



# CÓDIGO DE

---

# ÉTICA E CONDUTA

ALINHAMENTO - COMPROMETIMENTO - COMUNICAÇÃO - RESPEITO - VALORIZAÇÃO

# CARTA DA DIRETORIA

---

Aos nossos colaboradores,

A Metalúrgica Ática tem como missão, prover excelência e qualidade no processo de estampagem de seus produtos, acompanhando as tendências mundiais do mercado.

A mais de meio século de atuação, temos desenvolvido e mantido parcerias duradouras no ramo de estampados, o que demonstra a satisfação dos nossos parceiros com relação à qualidade dos nossos serviços.

Além da nossa missão, temos trabalhado constantemente o nosso PDV - Propósito, Desafios e Valores, para estimular em cada colaborador atitudes que transmitam Respeito, Alinhamento, Comunicação, Comprometimento e Valorização,

Pautados na Ética e Responsabilidade com as pessoas que fazem a Metalúrgica Ática acontecer, nosso objetivo é alcançar e manter a liderança no mercado com uma atuação íntegra e transparente, abrangendo comunidade e meio ambiente.

Queremos consolidar a Metalúrgica Ática como uma marca empregadora sólida, responsável socialmente e de maneira sustentável, mas para que tudo isso seja real e permanente todos deve conhecer e compreender nossos princípios éticos e nossos propósitos.

Com esse intuito revisamos o nosso Código Conduta Ética, para que seja um conjunto de políticas internas e uma das principais formas de comunicarmos nossas diretrizes de atuação, e, agir em estrito acordo com ele, de forma convicta e sem flexibilização, deve ser um compromisso de todos que fazem parte da Metalúrgica Ática.

Atenciosamente,

  
Mario Louco  
Diretor de Planejamento

  
Nester Barbosa  
Diretor de Operações

# PROPÓSITO, VALORES E DESAFIOS

---

## Nosso propósito

Unir pessoas num relacionamento de respeito, confiança e transparência, para contribuir no desenvolvimento de boas soluções.

## Nosso desafio

Promover relações de cooperação, inovando na busca por eficiência com segurança e qualidade, gerando fartura para a equipe, parceiros e clientes.

## Nossos valores

**Respeito** - Respeitar ao próximo com a si mesmo.

**Alinhamento** - Cumprir o combinado com todos, Equipe, Parceiros e Clientes da Metalúrgica Ática.

**Comunicação** - Comunicar com transparência, de forma clara e objetiva entre a Equipe, Parceiros e Clientes da Metalúrgica Ática.

**Comprometimento** - Ouvir com atenção, comprometer-se e atingir as metas e objetivos estabelecidos pela Metalúrgica Ática com Equipe, Parceiros e Clientes, com foco no propósito, desafio e valores sempre cumprindo a legislação vigente.

**Valorização** - Reconhecer o valor de tudo e de todos construindo relacionamentos saudáveis entre Equipe, Parceiros, Clientes da Metalúrgica Ática.

## **APLICAÇÃO DESTE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA**

Nosso código de conduta ética foi estabelecido em conformidade com os princípios básicos da Constituição Federal do Brasil de 1988, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da CLT nº 5.452/43, Lei nº 12.506/2011 – Lei nº 10.101/2000 – Lei nº 7.998/1990 – Lei nº 7.783/1989 – Lei nº 6.367/1976 – Lei nº 4.749/1965 – Lei nº 4.266/1963 – Lei nº 4.090/1962., da Lei Emprega+ Mulheres nº 14.457/22, da Lei da aprendizagem nº 10.097/00, da Lei da Escuta Especializada nº 13.431/17- que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência, da Lei no 8.069/90 (Eca), da Lei 11.788/08, e da LGPD nº 13.709/2018

Todos os diretores, supervisores, coordenadores, líderes e colaboradores devem conhecer e estar comprometidos com as regras e políticas estabelecidas neste código de conduta ética e serão responsáveis por disseminar e praticar as diretrizes aqui contidas.

Os clientes e fornecedores, e demais parceiros da Metalúrgica Ática também deverão conhecer e observar esse código para orientarem sua conduta e evitarem conflitos e violações.

É primordial compreenderem como este código influencia a rotina de trabalho, e, portanto devemos cuidar para que os compromissos estabelecidos aqui estejam sendo praticados.

O Corpo Diretivo junto com os gestores de cada área tem a responsabilidade de demonstrar a importância desde Código através de seus atos, e, de cultivarem uma cultura que permita a discussão dos problemas de ética e conduta na sua equipe, criando um ambiente propício e aberto à manifestação livre do dialogo e ideias de melhoria contínua.

## **POLITICA DE PRINCÍPIOS BÁSICOS E ATENDIMENTO AOS DIREITOS HUMANOS**

A Metalúrgica Ática neste momento denominada somente como Ática declara seu total desacordo a quaisquer tipos de relacionamentos ou parcerias com prestadores de serviços, colaboradores, terceirizados e fornecedores que realizam prática contrária ao estabelecido neste documento, assim como, a observância deste código também será condição primordial para a contratação dos mesmos.

Sendo assim, a Ática expressa sua plena concordância à igualdade de todos perante a lei e a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade.

A Ática não se opõe a liberdade de associação e o efetivo direito à negociação coletiva entres os sindicatos patronal e laboral.

A Ática abomina todas as formas de trabalho forçado, compulsório ou análogo à escravidão.

Na Ática não será admitido qualquer tipo de tratamento desumano, degradante ou ato discriminatório, a qualquer colaborador (a), direto ou indireto, cliente ou fornecedor, por conta de sua identidade de gênero, orientação sexual, sexo biológico, raça, cor, ou religião.

A Ática não utiliza mão de obra infantil, e, não contrata jovens menores de 18 anos, salvo nas condições de jovens aprendizes em conformidade a lei.

É dever da Ática, influenciar o respeito aos Direitos Humanos em sua cadeia de valor, com suas partes interessadas, e com aquelas que a empresa possui contrato direto, implantando medidas de prevenção e respeito a esses direitos, e, estabelecendo ações de conscientização e de promoção, assim a Ática encoraja seus clientes, fornecedores e parceiros a atuar da mesma forma com todas as suas partes interessadas.

Em relação aos colaboradores, a Ática assume o compromisso expresso de:

- Promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos.
- Promover a igualdade entre homens e mulheres de forma justa e com oportunidades e condições iguais.
- Buscar um ambiente de trabalho produtivo e de fartura para todos.
- Buscar sempre uma comunicação transparente e ética.
- Reconhecer talentos e oferecer oportunidades de crescimento.
- Respeitar a diversidade e a inclusão.

# **POLÍTICA DE MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

A Ática tem a responsabilidade de criar um ambiente saudável, seguro e que promova o bem-estar, a proteção e excelentes condições físicas de trabalho.

Prezamos pelo equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, e, estimulamos a adoção de praticas saudáveis para os nossos colaboradores.

A prática diária da segurança e saúde no trabalho será considerada inerente a quaisquer serviços executados, onde, todo o trabalho deverá ser resguardado pelas indispensáveis medidas de segurança. Nem a urgência, nem a importância, nem a alegada indisponibilidade de meios ou recursos, nem quaisquer outras razões poderão ser invocadas para justificar a falta de segurança.

Riscos ocupacionais, quando identificados deverão ser imediatamente tratados, nosso foco será sempre na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, tendo como fatores chave os seguintes princípios:

- Implementar e manter o Sistema de Gestão Ambiental e o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho - SST, promovendo o envolvimento e a conscientização das nossas partes interessadas sempre que necessário.
- Atender às legislações, normas e outros requisitos aplicáveis ao nosso Sistema de Gestão Ambiental e ao Sistema de Gestão de SST.
- Promover a proteção do meio ambiente, prevenindo à poluição ambiental, o uso sustentável dos recursos naturais, o gerenciamento dos resíduos e dentre outras ações.
- Fornecer condições de trabalho seguras e saudáveis, a fim de evitar lesões e doenças relacionadas ao trabalho.
- Definir e atender os objetivos e metas com foco no desenvolvimento sustentável e de SST da empresa.
- Buscar a melhoria contínua de nossos processos, a fim de aumentar o nosso desempenho ambiental e de saúde e segurança dos trabalhadores, eliminando e/ou controlando os aspectos ambientais significativos, bem como os perigos e riscos de SST e garantindo a satisfação da equipe, parceiros e clientes.

Será dever de todos, executar o trabalho que cabe a cada um, respeitando sempre as regras de saúde e segurança, e comunicando imediatamente qualquer situação preocupante, incidente ou desrespeito às normas de segurança.

Sendo assim:

É proibido usar, portar ou transferir drogas ilegais dentro das instalações da empresa.

Não é permitido trabalhar sob o efeito de álcool ou de drogas ilegais.

Não é permitido o uso indevido de medicamentos no local de trabalho. A Ática não

permitirá que seu colaborador direto ou indireto, trabalhe sob efeito de medicamentos que possam propiciar atos inseguros.

Não é permitido falar ou manusear o celular ao mesmo tempo em que esta andando, ou operando qualquer tipo de ferramenta, máquina ou equipamento.

Todos, independentemente de cargo ou posição hierárquica, estão proibidos de agir com violência ou de fazer ameaças a seu semelhante, como também não estão autorizados a portar ou usar armas no local de trabalho.

A todo colaborador fica assegurado, sempre que lhe for imposta condição insegura de trabalho, o direito de representação junto aos setores de segurança do trabalho e à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, e a recusa ou interrupção de uma atividade por considerar que ela envolva grave e iminente risco para sua segurança e saúde, de seus companheiros e de terceiros.

Os Equipamentos de Proteção Individual - EPI e Coletiva - EPC serão considerados ferramentas de serviço, sendo sua utilização obrigatória em todas as atividades, garantido o seu fornecimento e constante atualização.

Nos treinamentos realizados pela Empresa, deverão ser abordados os aspectos de segurança e saúde envolvidos na execução do trabalho.

A Ática promoverá, por meio de ações e programas, a busca pela melhoria da qualidade de vida e bem estar dos colaboradores.

A Ática exigirá das empresas prestadoras de serviço o cumprimento do disposto neste código e das medidas de segurança e saúde no trabalho relativo à legislação vigente e normativa da Empresa, assegurando o amplo acesso aos seus serviços para efeito do pleno exercício da fiscalização especializada.

#### DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA:

- POLITICA INTEGRADA - MEIO AMBIENTE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.

# POLÍTICA CONTRA ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL E IMPORTUNAÇÃO

**Assédio moral** é conceituado como toda e qualquer conduta abusiva realizada através de comportamentos, palavras, atos, gestos ou material escrito que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

**Assédio sexual** é outra forma de abuso de poder que ocorre quando alguém em posição privilegiada usa dessa condição para oferecer benefício, coagir ou constranger alguém com o intuito de obter vantagens sexuais.

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja, e, pode ser de duas categorias:

- Chantagem - quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.
- Intimidação - que abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante.

Assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do **Código Penal**, e a pena prevista é de um a dois anos de detenção

Outro ato condenável é a **Importunação sexual**, que é definida como: “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”. Essa prática é considerada crime no Brasil desde 2018 e foi incluída no Código Penal pela lei 13.718, considerada um crime mais grave, tem portanto, uma pena mais severa, que vai de 1 a 5 anos.

A importunação sexual no ambiente de trabalho envolve comportamentos indesejados de natureza sexual, que criam um ambiente hostil, ofensivo e intimidante para a vítima.

Esses comportamentos podem incluir, mas não estão limitados a, comentários de teor sexual, insinuações, gestos obscenos, toques indesejados, exposição indevida, propostas sexuais não solicitadas e outras formas de assédio sexual.

**Não aceite tratamento discriminatório ou desrespeitoso.  
Sendo vítima, presenciando ou tendo conhecimento de práticas abusivas e de assédio, use o canal de denúncias.**

**Email: [canaletica@met-atica.com.br](mailto:canaletica@met-atica.com.br)**

A Ática abomina todas as formas de assédio e assume o compromisso de acolher as denúncias assegurando sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação, ainda garantirá que o denunciante não sofrerá nenhum tipo de retaliação e a investigação será imparcial e idônea a fim de apurar e responsabilizar os envolvidos.

## **POLÍTICA DE USO DE ATIVOS FÍSICOS DA EMPRESA**

Os bens, os equipamentos e as instalações da Metalúrgica Ática se destinam exclusivamente ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pela empresa. E estão incluídas todas as formas de propriedades físicas e intangíveis, tais como; instalações, inventário, tecnologia da informação (TI) e propriedade intelectual, bem como, dados e informações da Ática.

*É obrigação de cada colaborador proteger os bens da Ática e usá-los para as finalidades previstas.*

Todos têm que estar sempre atentos e tomar as medidas de prevenção a roubos, apropriações indevidas, danos e mal uso de quaisquer bens da Ática, isso inclui; não permitir que bens físicos sejam destruídos, descartados, vendidos, emprestados ou doados sem as aprovações devidas.

## **POLÍTICA DE PROPRIEDADE INTELECTUAL E INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS**

A Propriedade Intelectual é um ativo estratégico para a Ática. Entenda-se por propriedade intelectual: marcas, patentes, desenhos industriais, nome de domínio, direitos autorais, inovações, aperfeiçoamentos, processos, produtos, projetos, modelos, informações financeiras, comerciais e de mercado, ideias, conhecimentos ou qualquer outra atividade de cunho não material desenvolvida na Ática ou por contratação desta, entre outros itens que beneficiariam um concorrente se fossem de seu conhecimento.

Os resultados do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas gerados na empresa são de propriedade exclusiva da Ática.

Sendo assim, será responsabilidade de todos tratarem de forma confidencial as informações sobre propriedade intelectual a que tenham acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma criteriosa.

## **POLÍTICA DE USO DE FERRAMENTAS DE COMUNICAÇÃO**

A segurança das informações deve ser tratada com zelo. O uso inadequado dos sistemas de TI é vedado e pode expor a Ática a uma série de riscos, incluindo ataques de vírus e violações da segurança da informação.

Os sistemas eletrônicos e os recursos de informática estão à disposição dos colaboradores para o bom desempenho de suas funções.

É proibida a utilização de software ou hardware pirata, assim como, não é permitido o acesso a sites de conteúdo impróprio, duvidoso e criminoso, e, é vetado instalar arquivos e programas sem a autorização e anuência do departamento de tecnologia da informação mesmo que para atender demandas de ordem profissional.

## **POLÍTICA DE RELACIONAMENTO, CONDUTA LABORAL E RELAÇÃO ENTRE COLABORADORES**

A base dos relacionamentos admitidos em nossas dependências são a dignidade e o respeito mútuo, e todos os colaboradores devem seguir tais os princípios.

Todos que estão em posição de liderança deverão mostrar, por meio de seus atos, que estão comprometidos com esses Valores e deverão também contribuir para a criação de um ambiente em que o cumprimento dos padrões de conduta seja uma expectativa factível e o comportamento ético, uma norma.

E, sob-hipótese nenhuma, deverá ser solicitado a um colaborador da Ática que transgrida a lei ou que desrespeite os valores, as políticas e os procedimentos internos da empresa.

Com relação à Conduta Laboral, a Ática investe e segue rigorosos sistemas de controle da qualidade para entregar os melhores produtos com o mais alto grau de segurança, e, sendo assim, não admitirá atos que caracterizem negligência por parte dos colaboradores no desempenho de suas funções, a desídia, como é normalmente conhecida que é quando o colaborador demonstra disposição para evitar qualquer esforço físico ou moral; indolência, ociosidade, ou, preguiça, ocorre quando os colaboradores cometem repetidamente pequenas violações, e, nesta situação quando a desatenção reiterada e o desinteresse contínuo forem persistentes e intencionais estará sujeito as sanções e penalidades, conforme previsto na lei.

Para a manutenção de um relacionamento profissional e ético dentro dos princípios da Ática, deveremos ter como pratica comum, a Conversa de Alinhamento e Valor nas situações que as partes entrarem em conflito de ideias e divergirem sobre qualquer tratativa de ordem disciplinar, profissional ou, que haja falha na comunicação, propondo hora e local adequado, para a realização com o objetivo de reafirmarem suas condutas conforme se faz necessário neste código.

## **POLÍTICA DE CONFLITOS DE INTERESSE**

Conflito de interesse é configurado quando, por conta de um interesse próprio ou de terceiros, um colaborador possa ser influenciado a agir contra os princípios, as normas ou interesses da Ática, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais.

As decisões dos colaboradores da Ática devem se basear em opiniões isentas de interesse ou ganho pessoal.

Evite situações que criam ou pareçam criar conflitos.

Sendo assim, os colaboradores da Ática não estão autorizados a representar a empresa em acordos que resultem em benefício financeiro próprio, de familiares ou de amigos.

O conflito de interesses pode acontecer quando as atividades particulares dos colaboradores forem incompatíveis com as suas obrigações perante a empresa ou concorram com as atividades ou serviços prestados diretamente pela Ática.

A contratação de empresas e/ou profissionais, cujos proprietários ou sócios tenham grau de parentesco ou afinidade com colaborador, gestor ou diretor que possuam a prerrogativa do poder decisório ou o conhecimento de informações privilegiadas a respeito do bem objeto a ser adquirido pela Ática, não será aceitável.

Conflito de interesses na relação com colaboradores - A contratação de parentes de colaboradores para trabalhar na Ática, será permitida sempre oriundos de processo seletivo, e, desde que estes não possuam relação direta de subordinação hierárquica.

A área de Recursos Humanos é a responsável pela aprovação, e deverá informar à Diretoria sobre eventual contratação nestas condições.

Todo Colaborador com grau de Parentesco com outro colaborador da Ática deverá informar no momento de sua integração, declarando esta ocorrência e posteriormente, sempre que houver alguma alteração nessa condição ou que lhe seja solicitado pela Ática. Para a Ática, fica proibido que os seus Colaboradores obtenham qualquer vantagem e/ou benefícios que envolvam interesses pessoais ou de seus Parentes e utilize indevidamente recursos financeiros ou econômicos, informações, bens ou oportunidades de negócios desta para obtenção de ganhos pessoais ou para fins contrários ao interesse da Ática.

Os colaboradores devem informar ao Departamento de Gestão de Talentos, (Rh/Jurídico/Segurança do Trabalho), sobre qualquer situação que pareça criar um conflito de interesses.

Conflito de interesses na contratação de fornecedores - É de fundamental importância que todos os colaboradores envolvidos operacionalmente ou que tenham prerrogativas decisórias, desde a escolha do objeto, ou, do terceiro, ou da sua contratação, ou monitoramento, ou, relacionamento, e etc., estejam cientes de suas responsabilidades profissionais, dos riscos inerentes e do cumprimento integral do Código de Conduta Ética.

Para a Ática, fica estabelecido que é proibido envolver-se direta ou indiretamente ou influenciar na contratação de terceiros em que parentes ou pessoas próximas façam parte da empresa a ser contratada e o colaborador tenha interesse de envolver-se direta ou indiretamente no resultado desse processo.

Conflito de interesses na relação com os Concorrentes - Acreditamos na concorrência leal. Nossa competitividade deve se basear na capacidade de negociação com os fornecedores e na gestão ética do negócio. Dessa forma, condenamos atitudes de corrupção, formação de cartel ou atos que possam fraudar os mecanismos que fiscalizam o setor.

A Ática também não admite que os seus colaboradores façam comentários sobre produtos ou serviços de concorrentes, diretos ou indiretos, com o intuito de denegrir ou difamar publicamente e/ou internamente a imagem do concorrente.

Quaisquer ações consideradas anti-competitivas, como combinação de preços, divisão de clientes e mercados, recusa de vendas, entre outras, devem ser comunicadas ao seu gestor ou relatadas no Canal de Ética.

Esperamos que o colaborador seja um defensor da boa reputação e do patrimônio da empresa.

Conflito de interesses na relação com agentes públicos - Durante o relacionamento com agentes públicos de poder decisório no âmbito dos negócios, todos os colaboradores devem declarar esse potencial conflito de interesses em termo próprio aos seus superiores ou a Gerência da Ática e ao nosso Departamento Jurídico. Colaboradores que possuam qualquer relacionamento pessoal com Agentes Públicos que interagem oficialmente ou formalmente com a Ática deverão informar essa condição formalmente e encaminhar para a comissão de ética da Ática através do e-mail: canaletica@met-atica.com.br

Conflito de interesses com o exercício de atividades profissionais externas - É vedado aos colaboradores desempenharem atividades externas que concorram direta ou indiretamente com os serviços ou atividades finalísticas prestadas pela Ática. Casos excepcionais poderão ser autorizados após avaliação da Direção. Igualmente, fica vedado ao Colaborador exercer atividades profissionais em empresas que possuam negócios com a Ática bem como participar de atividades externas que prejudiquem a capacidade de desempenho de suas funções como colaborador ou que divulgue ou faça uso de informação privilegiada obtidas em razão de seu serviço, em proveito próprio ou de terceiros.

Conflito de interesses no recebimento ou oferecimento de brindes, presentes, hospitalidades e viagens - O recebimento e o oferecimento de brindes institucionais a pessoas físicas ou jurídicas que mantenham relacionamento com a Ática são permitidos, desde que seja de caráter geral ou o valor seja de até R\$ 150,00. O valor em referência poderá ser revisto pela Diretoria da Ática a qualquer momento.

Não é permitido aceitar e/ou oferecer comissões, abatimentos, empréstimos, descontos, favores, gratificação ou qualquer vantagem indevida como recompensa ou agradecimento pelo cumprimento das obrigações legais e laborais do colaborador.

O colaborador deve ter atenção redobrada em relação a sua conduta quando estiver recebendo algum tipo de vantagem de fornecedor ou agente público que esteja negociando ou poderá vir a negociar com a Ática. O fornecedor ou agente público não pode oferecer qualquer vantagem que não esteja prevista no Código de Conduta Ética da Ática, se o fizer, o fato deverá ser comunicado à sua Chefia.

Todos os colaboradores que possuam ciência ou tomem conhecimento de qualquer situação real ou suspeita que possa caracterizar conflitos de interesses, de boa-fé, deverá comunicar a sua liderança e/ou Gerência ou no e-mail do canal de Ética.

Em caso de dúvida, o colaborador deverá submeter à questão formalmente a chefia imediata e, se for necessário, esta deverá consultar sua Gerência, a Comissão de ética ou o Departamento Jurídico da Ática.

## **POLÍTICA PARA CONDUTA FORA DA ÁTICA**

É compromisso da Ática, através de seus representantes, manter e respeitar os mais altos padrões de integridade, honestidade, correção de conduta em todas as relações dentro e fora da empresa.

Os colaboradores e os parceiros comerciais da Ática devem estar pessoalmente interessados e comprometidos em proteger a reputação da empresa.

Os membros da diretoria e os colaboradores da Ática carregam consigo a imagem e a reputação da empresa, dentro e fora dela. Por isso, a conduta de diretores, gerentes, líderes ou de quaisquer colaboradores que atente contra os valores e a reputação da Ática ou a prática de crimes intencionais, ainda que fora do horário de expediente e, a infração não tenha sido cometida no ambiente de trabalho, ou mesmo, que o ato aconteça no âmbito da Internet ou por meio de seus perfis em redes sociais, poderá caracterizar quebra de decoro profissional poderá implicar em aplicação de sanções disciplinares, inclusive em rescisão do contrato de trabalho.

Portanto, todos os colaboradores devem conhecer os valores, as políticas e os procedimentos da Ática, bem como, os princípios legais que orientam esse Código de Conduta Ética.

Sendo assim, se uma pessoa não souber como agir em determinada situação, deverá pedir ajuda antes de tomar qualquer atitude, e acima de tudo, respeitar as pessoas e a lei dentro e fora do local de trabalho.

Colaboradores, fornecedores ou clientes, devem comportar-se de maneira ética e de acordo com a lei ao interagir com a Ática ou atuar em seu nome.

E deverão sempre questionar e reportar ao canal de ética, atividades que pareçam infringir os valores da Ática, apontar situações preocupantes e reportar atos possivelmente desonestos ou antiéticos, da diretoria, da gerência, liderança ou de qualquer um dos seus colaboradores, representantes, clientes, ou fornecedores da Ática.

# **POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD)**

Esta política visa demonstrar o comprometimento da Ática em;

Proteger os direitos fundamentais e as liberdades civis pertinentes à privacidade e ao livre desenvolvimento da personalidade dos colaboradores, clientes e parceiros;

Adotar processos e regras que assegurem o cumprimento, de forma abrangente, de normas e boas práticas relativas à proteção de dados pessoais;

Promover a transparência sobre a forma na qual a Companhia trata dados pessoais; e proteger a Ática, bem como seus colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros de riscos por ocasião de incidentes de segurança envolvendo dados pessoais.

A Ática respeita a privacidade dos seus colaboradores, clientes fornecedores e parceiros. Informações pessoais somente serão coletadas e processadas por razões de ordem empresarial e sempre que isso estiver em conformidade com a legislação aplicável.

O acesso às informações pessoais está limitado apenas às pessoas com direito legais para vê-las e, mesmo assim, somente quando isso se fizer necessário à execução do trabalho.

Os profissionais que lidam com informações pessoais são regularmente alertados quanto à sua responsabilidade de protegê-las.

## DOCUMENTOS INTERNOS DE REFERÊNCIA:

- Política de dispositivos móveis e BYOD.
- Política de Home Office.
- Política de Mesa Limpa.
- Política de Privacidade Corporativa.
- Política de Privacidade de site.
- Política de Retenção, descarte e destruição.
- Política de Segurança da Informação.

## **POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS**

A Ática não tolerará violações à legislação, ao seu Código de Conduta Ética, às suas políticas internas e qualquer conduta contrária ao nosso PDV- propósito, desafios e valores e qualquer violação será tratada como assunto de extrema gravidade.

Para tanto existe uma comissão de ética formada especialmente para colher as denúncias em total sigilo que possibilitará à abertura de uma investigação interna e caso as mesmas venham a se confirmar, as seguintes medidas poderão ser aplicadas, sem prejuízo das sanções legais que possam ser aplicadas:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Readequação de atividades;
- Suspensão;
- Demissão;
- Aplicação de penalidades contratuais;
- Rescisão contratual;

A Ática assegura ao denunciante o direito de manter-se no anonimato, ao inserir as informações no e-mail; [canaletica@met-atica.com.br](mailto:canaletica@met-atica.com.br) o denunciante não precisará se identificar, ou, inserir seus contatos, e quando houver situações em que a pessoa desejar ou precisar dizer o seu nome a Ática irá proteger a identidade da fonte, garantindo, em qualquer caso, a proteção contra qualquer retaliação do denunciante.

A Ática não tolerará qualquer retaliação ao colaborador ou terceiro que, de boa-fé, procurou a comissão de ética, reportou atos ilícitos ou antiéticos ou se recusou a contribuir em qualquer atividade que violasse o presente documento. Também não serão toleradas pela Ática quaisquer retaliações, nem represálias contra os membros da Comissão de Ética, que são os responsáveis pela apuração de todas as denúncias que chegam ao Canal e aos quais é garantido o livre acesso a documentos, sistemas e pessoas para a coleta de informações necessárias à apuração.

## **COMISSÃO DE ÉTICA**

Osmar Barbosa – Diretor de Recursos Humanos

Fabio Tadeu Ostheimer Mouco – Gerente Comercial

Janaina Lombardi Mathias Santos Batista – Departamento Jurídico

Rosangela dos Anjos D. Martins – Saúde e Segurança

Francisca Diniz – Saúde e Segurança

Maria Vanusa da Rocha Gomes – Gestão de Talentos

Neide Souza Brito – Gestão de Talentos

Camila Mesquita Barros – Gestão de Talentos

Kethellyn Ingrid Menezes – Gestão de Talentos