalho, as quais são comunicadas para todos os nossos colaboradores.

É obrigatório a utilização dos EPI's (Equipamento de Proteção Individual), cedidos pela empresa.

## DIREITO A PROTEÇÃO DE IMAGEM

A imagem dos colaboradores e terceiros deve ser preservada e qualquer utilização, para fins comerciais ou não, de reproduções de características individuais como fotos e arquivos de áudio e vídeo, deverá ser prévia e formalmente autorizada.



## ABUSO DE PODER E ASSÉDIOS

O respeito ao próximo é uma premissa levada a sério e, por isso, assédios moral e sexual ou qualquer abuso de poder não são tolerados sob hipótese alguma.

Entende-se como assédio moral toda e qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, escritos, comportamentos, atitudes etc.) que intencionalmente firam a dignidade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego e degradando o clima do ambiente de trabalho.

Assédio sexual se caracteriza quando alguém em posição privilegiada usa dessa vantagem com a intenção de obter favores sexuais de seus funcionários, ferindo a integridade psicológica e profissional das pessoas, configurando-se crime no Código Penal Brasileiro.

## USO DE ÁLCOOL, DROGAS, PORTE DE ARMA E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

A Garcia incentiva o equilíbrio físico, emocional, intelectual e social de seus colaboradores e incentiva a adoção e a manutenção de hábitos saudáveis para o bem-estar e a segurança de suas equipes, com as seguintes orientações:

- ✘ **ÁLCOOL:** É proibido ingressar e/ou permanecer no ambiente de trabalho ou em qualquer outra atividade relacionada sob efeito de bebidas alcoólicas. Seu consumo, internamente, fica restrito às celebrações autorizadas pelo Diretor responsável, sempre com moderação.
- ✘ **DROGAS:** O consumo, a posse ou o ingresso e/ou a permanência sob efeito de qualquer tipo de droga nas dependências ou atividades relacionadas à empresa é expressamente proibido.
- ✘ **PORTE DE ARMAS:** É permitido exclusivamente aos profissionais de segurança devidamente treinados para o uso de armas. Outros colaboradores não poderão portar qualquer tipo de armas nas dependências ou atividades relacionadas à empresa.
- ✘ **VIOLÊNCIA:** Inaceitável, seja ela física ou verbal.



## COMPORTAMENTO E VESTUÁRIO

A Garcia valoriza a variedade de estilos e entende que roupas e acessórios são manifestações de preferências e personalidades. Contudo, a empresa orienta que seus colaboradores usem roupas adequadas ao ambiente de trabalho e eventos corporativos. A recomendação é evitar os exageros para que a roupa não se sobreponha ao profissionalismo.

Pensando nisso, a Garcia possui sua Política de Vestimenta, documento disponibilizado a todos os colaboradores, que visa adequar o estilo pessoal ao desejado pela empresa. Pensando no bem-estar de nossos profissionais, preservando permanentemente a nossa imagem.

## RELACIONAMENTO AFETIVO ENTRE OS COLABORADORES

No ambiente de trabalho e eventos corporativos, os relacionamentos profissionais podem coexistir com os afetivos. Entretanto, as questões particulares não devem interferir na rotina de trabalho, sejam elas discussões ou demonstrações públicas de afeto.

A Garcia não é contrária a relacionamentos afetivos e nem relação de parentesco entre colaboradores. Não são aceitas, porém, situações caracterizadas por relação de subordinação, direta à indireta, atuação na mesma equipe ou em atividades que gerem e/ou caracterizem conflitos de interesses.



## CONFLITOS DE INTERESSE

Um conflito de interesse, real ou potencial, existe quando o colaborador utiliza sua influência ou comete atos com o intuito de alcançar interesses particulares, que se contraponham aos interesses da Garcia ou, ainda, que possam causar danos ou prejuízos a empresa.

Não são toleradas a obtenção de benefícios individuais com o uso do nome da Garcia, tampouco a manipulação de concorrências para selecionar fornecedores, novos colaboradores e parceiros de negócios a partir de critérios pessoais.

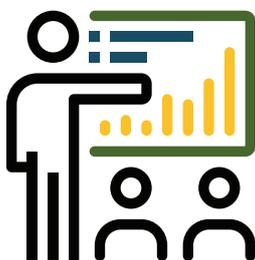
O colaborador não pode realizar atividades externas em organizações com interesses conflitantes ou que realizem negócios com a Garcia. Qualquer outra situação em que possa se caracterizar o conflito de interesse deverá ser esclarecida com o gestor ou encaminhada ao canal de denúncias.

## POSTURA PERANTE A MÍDIA, IMPRENSA, PROPAGANDA E APRESENTAÇÕES EM PÚBLICO

A Garcia é uma empresa de referência em muitos assuntos ligados à sua área de atuação. Toda publicidade emitida em nome da Garcia deve estar em concordância com as normas existentes e apresentar da forma mais adequada possível as marcas.

Qualquer material e forma de divulgação deverão ser previamente aprovados pelo Gestor ou pela Diretoria. Quanto ao relacionamento com a imprensa, este deve ser pautado no compromisso de fornecer informações precisas e transparentes.

Cumpre-nos ressaltar que conceder entrevistas, emitir pareceres de recomendação ou opinião, participar de eventos com exposição na mídia ou efetuar quaisquer manifestações em nome da Garcia são funções exclusivas da Diretoria, de profissionais com esta função ou com a aprovação prévia desta.



## BRINDES E PRESENTES

Nenhum brinde, presente, viagem ou convite pode ser concedido a qualquer pessoa ou empresa para influenciar ou compensar impropriamente um ato ou uma decisão, como compensação real ou pretendida para obtenção de qualquer benefício para Garcia ou interesse para si próprio.

Somente ações de marketing e relacionamento com clientes, fornecedores e parceiros, serão autorizadas. São exemplos de ações de marketing e relacionamento:

- » *Eventos para divulgação de marca e serviço;*
- » *Congressos ou fóruns empresariais para divulgação de tecnologia e técnicas, compartilhamento de conhecimentos e networking;*
- » *Oferecimento de convites para eventos patrocinados pela Garcia.*

As despesas que objetivem o fortalecimento do relacionamento com seus terceiros, como refeições, desde que com objetivos de reunião de trabalho, são permitidas, contanto que contemplem valores razoáveis e não sejam proibidas por práticas comerciais conhecidas da organização de quem recebe.

Não estão abrangidos pela vedação, os brindes que:

- » *Não tenham valor comercial;*
- » *Sejam distribuídos de forma generalizada a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas.*

Os colaboradores deverão recusar e reportar imediatamente, por meio do Canal de Denúncias, qualquer solicitação de pagamentos, comissões, presentes ou remunerações envolvendo quaisquer autoridades, executivos ou funcionários da administração pública nacional ou estrangeira.



## DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

A Empresa estimula seus colaboradores a contribuírem com seu tempo para instituições de caridade e ONGs. No entanto, a menos que a solicitação seja apoiada pela Empresa por meio de seus Programas de Responsabilidade Social, você está proibido de usar o nome, recursos ou material da Empresa para solicitações de terceiros.

A Empresa realiza atividades de representação institucional e iniciativas de marketing e comerciais levando em conta tanto o seu posicionamento, os critérios e as estratégias de negócio a serem aplicadas, quanto os elementos relativos à cultura da empresa, este Código de Conduta, os usos e costumes vigentes e a legislação aplicável.

Desde que de boa-fé e observado o disposto em regra interna específica, assim como a legislação aplicável, a Empresa poderá conceder patrocínios para fins de marketing. Os patrocínios são realizados pela Empresa para oferecer suporte a um evento, atividade, indivíduo ou organização, seja financeiramente ou não, incluindo, mas não se limitando, ao fornecimento de produtos ou prestação de serviços, como parte da identificação de sua marca, vendas ou outras atividades comerciais.

Em hipótese alguma, os patrocínios ou doações poderão ser usados como uma forma de substituição de uma contribuição política ou representar vantagem indevida para ente público ou privado (corrupção).



## IV) Condições de trabalho seguras .....

Os colaboradores possuem o direito de trabalhar em um ambiente seguro e saudável. Para tanto, este deve:

- » *Obedecer rigorosamente às leis e procedimentos internos sobre saúde e segurança do trabalho;*
- » *Não adotar comportamentos perigosos ou ilegais, incluindo quaisquer atos ou ameaças de violência;*
- » *Não portar ou usar qualquer tipo de arma;*
- » *Não transportar ou armazenar combustível a menos que autorizado por lei/regulamento e pela Empresa;*
- » *Não consumir ou portar substâncias ilícitas ou álcool nos locais de trabalho (com exceção de celebrações institucionais, nas quais se poderá consumir álcool de forma moderada, sempre em conformidade com a legislação vigente).*



## V) Exatidão de livros, registros e documentos e divulgações públicas

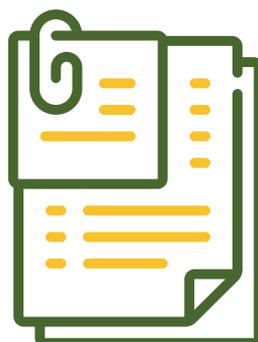
Os livros e registros da Empresa devem refletir, em razoável nível de detalhe, todas as transações de maneira exata e cronológica, a fim de, entre outras coisas, permitir a elaboração de demonstrações financeiras precisas, em conformidade com os princípios contábeis aceitos e a legislação aplicável.

**Os colaboradores responsáveis por preparar demonstrações financeiras devem registrar os ativos e passivos da Empresa de forma a assegurar a sua precisão.**

**Assegure-se de que todas as operações e negócios sejam devidamente documentados e autorizados pelas pessoas responsáveis.**

Os contratos e acordos da Empresa regem as suas relações de negócios. Em razão do número e da complexidade das leis que regem contratos e acordos, a Empresa possui normativa interna a fim de garantir que qualquer contrato ou acordo celebrado tenha o adequado nível de aprovação. Portanto, se você celebrar contratos ou acordos em nome da Empresa, deverá seguir a normativa interna, incluindo análise jurídica prévia.

A Empresa é obrigada a fornecer informações completas, verdadeiras, precisas, tempestivas e compreensíveis em quaisquer relatórios e documentos apresentados ou registrados junto a autoridades competentes, assim como em outras divulgações públicas feitas pela Empresa.



## VI) Proteção dos ativos e recursos da empresa

Os ativos da Empresa devem ser usados apenas para fins empresariais, não para uso pessoal. Todos têm a responsabilidade de proteger e salvaguardar os ativos da Empresa contra perda, roubo, mau uso e desperdício.

São ativos da Empresa os seus equipamentos (ex. celular, computador), objetos (ex. cadeira), marcas registradas (propriedade intelectual), informações, memorandos e/ou qualquer de seus documentos.

**Os ativos da Empresa jamais deverão ser usados para obter ganhos pessoais, e você não deverá permitir que eles sejam usados para atividades ilegais. Se você tomar conhecimento de furto, mau uso ou desperdício de ativos ou recursos da Empresa, ou tiver qualquer dúvida quanto ao seu bom uso, fale com o seu gestor ou utilize o Canal de Denúncias.**

A retirada não autorizada de ativos ou recursos das instalações da Empresa poderá ser considerada furto ou apropriação indébita e resultar em demissão por justa causa. Além disso, descuido ou desperdício dos ativos da Empresa poderá constituir violação de seu dever perante a Empresa, podendo resultar na adoção das medidas legais e/ou disciplinares cabíveis.



## CARROS LOCADOS E EQUIPAMENTOS

A Garcia fornecerá ao colaborador, quando necessário para desempenho de suas atividades, um veículo de sua frota de veículos locados.

Os carros locados pela empresa são de uso estritamente profissional. Deverá ser utilizado apenas para viagens com fins profissionais.

Cada colaborador é responsável pelo bom funcionamento e estado de conservação do equipamento que dirige ou opera, ficando ainda responsável por qualquer defeito apresentado ou sua inutilização, ainda que ocasionado por terceiros.

Além disso, o colaborador é responsável pelas autuações e multas que vier dar causa, conforme discriminado e detalhado no TERMO DE RESPONSABILIDADE PARA ENTREGA DE VEÍCULO LOCADO, que é entregue aos colaboradores que utilizam os veículos.

## CELULARES E NOTEBOOKS

A GARCIA fornecerá ao Colaborador, quando necessário para desempenho de suas atividades, notebook e telefone celular, cujo termo de responsabilidade é assinado em termo próprio, observando-se as normas de utilização e regras de conservação e bom uso, sob pena de responder pelas avarias causadas em tais bens.

Solicitamos a utilização moderada de telefones e celulares no horário de trabalho que tenha como objetivo tratar de assuntos alheios aos interesses da empresa.



## PROPRIEDADE INTELECTUAL

Durante o período de vínculo com a Empresa ou a ele relacionado, você pode estar envolvido na criação ou no desenvolvimento de propriedade intelectual, o que inclui, mas não está limitado a ideias, conceitos, métodos, processos, invenções, informações confidenciais e segredos comerciais, obras de autoria, marcas registradas, marcas de serviço e designs.

Toda propriedade intelectual e seus direitos, tais como direitos autorais e patentes, são propriedade da Empresa.

Você é responsável por colaborar com a Empresa e fornecer a assistência necessária para garantir que todos esses direitos de propriedade intelectual e direitos relacionados se tornem propriedade exclusiva da Empresa, incluindo o fornecimento ou a concessão à Empresa de transferências, renúncias e outros documentos que possam vir a ser solicitados.



## VII) Tratamento de informações confidenciais ou privilegiadas

A discrição é essencial para proteger a confidencialidade das informações sensíveis a que nossos colaboradores, clientes e fornecedores tenham acesso em virtude de nossos negócios, tais como resultados financeiros, investimentos potenciais, estratégias de mercado etc.

Essas informações nem sempre são conhecidas publicamente pelo mercado e, por isso, não podem ser utilizadas ou divulgadas sem expressa autorização da Garcia, principalmente quando viabilizarem benefício próprio ou de terceiros.

### **É obrigação de todos manterem o sigilo das informações de nossos colaboradores, departamentos, clientes e fornecedores.**

Cuide para que os papéis e arquivos eletrônicos de seu trabalho fiquem bem guardados e não sejam retirados do local, sem a permissão de seu superior imediato.

Todos os assuntos relacionados a empresa, assim como seu salário, devem ser mantidos em sigilo. O sigilo faz parte da conduta do bom profissional, o que ocorre no local de trabalho só interessa a quem nele trabalha.

Nossos colaboradores são treinados e orientados a procurarem os seus gestores, caso tenham dúvidas se as informações às quais têm ou tiveram acesso são consideradas confidenciais ou privilegiadas.

Lembramos que algumas atitudes são fundamentais para a proteção de nossas informações::

- »» *Atuar como exemplo para os outros colaboradores;*
- »» *Ter cuidado com o que dizemos e atenção a quem está ao nosso redor e ao que essas pessoas podem ver e ouvir;*
- »» *Proteger os equipamentos da Garcia.*



## VIII) Relacionamento Externo: Parceiros de negócios, terceiros e administração pública

O nosso relacionamento com parceiros de negócios e terceiros é baseado em práticas legais, éticas e justas. Os processos de escolha e contratação de parceiros de negócios e terceiros são sempre pautados por critérios técnicos e objetivos, observando nossas políticas internas e a legislação aplicável, em especial a legislação anticorrupção.

Não admitimos fraudes em processos de contratação de parceiros de negócios e terceiros. Priorizamos o relacionamento comercial com parceiros de negócios e terceiros que mantenham boa reputação no mercado e, desta forma, procuramos fortalecer nossas relações com parceiros de negócios e terceiros que não estejam envolvidos em:

- ✘ Trabalho infantil, em condições análogas à de escravo ou qualquer forma de violação a direitos humanos, incluindo exploração sexual de crianças e adolescentes;
- ✘ Práticas de discriminação em todas as suas formas;
- ✘ Fraudes e manipulações de procedimentos licitatórios ou de contratos com o poder público;
- ✘ Atos lesivos à administração pública.

Incentivamos os nossos parceiros de negócios e terceiros a levantarem prontamente quaisquer preocupações de que tenham conhecimento sobre possíveis violações ao Código, às políticas internas ou à legislação.



## RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

A Garcia honrará os compromissos assumidos com seus fornecedores.

A escolha dos fornecedores deve ser orientada por critérios técnicos, profissionais, éticos e de interesse da Garcia. Os colaboradores responsáveis pelo processo de escolha manterão cadastro atualizado de fornecedores, eliminando-se aqueles sobre os quais existem dúvidas de conduta ou sobre seu comportamento ético.

## RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES

O princípio de lealdade também se aplica ao relacionamento dos Colaboradores com os concorrentes da Garcia, que deve ser pautado pelo respeito às regras e critérios vigentes no mercado.

Não serão divulgados comentários ou boatos que possam prejudicar os negócios ou a imagem de empresas concorrentes, das quais exigimos tratamento recíproco.

É vedada a divulgação de informação relevante ou de interesse da Garcia a seus concorrentes, a não ser em casos excepcionais, com autorização dos Diretores.

Nós nos abstermos de trocar informações confidenciais com nossos concorrentes por meios ilícitos, incluindo pagamento de vantagens indevidas.



## RELACIONAMENTO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Garcia preza pela transparência em suas relações, principalmente naquelas com a administração pública e os agentes públicos. Dessa forma, é esperado que todos os colaboradores, administradores, representantes e terceiros cumpram as normas e legislação relacionadas à prevenção e ao combate à corrupção.

O contato entre diretores, gerentes, colaboradores, representantes e terceiros com agentes públicos deve correr com parâmetros de formalização e documentação interna previamente estabelecidos, no que compete a conversas, comunicações e reuniões.

É estritamente proibido qualquer diretor, gerente, colaborador, representante ou terceiro em nome da Garcia prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a qualquer agente público ou pessoa a ele relacionada em qualquer âmbito, seja na interação para novos projetos, obtenção de licenças e na fiscalização, regulação ou atuação de órgãos e agências regulatórias.

Mesmo os menores pagamentos facilitadores aos agentes públicos, com o intuito de agilizar ou garantir a realização de ações de rotina, não discricionárias do governo, são ilegais, podem representar risco aos negócios e prejudicar a imagem da Garcia e, portanto, estritamente proibidos. 

É vedado a diretores, gerentes, colaboradores, representantes e terceiros, o ato de dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização.

Os diretores, gerentes, colaboradores, representantes e terceiros deverão manter sempre uma atitude de respeito e colaboração com os representantes das autoridades no âmbito de suas competências e nos processos de auditorias, investigações e fiscalizações.



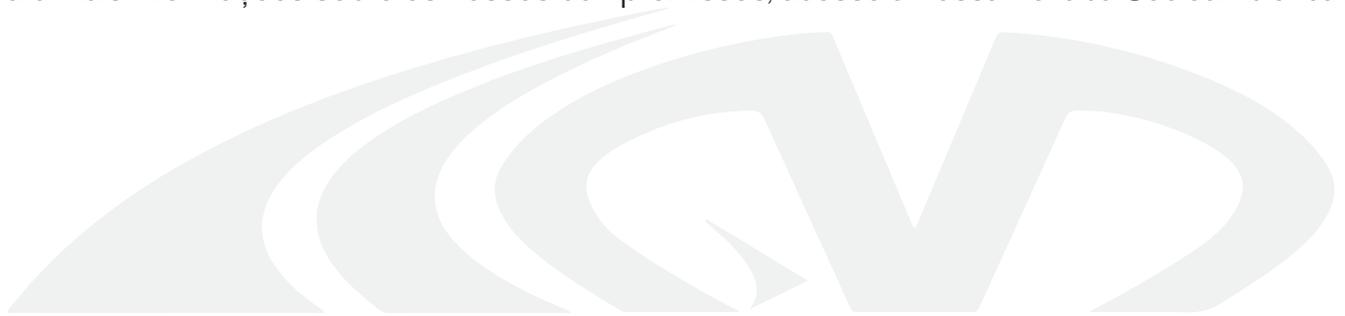
## **IX) Comprometimento na defesa do ..... Meio Ambiente**

Desenvolvemos nossas atividades com total respeito ao meio ambiente e com o cumprimento da legislação ambiental aplicável. Por meio de nossas ações e pelo comprometimento de nossos colaboradores, adotamos condutas para atender às leis e aos regulamentos ambientais aplicáveis.

Buscamos mitigar os impactos de nossas atividades no meio ambiente, com a compensação voluntária das emissões de gases de efeito estufa, a reciclagem de materiais em nossas operações e a utilização de fontes de energia renováveis, entre outras práticas.

Desenvolvemos regularmente ações de sustentabilidade com nossos públicos de relacionamento, por meio de projetos privados e incentivados.

Para mais informações sobre os nossos compromissos, acesse a nossa Política Socioambiental.



## X) Anticorrupção .....

A Garcia proíbe e repudia todas e quaisquer ações de fraude e corrupção cometidas por seus diretores, gerentes, colaboradores, representantes e terceiros nas relações internas e externas, bem como na condução dos negócios.

A Garcia considera critérios e mecanismos éticos e íntegros para estabelecer relacionamentos com terceiros, públicos ou privados, podendo utilizar ferramentas para verificação de conflitos de interesses e identificação de condutas antiéticas por parte de terceiros com os quais se relaciona ou possa vir a se relacionar.

A Garcia conduz seus negócios de forma honesta e transparente e não exerce influência imprópria sobre qualquer pessoa ou entidade, pública ou privada. Neste sentido, não permitimos que qualquer colaborador pratique atos de suborno, corrupção de qualquer natureza ou pagamento de propina, envolvendo quem quer que seja. Nenhum suborno, propina ou qualquer outra forma de pagamento, deve ser efetuado, direta ou indiretamente, a qualquer pessoa como meio de obter ou manter negócios, benefícios ou qualquer tipo de favorecimento.

Nos termos da Lei 12.846/2013 (“Lei da Anticorrupção”), constituem atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, todos aqueles que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, assim definidos:

**I** - Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;

**II** - Comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei;

**III** - comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

**IV** - no tocante a licitações e contratos:

frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;

impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;

afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;

fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;

criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;

obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública (...).”



## XI) Denúncias e reclamações .....

Estamos comprometidos em promover um ambiente em que nossos colaboradores e/ou públicos de relacionamento possam defender suas opiniões e levantar suas preocupações sobre comportamentos que violem este Código, as políticas internas e a legislação aplicável.

**O seu relato é muito importante para que nós possamos detectar estas situações e adotar todas as medidas necessárias para garantir a correta aplicação de nosso Código.**

Todos os colaboradores e terceiros devem expressar livremente suas preocupações e informar imediatamente qualquer comportamento ou situação que possa estar em conflito com este Código ou que viole as políticas da Garcia, as leis ou regulamentos aplicáveis.

A Garcia assegura aos diretores, gerentes, colaboradores, representantes e terceiros que denunciem desvios relacionados a fraude e corrupção no Canal de Denúncias confidencialidade e proteção institucional contra eventuais tentativas de retaliação.

Logo, os colaboradores da Garcia diante de uma situação, efetiva ou aparente, de conflito de interesses, lavagem de dinheiro, corrupção ou fraudes em geral, devem:

- » *Informar imediatamente ao Comitê de Ética com a maior riqueza de detalhes possível;*
- » *Caso o evento tenha aparente participação de algum membro da Comitê de Ética, direcionar a comunicação mencionada acima diretamente para a Diretoria;*
- » *Colaborar no processo de análise das situações reportadas, fornecendo todas as informações, requeridas ou não, e que sejam necessárias ou relevantes;*
- » *Sempre consultar e esclarecer dúvidas sobre este tema junto ao Comitê de Ética.*

O Comitê de Ética é preparado e apto a lidar com estas situações assegurando a correta e responsável condução do processo de análise e, quando aplicável, investigação.

Ainda, é importante salientar que qualquer denúncia realizada de boa-fé, mesmo que não se confirme a suspeita, não acarretará qualquer tipo de penalidade ao colaborador.



## TRATATIVAS INTERNAS SOBRE ÉTICA E CONDUTA

A Garcia compromete-se, por meio de seus diretores e gerentes, a rever, monitorar e comunicar periodicamente o seu desempenho em matéria de ética empresarial.

Todas as ocorrências recebidas por meio do Canal de Denúncias são monitoradas pelo Comitê de Ética. As denúncias são analisadas uma a uma e, após serem consideradas procedentes, são reportadas aos responsáveis diretos pela área envolvida para que sejam verificadas e tratadas.

Todos os integrantes da Garcia participantes do processo em análise devem guardar sigilo sobre as informações recebidas, bem como sobre as decisões tomadas.

A estrutura e o funcionamento de todo o processo, desde o recebimento da denúncia até a tratativa final, serão estabelecidos em regimento interno aprovado pela Alta Direção da Garcia.

## TRATAMENTO DE DENÚNCIAS – CANAL DE DENÚNCIAS

As denúncias reportadas pelos colaboradores ou terceiros serão tratadas com confidencialidade pela Garcia. Na qual possui um canal de comunicação gratuito, permitindo denúncias anônimas ou identificadas (“Canal de Denúncias da Garcia”), para o seguinte e-mail: **canaldedenuncias@garciamonteiro.com.br** ou através do WhatsApp **(16) 98115-5620**.

O Canal de Denúncias é um canal direto de comunicação, aberto para colaboradores e terceiros. Após o registro da denúncia, um relatório escrito é enviado para os membros do Comitê de Ética que será responsável pela execução das investigações, com possibilidade de envolvimento, de forma confidencial, de outras áreas da Garcia, conforme o tema, ou de prestadores de serviços externos.

Quando relatar uma denúncia, inclua o máximo de informações e detalhes possíveis, inserindo evidências do que está sendo denunciado, caso as possua. Alegações vagas, não específicas ou sem informações suficientes para a análise são mais difíceis de serem apuradas, podendo até impossibilitar a avaliação.



## **XII) Medidas Disciplinares para Violações de Código**

A infração a este Código configura uma violação aos deveres do contrato de trabalho e levará à abertura de procedimento para apuração de irregularidades, podendo sujeitar os colaboradores à aplicação de medidas disciplinares.

A apuração do caso é de responsabilidade do Comitê de Ética, que ficará responsável por determinar a aplicação de medidas disciplinares, levando-se em conta a relevância dos fatos e a gravidade da infração.



## XIII) Considerações Finais .....

### VIGÊNCIA E APLICAÇÃO

O presente CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA, reflete o compromisso de profissionalismo e transparência.

Comprometo a cumpri-lo inteiramente em todas as ações na prestação de serviços.

Reconheço ter recebido o treinamento do CÓDIGO DE ÉTICA nesta data e estou de acordo com seu conteúdo.

### DEVER DE DIFUNDIR

Todos os destinatários têm o dever de difundir este Código, denunciando adequadamente eventuais violações dele.

### COMPROMISSO COM O CÓDIGO

A partir da implantação deste Código, e em todas as suas revisões, todos os seus destinatários têm a obrigação de assinar uma declaração atestando que leram cada versão do Código de Ética e Conduta: Para aqueles que mantenham vínculos de trabalho, independentemente do nível hierárquico, espécie de vínculo e atribuições; Para os demais destinatários que mantenham vínculos contratuais (pessoa física ou jurídica), no ato da contratação.

**Todos os destinatários devem participar dos treinamentos realizados pela Garcia.**

**A não assinatura da declaração ou a ausência nos treinamentos não representam liberação de desobediência dos destinatários deste Código.**

**Todos os destinatários têm o dever de seguir e denunciar eventuais infrações às disposições do Código.**

### DÚVIDAS E OMISSÕES

Os princípios e critérios de conduta considerados no Código preveem todas as situações que podem surgir no cotidiano de cada relação. As missões serão tratadas pelo Comitê de Ética.

Qualquer um que tenha dúvidas e incertezas sobre as disposições deste Código deve procurar o seu gestor imediato ou, na impossibilidade, quando necessário recorrer ao canal de denúncia disponibilizado pela Garcia, por meio de WhatsApp **(16) 98115-5620** ou por meio do endereço eletrônico:

**canaldedenuncias@garciamonteiro.com.br.**





# TERMO DE COMPROMISSO E ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

---

Nome: \_\_\_\_\_

O presente CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA, reflete o compromisso de profissionalismo e transparência.

Comprometo a cumpri-lo inteiramente em todas as ações na prestação de serviços.

Reconheço ter recebido o treinamento do CÓDIGO DE ÉTICA nesta data e estou de acordo com seu conteúdo. Me comprometo a seguir e cumprir os dispositivos e temas abordados e definidos pelo mesmo e pela legislação em relação a terceiros, em especial a Lei Federal nº 12.846/13, a chamada Lei Anticorrupção.

A assinatura do Termo de Compromisso e Adesão ao Código de Ética é expressão do livre consentimento e concordância no cumprimento desses princípios.

\_\_\_\_\_  
Local

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Data

\_\_\_\_\_  
Assinatura

