

Índice

INTRODUÇÃO	2
TOMANDO DECISÕES ÉTICAS.....	2
TER A PREFERÊNCIA DO CLIENTE.....	2
Relacionamento honesto com clientes.....	3
SEGURANÇA DAS PESSOAS ACIMA DE TUDO	3
Saúde e Segurança.....	3
PESSOAS RESPEITADAS, COMPROMETIDAS E REALIZADAS.....	4
Ambiente de trabalho respeitoso	4
Tratamento justo e igualdade no emprego.....	5
Privacidade de dados pessoais	6
EXCELÊNCIA COM SIMPLICIDADE	6
FOCO EM RESULTADOS	7
Cuidado e uso adequado de bens e recursos da empresa	7
Atividades políticas, comunitárias e associativas.....	8
Protegendo informações confidenciais da empresa	9
INTEGRIDADE COM TODOS OS PÚBLICOS	10
Relacionamento honesto com terceiros	10
1. Fornecedores.....	10
2. Concorrentes.....	11
Concorrência leal e antitruste	12
Precisão dos registros da empresa.....	13
Conflitos de interesses	14
Pagamentos indevidos e relacionamento com governos.....	14
Brindes e entretenimento	15
SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA, SOCIAL E AMBIENTAL.....	17
Condições humanas de trabalho.....	17
Transparência.....	17
Sustentabilidade ambiental.....	17
Conformidade com leis e regulamentos	18
COMPLIANCE	18

INTRODUÇÃO

Este Código de Ética reúne as principais orientações éticas para a condução dos nossos negócios. Ele é aplicável aos colaboradores de todas as operações. Esperamos que nossos líderes e colaboradores atuem de acordo com o texto e os princípios deste Código.

TOMANDO DECISÕES ÉTICAS

Antes de decidir se uma conduta ou atividade é apropriada,

1. verifique se é contrária à legislação;
2. verifique se é contrária a este Código, a Política, Diretriz ou Prática da GT Assessoria;
3. verifique se é inconsistente com os Valores da Empresa;

Se a resposta a qualquer das perguntas acima for positiva, o comportamento ou atividade em questão é inadequado. Adicionalmente, pergunte a si mesmo se você teria orgulho de contar aos seus amigos e sua família sobre sua atitude ou de vê-la publicada em jornais. Respostas negativas indicam problemas.

Sempre que estiver em dúvida, pergunte.

TER A PREFERÊNCIA DO CLIENTE

Os clientes são a razão da existência da GT Assessoria e ter a sua preferência é objetivo de todos nós. Não se pode conquistar clientes sem adotar uma postura ética em todos os momentos dessa relação.

Espera-se da Empresa e dos colaboradores:

Relacionamento honesto com clientes

Honestidade e transparência são essenciais no tratamento com clientes. Devemos ofertar nossos produtos de maneira absolutamente verdadeira. Colaboradores nunca devem oferecer ou anunciar algo que sabidamente não poderá ser cumprido.

Para ajuda sobre este tema, consulte, preferencialmente nesta ordem:

- ➔ Seu Gestor;
- ➔ O Sócio da Empresa.

SEGURANÇA DAS PESSOAS ACIMA DE TUDO

Queremos ter um ambiente de trabalho onde todos os colaboradores se sintam seguros para trabalhar. Saúde e segurança são temas da maior relevância para a GT Assessoria. Essa é a razão pela qual adotamos uma política que declara que a vida e a integridade das pessoas são prioridade em relação a qualquer outro objetivo.

Você deve ajudar a GT a viver esse Valor, agindo da seguinte forma:

Saúde e Segurança

Saúde e segurança são de **responsabilidade de todos**. Enquanto a Empresa investe em equipamentos, recursos, desenvolvimento de padrões e treinamentos, os colaboradores devem cumprir todas as leis, políticas, práticas e procedimentos relacionados ao tema.

Adicionalmente, os colaboradores devem demonstrar **compromisso pessoal em relação à segurança**. Relatar situações inseguras que tenham identificado e buscar a resolução das mesmas com perseverança são exemplos desse compromisso. Líderes devem tratar as preocupações de segurança seriamente, resolvendo os problemas com adequado senso de prioridade.

Acabei de identificar uma situação insegura na minha área. O que fazer?

Situações inseguras que ponham em risco a vida ou a integridade dos colaboradores são situações urgentes e, como tal, devem receber atenção imediata. Seu Gestor, assim como a equipe de Saúde e Segurança do trabalho são os recursos mais próximos ao fato e com condições de fazer algo imediatamente para evitar acidentes. Recorra ao chefe do seu Gestor, se necessário.

PESSOAS RESPEITADAS, COMPROMETIDAS E REALIZADAS

Respeito aos que integram o nosso ambiente e com os quais interagimos é indispensável, em qualquer situação. Comprometimento é vestir a camiseta, é encarar os objetivos da Empresa como se fossem seus. Realização é estar satisfeito com o trabalho, com a empresa, é querer realizar, empreender, e com atitude positiva.

Respeito, comprometimento e realização pessoal são igualmente importantes. Esses valores são atingidos a partir de um ambiente de trabalho agradável e positivo, construído com a participação de cada um de nós. Atitudes que ajudam a GT a viver esse Valor são:

Ambiente de trabalho respeitoso

Cada um de nós deve tratar o outro com **respeito e dignidade**. Queremos que nosso ambiente de trabalho seja livre de qualquer tipo de abuso ou assédio, seja moral, sexual ou discriminatório.

O assédio moral pode tomar as seguintes formas:

- Ofensas verbais;
- Tratamento humilhante; ou
- Ameaças.

? O que é assédio sexual?

Assédio sexual é definido como uma investida não desejada de natureza sexual, pedido de favores sexuais, exposição de material inapropriado ou qualquer outra conduta inapropriada, verbal ou física, de natureza sexual, no ambiente de trabalho.

? Uma piada inapropriada está circulando na minha área. Ela faz referência à minha raça de uma maneira negativa. Essa conduta pode ser considerada discriminatória?

Sim, a conduta pode ser considerada discriminatória e criar um ambiente de trabalho hostil, ainda que seus colegas não tenham tido a intenção de ofendê-lo. Colaboradores devem evitar piadas, apelidos ou qualquer referência ofensiva em relação a:

- | | | |
|---------|----------------|---------------------|
| ▪ Raça | ▪ Sexo | ▪ Lugar de origem |
| ▪ Cor | ▪ Religião | ▪ Deficiência |
| ▪ Idade | ▪ Estado civil | ▪ Orientação sexual |

Para casos de desrespeito no ambiente de trabalho, algumas legislações determinam instâncias específicas de tratamento, como comitês locais, que também poderão ser consultadas.

Tratamento justo e igualdade no emprego

A GT busca oferecer um ambiente de trabalho onde todos os colaboradores são tratados de maneira justa, **sem discriminação**.

Decisões sobre contratação, promoção, demissão, transferência, compensação e treinamento devem ser tomadas com base em critérios relacionados ao trabalho, como, por exemplo, formação, experiência, habilidades, desempenho, valores e liderança.

Raça, cor, religião, sexo, idade, estado civil, orientação sexual, lugar de origem e deficiência não devem influenciar decisões de carreira.

Privacidade de dados pessoais

Respeitamos a privacidade de nossos colaboradores. Por isso a GT somente requer, obtém e usa informações pessoais na medida em que são necessárias à eficiente gestão dos negócios, em conformidade com as leis e regulamentos sobre o assunto.

A legislação, nesse aspecto, pode variar bastante de um país para o outro. Assim, é importante que todos os colaboradores que trabalham com informações pessoais estejam cientes das exigências legais aplicáveis ao seu trabalho.

A Empresa deve tomar todas as medidas necessárias para garantir a proteção de informações pessoais. Colaboradores que acessam informações pessoais de outros somente podem fazer uso profissional das mesmas.

Todos nós temos a obrigação de garantir a **confidencialidade** de informações pessoais.



Trabalho em RH e recebi a ligação de um banco solicitando telefone pessoal e endereço residencial de um de nossos colaboradores. Posso informar?

Não, você não pode informar, nem confirmar informações que o banco eventualmente já possua. Esses são dados pessoais que pertencem a cada colaborador, não cabendo a você passá-las a terceiros.

EXCELÊNCIA COM SIMPLICIDADE

A busca da eficiência máxima é um objetivo da GT e compromisso de todos os colaboradores. Queremos nos tornar cada vez melhores naquilo que fazemos. No entanto, não podemos perder de vista a simplicidade, que nos ajuda a buscar eficiência e evitar desperdícios.

FOCO EM RESULTADOS

A GT considera a rentabilidade e o crescimento uma necessidade vital para a sua sobrevivência e para o progresso da sociedade como um todo. Ao buscar bons resultados, a GT mantém e fortalece a capacidade de gerar empregos, cumprir compromissos, reinvestir, adaptar-se aos avanços tecnológicos, além de dar atendimento às necessidades econômico-sociais da população e à circulação de riquezas.

A busca por resultados, portanto, é um objetivo de todos nós e passa pelo foco nas atividades profissionais e preservação do patrimônio da GT. Contribua para atingirmos este Valor, adotando as seguintes atitudes:

Cuidado e uso adequado de bens e recursos da empresa

O cuidado e uso adequado da propriedade da GT contribuem para a busca de produtividade, resultados e perpetuidade dos negócios.

Os colaboradores devem **proteger** os bens e recursos da Empresa com o mesmo cuidado que aplicam ao seu patrimônio pessoal. É importante fazer o **uso apropriado**, ou seja, para propósitos do negócio.

Bens e recursos da Empresa devem ser protegidos de perda, dano, furto, uso inadequado ou ilegal.

Exemplos de bens que são de propriedade ou responsabilidade da GT:

- Instalações, equipamentos e suas peças;
- Computadores e programas de computador;
- Acesso à internet;
- E-mail;
- Telefones, fixos ou móveis;
- Copiadoras;
- Veículos;
- Propriedade intelectual, como o nome e a marca.

Colaboradores devem ter atenção especial ao usar os recursos de TI oferecidos pela Empresa, como o e-mail e o acesso à internet. Não é permitida a transmissão ou acesso a conteúdo inadequado - aquele contrário à política da GT ou à legislação.

Exemplos de conteúdo impróprio incluem:

- Pornografia e obscenidades;
- Atividades contra o patrimônio público ou de terceiros;
- Discriminação;
- Terrorismo;
- Venda de produtos não relacionados ao negócio;
- Correntes;
- Propaganda político-partidária;
- Jogos.

? Posso usar o computador e acesso à internet para procurar algo não relacionado ao trabalho?

O uso pessoal é permitido, desde que seja ocasional e limitado. O uso privado nunca pode afetar sua produtividade no trabalho. Acessar o internet banking, consultar resultados de exames ou procurar o telefone de um médico são exemplos de uso pessoal permitido, enquanto participar de jogos ou acessar pornografia são exemplos de condutas proibidas.

Atividades políticas, comunitárias e associativas

A GT respeita o direito dos colaboradores de participar de atividades políticas, comunitárias, associativas (inclusive trabalhistas) e outras não diretamente relacionadas

ao trabalho. No entanto, a menos que a GT suporte ou autorize a atividade, ela deverá ser praticada no **âmbito pessoal**.

Isso significa que as horas de trabalho, assim como os recursos da Empresa, não devem ser usados para tal finalidade, nem envolver o nome, a marca ou qualquer outro bem de propriedade da GT.

Os recursos da GT não poderão ser utilizados para doações ou contribuições a candidatos ou partidos políticos sem a aprovação da Empresa. Para maiores informações sobre este tema, contate o responsável por Recursos Humanos.

Protegendo informações confidenciais da empresa

A informação é um ativo importante para a GT. Divulgação indevida de informações, mesmo que por descuido, pode colocar a Empresa em desvantagem, causando perda financeira ou dano à sua imagem.

Os colaboradores devem tratar todas as informações não públicas de maneira confidencial. Isso significa proteger a informação de acesso ou divulgação indevida.

Divulgação de informação confidencial ou de propriedade da GT somente pode ocorrer mediante autorização prévia da Empresa. Esta obrigação deve ser mantida mesmo após a extinção da relação de trabalho.

Formas de proteger informações confidenciais incluem:

- Não discutir negócios em público;
- Usar senha para acesso a arquivos;
- Não compartilhar senhas de acesso a sistemas;
- Guardar documentos em arquivos trancados;
- Destruir documentos antes do descarte.

? Eu estava prestes a descartar alguns arquivos da minha área quando me foi dito que eles poderiam conter informação confidencial. Que tipo de informação é considerada confidencial, para que eu possa destruí-la antes de descartar?

Informação confidencial é aquela que pode causar prejuízo à Empresa se indevidamente divulgada. Alguns exemplos de informação confidencial são:

- Preços;
- Planos de investimento e expansão;
- Resultado dos negócios;
- Informação pessoal dos colaboradores;
- Políticas e práticas de gestão dos negócios;
- Projetos importantes, como aquisições;
- Registro de novas marcas e patentes;
- Informações de empresas com as quais fazemos negócios;
- Dados de produção.

INTEGRIDADE COM TODOS OS PÚBLICOS

Ser uma empresa íntegra é fazer negócios de forma honesta. É fazer o que é correto. É respeitar a legislação. As práticas abaixo traduzem a atitude de integridade que a GT espera:

Relacionamento honesto com terceiros

A GT acredita que ter um relacionamento honesto com fornecedores, concorrentes e demais terceiros é essencial para sua existência e sucesso. Devemos tratar todas as partes com as quais nos relacionamos com a mesma integridade e honestidade com que queremos ser tratados.

1. Fornecedores

É crucial que o nosso relacionamento com fornecedores seja baseado em integridade. Algumas áreas deste relacionamento, como seleção de fornecedores, demandam cuidado especial. Necessidade, preço, qualidade, expertise, reputação, bem como termos

e condições, devem ser os únicos fatores a determinar a escolha dos parceiros de negócio. Colaboradores nunca devem negociar com fornecedores em troca de vantagens pessoais ou em benefício de alguém que não a própria GT.

? Um amigo possui uma empresa de serviços de manutenção de TI que vai participar da nossa próxima concorrência para contratação desse tipo de serviço. Eu gostaria de ajudá-lo e pensei em informar o valor do nosso contrato atual, para que ele prepare uma proposta dentro do que estamos acostumados e dispostos a pagar. Há algo de errado nisso?

Sim, essa atitude é errada. Você não pode passar informações a um participante e, conseqüentemente, favorecê-lo em relação aos demais. Lembre-se que o principal ponto na contratação de fornecedores é a igualdade e justiça do processo. Além disso, ao passar a informação você provavelmente estaria descumprindo uma cláusula do contrato que fizemos com o fornecedor atual, pela qual nos comprometemos a manter a confidencialidade das informações do negócio. Não cabe também, encerrado o processo de tomada de preços, informar aos perdedores o preço fechado com o ganhador.

? Sou responsável pela compra de uma das nossas principais matérias primas e tenho um bom relacionamento com o nosso fornecedor. Meu filho precisa trabalhar e pensei em pedir um emprego a este parceiro. Há algum problema nisso?

Sim, a concessão do emprego, por parte do fornecedor, pode gerar a expectativa de retribuição. Em outras palavras, você poderá se sentir na obrigação de beneficiar este parceiro no futuro, favorecendo-o em uma negociação profissional.

2. Concorrentes

Competir de maneira justa com concorrentes é mais do que evitar condutas anticompetitivas. Nossos colaboradores devem respeitar o trabalho dos nossos

concorrentes, não fazendo, por exemplo, afirmações sabidamente enganosas sobre seus produtos e serviços.

Concorrência leal e antitruste

Acreditamos que todos se beneficiam de um mercado livre, justo e aberto. Além disso, preservar a competição entre concorrentes e proibir restrições indevidas ao comércio é o intuito de muitas legislações ao redor do mundo, muitas delas aplicáveis à GT.

Os colaboradores não devem participar de condutas anticompetitivas, devendo evitar até mesmo situações que pareçam constituir violações legais. As penas por violações à legislação concorrencial são severas, podendo alcançar a Empresa e os colaboradores envolvidos.

Um colaborador com atividades ligadas à área comercial, (como vendas e marketing), que possua contatos no setor ou participe de reuniões em associações comerciais ou industriais (entre outros ambientes que conviva com integrantes do nosso ramo de atuação), deve estar ciente das obrigações decorrentes da legislação concorrencial.

São exemplos de condutas anticompetitivas:

- Combinação de preços;
- Divisão de clientes e mercados;
- Recusa de vendas.

? Eu trabalho na área de vendas e participei de uma feira de construção civil, onde encontrei um conhecido que trabalha para um concorrente. Ele mencionou que a concorrência entre as nossas empresas é muito agressiva e que seria melhor para todo mundo se a gente combinasse quais clientes cada empresa iria atender. Ele me falou para pensar no assunto. Vou encontrá-lo novamente em breve e preciso saber como proceder.

Essa prática é chamada de divisão de clientes e nunca deve ser discutida, muito menos exercida. É uma ação injusta que priva os clientes de escolher preços e empresas. Essa conduta deve ser reportada imediatamente ao seu Gestor e ao Jurídico/Compliance.

Precisão dos registros da empresa

Registros de qualidade permitem à GT tomar decisões conscientes, bem como cumprir com suas obrigações legais. Também, ajuda a Empresa a manter sua reputação de integridade perante o governo e demais públicos.

Todas as transações devem estar refletidas com exatidão nos registros da Empresa, no tempo certo. Os registros devem ser completos, precisos e confiáveis, bem como suportados por documentação apropriada. Ativos e receitas não registrados não são admitidos, em qualquer circunstância.

Todos nós somos responsáveis por garantir a qualidade dos registros. Isso reforça a nossa política de adotar boas práticas contábeis, financeiras e de auditoria.

? Essa seção se aplica a mim, tendo em vista que não trabalho no financeiro ou contabilidade?

Sim. Registros de vendas, faturas, apontamento de horas trabalhadas, relatórios de despesas e de viagens, avaliações de desempenho, etc., são todos registros da Empresa que devem ser mantidos com exatidão.

Conflitos de interesses

É importante prevenir conflitos de interesses e, ao mesmo tempo, respeitar os assuntos pessoais dos nossos colaboradores. Um potencial conflito de interesses surge quando nos envolvemos, direta ou indiretamente, em situações que podem influenciar ou pareçam influenciar nossas decisões profissionais.

São exemplos de situações de conflitos de interesses:

- Você contrata um fornecedor da GT para fins pessoais e esta relação particular o impede de tomar decisões imparciais enquanto profissional da Empresa;
- Você possui outro emprego que afeta o seu desempenho na GT ou implica no uso de recursos da Empresa;
- Você pratica atividades externas que envolvem informações ou conhecimento da GT que não devem ser revelados;
- Você tem um investimento financeiro pessoal em um cliente, fornecedor, concorrente ou outra empresa relacionada e sua posição na GT lhe permite favorecer e, assim, influenciar o desempenho dessas empresas.

Grau de parentesco ou relacionamento afetivo com colaboradores, fornecedores ou clientes podem, em certas circunstâncias, gerar um conflito de interesses ou ser contrários às políticas da empresa. Para maiores informações sobre esses temas, consulte o RH local.

Pagamentos indevidos e relacionamento com governos

A corrupção prejudica a sociedade em várias formas, causando danos nas áreas política, econômica e social.

É estritamente proibido usar recursos ou bens da Empresa para conceder benefícios, fazer pagamentos ou qualquer transferência de valor (como doações), ilegais ou indevidos a clientes, representantes do governo ou outros terceiros. Pagamentos/benefícios ilegais ou indevidos são aqueles realizados com o intuito de

obter, indevidamente, uma ação do governo, a realização de um contrato ou qualquer outro benefício comercial.

Essa proibição se aplica a pagamentos/benefícios diretos e indiretos (feitos através de terceiros) e se destina a prevenir subornos, propinas ou qualquer outro tipo de benefício em troca de uma vantagem indevida.

Um pagamento ilegal ou indevido pode destruir a imagem da Empresa, além de gerar responsabilidade civil e até criminal para a GT e os colaboradores envolvidos. Algumas leis sobre corrupção possuem definições muito amplas sobre suborno. É possível que um indivíduo seja processado por uma prática que não sabia constituir violação legal. Deste modo os colaboradores devem ter muito cuidado com essas questões, solicitando orientação ao Jurídico sempre que necessário.



Estamos instalando uma nova unidade de negócios no exterior. Um representante do governo local disse que seu irmão está desempregado e deu a entender que se o contratarmos ele expedirá todas as autorizações que precisamos. Isso é uma forma de corrupção?

Ainda que a vantagem diretamente solicitada não seja dinheiro, esta é, sim, uma forma de corrupção. A atividade pública de autorização de operação estaria sendo influenciada de maneira indevida por um benefício particular. Você não deve levar esse tipo de situação adiante e deve informar a situação ao seu Gestor, imediatamente.

Brindes e entretenimento

Relações sólidas com parceiros de negócio são essenciais para qualquer empresa. Brindes e entretenimento são cortesias que ajudam a fortalecer essas relações - em algumas culturas mais que em outras.

De maneira geral, a GT permite dar e receber presentes e entretenimento, desde que sejam apropriados, ou seja, não geram à pessoa que recebe um sentimento ou dever de

fazer algo em troca. Em outras palavras, não devem gerar tendência de favorecimento como forma de retribuição.

Brindes e entretenimentos inapropriados podem causar consequências negativas para a Empresa como, por exemplo, influenciar (ou a mera aparência de influenciar) indevidamente decisões de negócio ou criar um conflito de interesses.

? Como eu saberei se um brinde é apropriado ou não?

Geralmente, brindes apropriados são aqueles de valores moderados, normalmente contendo a marca corporativa e distribuídos de forma geral a todos os públicos. Material de escritório, como mouse pads, calendários, agendas e canetas, desde que não sejam caros, são considerados apropriados. Adicionalmente, produtos consumíveis como cesta de comida, caixa de chocolates, garrafa de bebida – desde que de valor moderado – também são consideradas adequadas.

Ao receber a oferta de um presente ou entretenimento inapropriado, você deve:

- Mostrar apreço pela atitude da pessoa/empresa que fez a oferta, explicar a política da GT e diplomaticamente declinar o presente. Se você não se sente confortável em fazer isso,
- Discuta com seu Gestor a melhor ação a tomar.

Em algumas situações, pode não ser fácil determinar se um presente ou entretenimento é apropriado, assim como decidir o que fazer ao receber uma oferta inadequada. Por isso que, toda vez que o presente ou entretenimento não é claramente apropriado e, portanto, é visto como capaz de influenciar decisões profissionais, espera-se que os colaboradores relatem essas ofertas aos seus Gestores. O seu Gestor o ajudará a determinar o melhor caminho a seguir.

SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA, SOCIAL E AMBIENTAL

A GT está comprometida em ser uma empresa responsável. Isso significa considerar os interesses de todos os públicos, promovendo a sustentabilidade em todas as suas dimensões: econômica, social e ambiental.

No campo da responsabilidade social, a GT possui uma longa tradição, apoiando os interesses das comunidades de maneiras diversas. A responsabilidade social é parte da cultura da Empresa e, para nossa satisfação, engaja muitos de nossos colaboradores.

Queremos ter resultados sustentáveis no longo-prazo; queremos que nosso sucesso seja baseado em práticas honestas de negócio. Contribua para a nossa busca por sustentabilidade, respeitando o que segue:

Condições humanas de trabalho

A GT respeita os direitos fundamentais. Essa é uma das formas de contribuirmos para um mundo mais justo. Condições de trabalho desumanas e degradantes não são aceitas, bem como violações a direitos fundamentais tais como trabalho infantil e trabalho forçado/escravo.

Transparência

A GT se compromete a divulgar as informações da Empresa no tempo apropriado, de maneira completa, precisa e clara. Todos os envolvidos na preparação dessas informações possuem a responsabilidade de garantir veracidade, bem como atendimento à legislação e controles internos sobre o tema.

Sustentabilidade ambiental

O compromisso da Empresa, no que se refere ao meio ambiente, é cumprir as exigências legais, bem como promover o desenvolvimento sustentável. No entanto, este não é um compromisso somente da Empresa. Os colaboradores devem cumprir os padrões internos, bem como reportar aos Gestores suspeitas de qualquer irregularidade nessa área.

Conformidade com leis e regulamentos

A GT busca cumprir todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis aos seus negócios.

Todos nós devemos conhecer o regramento aplicável às atividades profissionais que exercemos (incluindo políticas e diretrizes internas) e agir de acordo com as mesmas.

Algumas vezes as obrigações legais podem não ser claras e é comum o surgimento de dúvidas. Nessas situações, assim como em casos de suspeita de não conformidade, os colaboradores devem buscar orientação.

COMPLIANCE

Este Código é de cumprimento obrigatório. Por isso é importante que todos saibam que condutas contrárias podem levar à aplicação de medidas disciplinares, que incluem o término da relação de trabalho, sem prejuízo das responsabilizações legais cabíveis.

Este Código não esgota todas as possíveis questões éticas relacionadas ao trabalho e, por isso, não restringe a GT na aplicação de medidas disciplinares, que serão sempre orientadas pelo bom senso e legislação aplicável.