



CÓDIGO  
DE ÉTICA  
DO GRUPO  
**TECNOTEXTIL**



CLÁUSULA PRIMEIRA



# APRESENTAÇÃO



Bem-vindos!

Somos o Grupo Tecnotextil, há mais de duas décadas atuando no município de Três Pontas e Região, com a missão de trazer prosperidade e crescimento sólido através da fabricação de artigos do vestuário atendendo as maiores marcas mundiais do ramo esportivo.

Primamos sempre pela tecnologia de ponta e qualidade, alinhados a sustentabilidade tendo o capital humano como o nosso principal valor de impulsão ao progresso. Neste Código de Ética pautado pelos nossos valores (Respeito ao Ser Humano, Gestão Compartilhada, Sustentabilidade, Responsabilidade Social, Foco nos Resultados, Transparência e Melhoria Contínua com Inovação) você encontrará as normas que farão parte do nosso cotidiano.

Fundadores e Diretores, Renata Tarandach e Paulo Tarandach, acreditam que esse código irá nortear as condutas e escolhas certas nas atividades da empresa. Todos os colaboradores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços devem conhecê-lo, fazê-lo conhecido, observando e defendendo seu cumprimento.





## CLÁUSULA SEGUNDA



A EMPRESA  
E O CUMPRIMENTO  
DAS LEIS E SUA POSTURA  
FRENTE AOS ÓRGÃOS  
PÚBLICOS



O Grupo Tecnotextil se preocupa diariamente em cumprir e a fazer cumprir, todos aqueles que estiverem sob sua responsabilidade, as leis, normas e regras estabelecidas internamente ou externamente pelos órgãos públicos e autoridades em geral.

Acreditamos que esse cumprir e fazer cumprir é o que garante a saúde e equilíbrio de suas atividades e de seus membros em suas cadeias produtivas.

Por isso, ressalta sua preocupação com a correção e austeridade de suas ações, acreditando que transcende o aspecto operacional e invade os campos da ética e da moral do qual são fundamentais nos dias atuais para garantir a aplicabilidade e cumprimento das leis, normas e regras estabelecidas.

Essa postura além de nos beneficiar com um melhor ambiente de trabalho, reflete um menor grau de exposição de nossa empresa a acidentes e irregularidades.





## CLÁUSULA TERCEIRA



# A EMPRESA FRENTE A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA



O Grupo Tecnotextil tem o respeito e a dignidade pessoal como um dos bens mais valiosos, e que deve assegurar a todos os seus colaboradores, clientes, parceiros e prestadores de serviços. O Grupo Tecnotextil está comprometido a manter um ambiente de trabalho livre de discriminação em razão de idade, sexo, nacionalidade, religião, origem étnica, necessidades especiais, orientação sexual, estado civil, convicção política ou filosófica e qualquer tipo de assédio. Ameaças, intimidação física e atos de violência psicológica ou física não serão tolerados.

O ambiente de trabalho será desenvolvido de forma a criar a valorização da diversidade e cultura e promover a troca de opiniões e ideias, de modo a que cada indivíduo tenha oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal.





## CLÁUSULA QUARTA



A QUEM SE APLICA  
O CÓDIGO DE ÉTICA



Este Código de Ética aplica-se a todos os membros do Grupo Tecnotextil, indiscriminadamente, sejam diretores, administradores, gestores, conselheiros, colaboradores, estagiários, prestadores de serviços, clientes, e a todas e quaisquer pessoas físicas e/ou jurídicas que se relacionem direta ou indiretamente com o Grupo.

Este Código deve ajudar a orientar as atividades e conduta profissional, não como um catálogo de regras específicas de cada local ou tipo de trabalho, pois para isso existem as Políticas e Procedimentos de Operação e as orientações dos superiores. É de responsabilidade de cada membro ler, entender e praticar as diretrizes deste Código, pois não serão admitidos os desvios e violações as suas normas sob alegação de desconhecimento.

Os princípios de transparência, integridade e honestidade sempre nortearão a rotina das atividades do Grupo, cabendo a cada um aplicá-los sob pena de infração a este Código.





## CLÁUSULA QUINTA



# A EMPRESA E O AMBIENTE LABORAL



O Grupo Tecnotextil tem consciência de sua responsabilidade social e de sua missão na contribuição do crescimento da comunidade em que está inserido, para tanto defende os princípios do desenvolvimento sustentado e usa, tanto quanto possível, recursos naturais renováveis de forma eficiente de modo a causar o menor impacto ambiental.

A preservação do ambiente laboral saudável para todos os colaboradores e indivíduos que mantêm relacionamento com o Grupo é prioridade, e, já há políticas de segurança e medicina do trabalho implementadas internamente e que devem ser respeitadas, sendo de responsabilidade de cada um estar familiarizado com as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança e meio ambiente e cumpri-los rigorosamente.

No tocante à segurança, devemos estar sempre atentos e zelar pela saúde e integridade física pessoal e também dos colegas de trabalho. Cada um de nós deve assumir a responsabilidade na prevenção de acidentes no ambiente de trabalho, já que se houver cuidado na integridade física de nossas instalações e equipamentos técnicos, evitamos também possíveis riscos de acidentes a toda coletividade.





## CLÁUSULA SEXTA



# FORMAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA DE DISCIPLINA



Preocupado com a constante evolução da sociedade e estabelecimento de “novos conceitos”, o Grupo Tecnotextil na busca de modernização e aperfeiçoamento de sua gestão implementou o “Comitê Interno da Transparência, Ética e Disciplina” que tem como função executar e fiscalizar a Política Institucional de gestão e estratégias para adequação e cumprimento das rotinas trabalhistas às leis e para o fortalecimento de sua cultura interna voltada para as relações interpessoais.

O Comitê tem as atividades supervisionadas pelos Diretores do Grupo e suas ações sempre contam com a aprovação da maioria de seus membros. Qualquer colaborador ou membro do Grupo poderá ter acesso ao Comitê pelo e-mail: **[compliance@tecnotextil.net](mailto:compliance@tecnotextil.net)**

Caberá a este Comitê investigar e apurar as condutas em infração disciplinar e as regras deste Código, bem como a atualização dos conceitos e regras aqui instituídos.





## CLÁUSULA SÉTIMA



O GRUPO TECNOTEXTIL ASSEGURA TODOS OS DIREITOS TRABALHISTAS OU PACTUADOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, LEI, ACORDOS E CONVENÇÕES.

**A) Contudo, deverá ser observado que:**

- O porte de drogas ou armas não é permitido, especialmente no ambiente de trabalho, sendo infração grave, sujeita às sanções trabalhistas e penais.
- O uso de bebidas alcoólicas no ambiente de trabalho ou a apresentação ao trabalho alcoolizado, não é permitido, especialmente no ambiente de trabalho, sendo infração grave, sujeita às sanções trabalhistas e penais.
- É proibida a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da empresa.
- Não é permitido utilizar bens ou patrimônio da empresa em benefício próprio ou de terceiros, sem a aprovação dos superiores responsáveis.
- Todos deverão zelar pela segurança das pessoas, instalações e processos, o bem estar no trabalho e a saúde.
- É inaceitável que os colaboradores desta empresa, no exercício de suas funções profissionais, promovam ou participem de eventos que envolvam sexo e drogas.
- Não serão aceitas práticas de assédio (sexual ou qualquer outra modalidade) entre colegas de trabalho ou qualquer outra pessoa, sendo que a inobservância da regra oportunizará rescisão por justa causa.
- Não é permitido usar a posição hierárquica para exercer abuso de poder sobre os colegas, intimidando-os física, verbal ou psicologicamente.

**B) Quanto a confidencialidade e uso dos bens da empresa:**

- Os equipamentos e as instalações da Empresa se destinam exclusivamente ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pela Empresa.
- São considerados como “bens” da empresa 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 Empresa. É obrigação de cada um proteger os bens da Empresa e usá-los para as finalidades previstas.
- Deverão ser observadas e cumpridas as medidas de prevenção a roubos, apropriações indevidas, danos e mau uso de quaisquer bens da empresa, não permitindo que eles sejam destruídos, descartados, vendidos, emprestados ou doados sem as aprovações devidas.
- A Tecnotextil, seu critério, poderá usar e monitorar qualquer informação transmitida ou residente nos meios eletrônicos, abrangendo a informação escrita ou armazenada em sistema eletrônico e qualquer outro meio associado.
- A propriedade intelectual é um valioso bem para a Tecnotextil, seja a propriedade intelectual por marcas, patentes, desenhos industriais, nomes de domínio, direitos autorais, inovações, aperfeiçoamentos, processos ou produtos, projetos ou modelos, informações financeiras, comerciais ou de mercado, ideias, conhecimento ou qualquer outra atividade de cunho não material desenvolvida pela empresa ou por contratação dela, entre outros itens que beneficiariam um concorrente se fossem de seu conhecimento.
- Todos devem tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que se tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa e para os fins específicos, sendo

VEDADA a divulgação dessas informações, seja pelos colaboradores ou por parceiros comerciais que, em razão de suas atividades, tenham tido acesso a essas informações sem a autorização expressa da Empresa.

- Também é vedada a divulgação de informações de terceiros, a que se tenha acesso para o desempenho da função. Aqui é importante observar que utilizar a propriedade intelectual de terceiros indevidamente poderá acarretar responsabilidade civil à Tecnotextil.
- O dever de confidencialidade quanto as informações recebidas, mesmo quando terminando o vínculo de trabalho ou parceria comercial, permanece indeterminadamente se obrigando os colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes a nunca violá-lo.

**C) Quanto a cordialidade e respeito no ambiente de trabalho, todos os membros do Grupo deverão:**

- Agir com honestidade, sinceridade, lealdade e respeito para com os colegas de trabalho, com os terceirizados e com todos os parceiros de negócios, em todas as situações;
- Agir para que quaisquer práticas ilegais, uma vez identificadas, sejam imediatamente reportadas ao superior hierárquico ou ao “Comitê de Ética”, por meio dos canais disponíveis de denúncia, para que todas as medidas necessárias sejam adotadas;
- Desempenhar as funções com cuidado e diligência, pois, nossas ações devem ser voltadas a responsabilidade social e ao meio ambiente;
- Respeitar a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem dos demais;
- Zelar pelo nome e reputação do Grupo Tecnotextil em toda a sociedade.
- Todas nossas ações devem ser orientadas nesse sentido:

- » Honrar os compromissos assumidos, respeitando prazos, atendendo demandas e cumprindo acordos;
- » Observar as regras da concorrência livre e leal, ou seja, não podemos influenciar direta ou indiretamente no seu resultado;
- » Observar as regras e diretrizes de segurança do trabalho;
- » Informar imediatamente à sua liderança e/ou a área de integridade qualquer ato que seja contrário aos valores do Grupo;
- » Informar a seu líder ou ao gestor de pessoas da sua área sempre que um parente se candidatar a uma vaga no Grupo;
- » Proteger os bens e patrimônio da Empresa com o mesmo zelo que aplicamos aos nossos, sejam eles equipamentos de trabalho, bens de comércio, informações importantes e sensíveis;
- » Prevenir danos, evitar o mau uso dos bens da Empresa, impedir o uso ilegal e cuidar para que não ocorram perdas, furtos ou desvios
- » Utilizar os recursos da Empresa somente para os propósitos da função;
- » Obter resultados de forma transparente e íntegra;

**D) Atendimento a LGPD:**

- Todos, ao realizarem seu trabalho, produzem, recebem e transmitem de diversas formas vários tipos de dados, registros e informações eletrônicas ou impressas que devem ser devidamente identificados, mantidos e protegidos pelo tempo necessário para o desenvolvimento das atividades da empresa ou o pelo prazo previsto em lei. Os registros devem ser mantidos nas instalações da empresa, em locais apropriados para esse fim.
- A Tecnotextil está comprometida em proteger os

Dados Pessoais, baseando-se nas regulamentações aplicáveis de proteção de Dados Pessoais (qualquer informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável).

- Qualquer membro ou terceiros que atuem em nome da empresa e que necessitem acessar ou manusear Dados Pessoais coletados e armazenados na empresa devem agir em estrita conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis relativos à proteção de Dados Pessoais.

**E) Quanto aos que ocuparem cargos de "liderança" devem:**

- Garantir que seus subordinados conheçam e apliquem os preceitos deste Código, bem como oferecer ao Comitê de Ética e Conduta e a área de integridade o apoio necessário para o desenvolvimento de seu trabalho e para a disseminação da cultura da conformidade, ética e de transparência;
- Respeitar colaboradores ou terceiros com quem interajam e abster-se de qualquer conduta que possa ser caracterizada como abuso de poder, assédio moral ou sexual;
- Promover um ambiente de trabalho instigante e inclusivo e não fazer qualquer diferenciação em função de características pessoais de clientes, colaboradores, candidatos ou terceiros;
- Preservar a integridade das informações com que tiverem contato devido a sua posição e jamais utilizá-las em benefício próprio;
- Tomar decisões e empregar recursos ou ativos tangíveis e intangíveis do Grupo Tecnotextil de acordo com as normas previamente estabelecidas e com os objetivos de negócio da Empresa, abstendo-se de qualquer ação em razão de afinidade ou qualquer tipo de favorecimento individual;
- Abster-se de qualquer prática de suborno ou corrupção pública e privada e atuar por sua não ocorrência.



## CLÁUSULA OITAVA



# CONDUTAS DISCIPLINARES E DESCRIÇÃO DAS SANÇÕES E FORMAS DE APLICAÇÃO

Considerando os fundamentos jurídicos e legais que dão sustentabilidade ao poder diretivo do empregador e a importância do poder disciplinar na gestão interna corporativa, visando proporcionar a sustentabilidade na aplicação de sanções disciplinares e a adoção de práticas preventivas para o cumprimento da lei e para a solução de conflitos dentro do cenário do Grupo Tecnotextil;

Considerando ainda que a finalidade maior do Grupo Tecnotextil é cumprimento consciente e deliberado da legislação e das políticas internas, guiado pelos princípios e valores que compõem a identidade da organização, visando a longevidade e transparência, para a integridade da empresa e erradicação de ilícitos internos, com a coerência entre pensamento discurso e ação;

Considerando ainda que o Grupo Tecnotextil busca o engajamento dos colaboradores e gestores com a sua cultura, com regras claras;

E tendo em vista que o contrato de trabalho gera direito e obrigações recíprocos, onde o poder diretivo do empregador é traduzido nas tarefas de organizar, fiscalizar e disciplinar seus empregados, estipula-se às partes a submissão as seguintes regras e sanções disciplinares:

- a. A aplicação da pena deve ter o propósito de fazer o empregado compreender que determinada conduta não é correta e que não deve ser repetida. Visando este propósito, na ocorrência de falta leve, deverá sempre que se julgar conveniente ser previamente aplicada a reunião de alinhamento.
- b. Na ocorrência de falta leve ou média, que não seja adequada a reunião de alinhamento, o empregado deverá ser advertido por escrito, como um aviso de que sua conduta foi em desconformidade com os comandos ou deveres, perturbando a boa ordem dos

serviços, de forma a preveni-lo para não reincidir na falta sob pena de efeitos mais severos.

- c. Na reiteração da falta leve ou média, em curto espaço de tempo, após a advertência escrita, será aplicada a suspensão. A adequação dos dias de "suspensão" dependerá de fatores como: gravidade do ato faltoso e seu impacto negativo no ambiente de trabalho e reincidência.
- d. Na reiteração da falta que levou a suspensão ou na prática de ato extremamente grave será aplicada a demissão por justa causa. Terá como pressupostos o ato grave ou reiterado, o dolo ou culpa grave, a quebra de confiança, violação da boa-fé e prejuízo.
- e. Seguindo a CLT, são atos que constituem falta grave para a justa causa:

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

- a. ato de improbidade;
- b. incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c. negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d. condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e. desídia no desempenho das respectivas funções;
- f. embriaguez habitual ou em serviço;
- g. violação de segredo da empresa;
- h. ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i. abandono de emprego;
- j. ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

- k. ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l. prática constante de jogos de azar.
- m. perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

Além dos atos elencados no artigo 482 da CLT, também oportunizam a justa causa:

- a. cometer ato de desobediência;
- b. violar ou constranger, durante a greve, direitos e garantias fundamentais de outrem e/ou impedir o acesso ao trabalho de outros colegas;
- c. prestar declaração falsa de endereço onerando indevidamente o empregador para a concessão de vale-transporte e utilizar indevidamente vale-transporte para aquisição de produtos no comércio;
- d. recusar-se a usar EPI ou não cumprir as determinações de segurança e medicina do trabalho
- e.
- f. Todas as penalidades passarão antes pela Matriz de Consequências aprovada pelo Comitê Interno da Transparência, Ética e Disciplina e serão aplicadas atendendo os parâmetros de antecedência, gravidade, prejuízo, dolo ou culpa.



## CLÁUSULA NONA



DIRETRIZES DE  
RELACIONAMENTO  
COM PARCEIROS,  
FORNECEDORES  
E CLIENTES:



- O relacionamento com parceiros e clientes deve ser baseado na ética, respeito e na transparência.
- Apenas manteremos negócios com parceiros que combatam o trabalho infantil, forçado, escravo ou em condições análogas ao escravo.
- Empresas e/ou organizações que não repudiem o preconceito ou discriminação de qualquer natureza não poderão ser nossos parceiros.
- Nossos parceiros deverão ser escolhidos a partir de critérios de seleção objetivos e justos. Eventuais vínculos pessoais que possam existir entre os colaboradores e parceiros devem ser evidenciados e comunicados ao Diretor Executivo da área.
- Não serão permitidas qualquer atitude que denigra a imagem das empresas parceiras.
- Todos fornecedores devem ser tratados com respeito e lealdade, mas com isenção de favorecimentos.
- As informações dos nossos fornecedores devem ser tratadas com cautela e confidencialidade.
- Todos os fornecedores da Empresa devem cumprir com as exigências legais, trabalhistas e ambientais, adotar medidas anticorrupção além de gozar de boa reputação.
- Deve ser oferecido o melhor atendimento possível aos clientes, tratando-os com respeito, sem discriminação e buscando construir, independentemente de sexo, idade, condição física ou financeira, relacionamentos verdadeiros e duradouros;
- Comercializar produtos e serviços com honestidade e transparência, respeitando os direitos dos clientes e oferecendo orientações e informações claras e confiáveis;
- Impedir a divulgação de informações enganosas ou abusivas aos clientes;
- Fornecer informações verdadeiras e transparentes durante todo o relacionamento com os clientes;
- Buscar a satisfação e o encantamento dos clientes,





considerando suas opiniões para a melhoria do atendimento e comprometendo-se a entregar os produtos e serviços com qualidade e segurança nos prazos e condições combinados;

- Reforçar o relacionamento com os clientes oferecendo serviços complementares de maneira a gerar valor na relação entre ambos.





CLÁUSULA DÉCIMA



## CANAL DE COMUNICAÇÃO

Devemos tratar nossas preocupações internamente, resolvendo dúvidas e informando à Empresa sobre atos praticados em desacordo com a legislação vigente, a este Código de Ética, ao Manual Anticorrupção, às Políticas e procedimentos do Grupo Tecnotextil, utilizando os seguintes meios:

- Seu líder – para preocupações e problemas relacionados a processos, procedimentos e estratégia de trabalho. Caso seja necessário, procure o superior dele.
- A área de gestão de pessoas da sua unidade – para questões relacionadas ao ambiente e condições de trabalho, de relacionamento, demandas pessoais, por exemplo;
- Ao Comitê Interno de Ética, para questões de dúvidas acerca dos critérios definidos no Código de Ética e Conduta, no Manual Anticorrupção, nas Políticas e procedimentos do Grupo Tecnotextil;
- O Canal de Denúncias, a Diretoria de Compliance ou o canal direto com a Diretoria, se o assunto for violações a lei, ao Código de Ética, ao Manual Anticorrupção, as Políticas e procedimentos do Grupo Tecnotextil.
- Canal de Denúncias é uma ferramenta confidencial e está disponível 24 horas por dia, durante todo o ano. O contato deve ser identificado, pois garantimos a confidencialidade da identidade do denunciante. Excepcionalmente, poderá ser aceita denúncia anônima. Todos os esforços são empregados para garantir a confidencialidade dos relatos.
- **Canal da DIRETORIA:**  
**E-mail:**  
**ouvidoria.diretoria@tecnotextil.net**
- **Canal CONFIDENCIAL:**  
**E-mail:**  
**ouvidoria@tecnotextil.net**

O Grupo Tecnotextil não tolerará qualquer tipo de retaliações aos denunciadores de boa-fé e buscará, de

todas as formas, prevenir este tipo de conduta.

#### **REGRAS GERAIS**

- A. O Código de Ética e Disciplina, para todos os efeitos legais, é parte integrante do contrato de trabalho e considerando norma de caráter geral para o cumprimento das atribuições decorrentes do vínculo de emprego;
- B. Cada membro do Grupo Tecnotextil é responsável por seus atos. Em caso de dúvida sobre a conduta a adotar em situações inusitadas, pergunte. Se alguma situação lhe parecer ambígua procure orientação.
- C. O Grupo Tecnotextil tem compromisso com o combate a atos de corrupção, que são causa de severos prejuízos para a sociedade e podem colocar em risco o próprio Estado Democrático de Direito. Todos os seus membros deverão respeitar as regras anticorrupção previstas na legislação sob pena de incidir nas sanções disciplinares e medidas judiciais cabíveis, sendo vedado oferecer, prometer, dar, direta ou indiretamente qualquer vantagem a agente público, a qualquer pessoa relacionada ao agente público e que possa exercer influência sobre suas decisões enquanto gestor público.
- D. O Grupo Tecnotextil deseja que as Políticas Corporativas sejam cumpridas por todos os seus membros sejam colaboradores, gestores ou diretores. A violação ou suspeita de violação das Políticas e das normas do presente Código, mesmo que de boa-fé, deverá ser relatada tão logo conhecidas ao Comitê de Ética e Disciplina, que assegurará uma resolução satisfatória para o caso.
- E. Todos os colaboradores e membros do Grupo Tecnotextil devem ler e compreender as diretrizes e as regras aqui instituídas. Após a leitura e compreensão do mesmo, os colaboradores devem assinar o Termo de Compromisso e Aceite (Anexo I).

- 
- F. Em caso de dúvidas acerca de algum tema aqui tratado, o colaborador deve solicitar ajuda ao seu líder e/ou a área de integridade. No momento de admissão do novo colaborador, o Termo de Compromisso e Aceite deve ser assinado. Este procedimento deverá ser renovado sempre que necessário.
- G. Este Código de Ética tem vigência a partir da data de sua aprovação e divulgação. Como forma de assegurar a aplicabilidade e evolução contínua, o Comitê Interno da Transparência, Ética e Disciplina revisará este Código de Ética e Conduta sempre que necessário e ordinariamente a cada dois anos.
- 
- 

