CÓDIGO DE **ÉTICA E CONDUTA**

Diretrizes de conduta e relacionamento profissional

NOVA GERAÇÃO

Código de ética, conduta e regulamento interno



Edições

1ª edição - agosto de 2023
2ª edição - novembro de 2026

Sumário

CAPÍTULO		PÁGINA
01	Apresentação e aplicação	4
02	Nossa identidade organizacional	5
03	Compromissos da empresa com as pessoas	7
04	Responsabilidades de todos e das lideranças	8
05	Respeito, diversidade e combate à discriminação	9
06	Assédio moral, bullying e outras humilhações	10
07	Assédio sexual e violência sexual	11
08	Ameaças, agressões e outras condutas perigosas	12
09	Liberdade de consciência e convivência profissional	13
10	Jornada, pontualidade, intervalos e registro de ponto	13
11	Faltas, atrasos, saídas e documentos de saúde	15
12	Celulares e outros dispositivos nas áreas operacionais	17
13	Saúde, segurança, treinamentos e exames ocupacionais	19
14	Qualidade, registros e passagem de turno	22
15	Banheiros, vestiários, refeitório e organização dos espaços	23
16	Acesso, circulação e estacionamento	25
17	Patrimônio, recursos e integridade nos negócios	26
18	Informações confidenciais, dados pessoais e imagens	27
19	Ouvidoria	28
20	Apuração de ocorrências e medidas disciplinares	30
21	Integração, atualização e vigência	33

Apresentação e aplicação 01

O Grupo NG adota este Código de Ética, Conduta e Regulamento Interno para orientar o trabalho e os relacionamentos nas empresas que o subscreverem. Respeito, segurança, honestidade e responsabilidade devem fazer parte de todas as decisões, independentemente do cargo ou do vínculo com a empresa.

As regras de convivência e segurança alcançam sócios, administradores, lideranças, empregados, aprendizes, estagiários e, no que couber, visitantes, fornecedores e prestadores de serviço, inclusive clientes presentes nas instalações.

O Código também se aplica a comunicações, treinamentos, deslocamentos a serviço e eventos vinculados ao trabalho. Mensagens e grupos digitais relacionados ao trabalho devem observar os mesmos padrões.

As regras complementam a legislação, os contratos e os instrumentos coletivos aplicáveis.

Base normativa: CLT, arts. 2º, 9º e 468; instrumentos coletivos aplicáveis.

Nossa identidade organizacional

02



A Tecelagem Nova Geração iniciou suas atividades em 2019, em Botuverá, Santa Catarina. A proposta de identidade abaixo considera a atuação das empresas NG em serviços e produtos têxteis.

Negócio. Serviços e produtos têxteis, com atuação em tecelagem plana e de felpa.

Missão. Entregar produtos e serviços têxteis com qualidade e confiabilidade, contribuindo para os resultados dos clientes e para o desenvolvimento das pessoas.

Visão. Consolidar a NG como parceira reconhecida pela qualidade, pela confiança nas relações e pela gestão responsável de suas operações.

Valores e sua aplicação no trabalho

Integridade
Conduzir os negócios e as relações de trabalho com ética e seriedade.

Sucesso do cliente
Entender requisitos, preservar seus materiais e cumprir os compromissos assumidos.

Geração de valor
Usar os recursos com responsabilidade, reduzir perdas e buscar resultados sustentáveis.

Valorização das pessoas
Respeitar diferenças, reconhecer contribuições e desenvolver competências.

Responsabilidade social
Respeitar direitos, a comunidade e o meio ambiente.

Comprometimento
Empenhar-se com entusiasmo, persistência e responsabilidade.

Construção do futuro
Desenvolver a NG para as próximas gerações, mantendo vivo o espírito empreendedor de seus fundadores.

Transparência
Comunicar informações verdadeiras, com clareza e no momento necessário, preservando o sigilo devido.

Esses valores orientam tanto a conduta dos empregados quanto as decisões dos sócios e das lideranças. Segurança e respeito às pessoas não podem ser sacrificados para alcançar metas.

Compromissos da empresa com as pessoas

03

As empresas signatárias assumem o compromisso de oferecer tratamento digno, cumprir obrigações trabalhistas e coletivas, pagar corretamente salários e demais parcelas devidas e manter critérios profissionais nas decisões de contratação, remuneração, avaliação, desenvolvimento e desligamento.

Cabe à empresa fornecer condições de trabalho adequadas, equipamentos e proteções necessários, treinamento compreensível, orientação sobre riscos e acesso a instalações sanitárias, água potável e locais apropriados para refeições. Devem ser consideradas as necessidades de acessibilidade, as adaptações razoáveis e as restrições ocupacionais indicadas por profissionais habilitados.

A prevenção deve abranger acidentes, doenças e fatores de risco psicossociais relacionados à organização do trabalho. A empresa deve acolher relatos de violência, assédio e discriminação, apurar os fatos e adotar medidas de proteção e correção.

São respeitados a liberdade de associação sindical, o acesso às autoridades e o exercício regular de direitos.

Base normativa: Constituição Federal, arts. 1º, III, 5º e 7º; CLT, art. 157; Lei nº 9.029/1995; Lei nº 13.146/2015; NR-1 e demais normas aplicáveis.

Responsabilidades de todos e das lideranças 04

Todos devem conhecer as regras pertinentes à sua atividade, participar das orientações obrigatórias, executar o trabalho com cuidado, respeitar colegas e comunicar dúvidas, riscos, falhas e impedimentos. Ordens profissionais devem ser lícitas, compatíveis com as atribuições e com a capacitação necessária. A liderança deve dar exemplo, distribuir tarefas com critérios profissionais, explicar orientações e acompanhar sua execução. Cobranças devem tratar de fatos, responsabilidades e resultados possíveis. É proibido usar intimidação, ofensas, ameaças, humilhação pública ou pedidos de favores pessoais como instrumento de gestão.

Quem exerce liderança deve encaminhar relatos de irregularidade, preservar as pessoas envolvidas e impedir retaliações. Não pode esconder fatos para proteger resultados, familiares, colegas ou superiores. Avaliações devem considerar critérios previamente comunicados, formação recebida e condições reais de trabalho.

Base normativa: CLT, arts. 157 e 158; NR-1; Lei nº 9.029/1995.

Respeito, diversidade e combate à discriminação

05



Respeito a todas as pessoas.



São proibidos discriminação, hostilidade, exclusão deliberada e tratamento inferiorizado relacionados a raça, cor, etnia, origem nacional ou regional, sotaque, religião, sexo, gênero, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, condição de saúde, condição social, neurodivergência, aparência, estado civil, gravidez, situação familiar, opinião política ou filiação sindical, entre outras características protegidas.

Essa proibição abrange racismo, xenofobia, misoginia, sexismo, homofobia, transfobia, etarismo, capacitismo e intolerância religiosa. Também alcança decisões de trabalho que restrinjam oportunidades por preconceito.

Não se admitem apelidos depreciativos, imitações ofensivas, insultos, piadas discriminatórias, gestos ou comentários que inferiorizem alguém. Deve-se utilizar o nome pelo qual a pessoa se identifica. A proibição de conteúdo discriminatório independe de pedido prévio para parar.

A alegação de brincadeira, costume, amizade ou ausência de intenção de ofender não afasta a apuração. O silêncio ou o riso constrangido não devem ser interpretados como concordância. As mesmas regras valem quando a pessoa atingida não está presente.

> O respeito é **obrigatório em todos os níveis**. Não haverá exceção para gestores, sócios, familiares ou profissionais com maior tempo de empresa.

Base normativa: Constituição Federal, arts. 3º, IV, 5º e 7º; Lei nº 9.029/1995; Lei nº 7.716/1989; Lei nº 13.146/2015; Lei nº 10.741/2003; STF, ADO 26 e MI 4733. O enquadramento penal depende dos elementos de cada conduta.

Assédio moral, bullying e outras humilhações

06

É proibido expor alguém a situações abusivas, constrangedoras ou humilhantes no trabalho. O assédio moral costuma envolver práticas reiteradas que degradam as condições de trabalho, a dignidade ou a saúde. Pode ocorrer entre colegas, de superiores para subordinados, de subordinados para superiores ou por práticas de gestão da própria organização.

Exemplos incluem ridicularizar erros, desqualificar continuamente uma pessoa, espalhar boatos, esconder informações necessárias para prejudicá-la, impor isolamento, chantagens, entre outros.

Bullying é a intimidação sistemática mediante atos de violência física ou psicológica, humilhação ou discriminação. Sua prática em meios digitais também é proibida. Os requisitos do crime previsto no art. 146-A do Código Penal serão avaliados pelas autoridades competentes.

> Um ato isolado de humilhação ou violência também viola este Código e será apurado, ainda que não receba a classificação de assédio moral reiterado ou bullying. Não é necessário esperar a repetição para pedir ajuda.

Orientações técnicas, avaliações justificadas e cobranças respeitosas sobre trabalho compatível com a função são atividades legítimas de gestão. Divergências devem ser tratadas com fatos e diálogo, sem ataques pessoais.

Base normativa: CLT, arts. 223-B a 223-G, 482 e 483; Código Penal, art. 146-A, incluído pela Lei nº 14.811/2024; Lei nº 14.457/2022, art. 23, quando aplicável.

Assédio sexual e violência sexual

07

São proibidas condutas de natureza sexual que constranjam, intimidem ou violem a liberdade e a dignidade de alguém, com ou sem relação hierárquica. A proteção alcança qualquer pessoa, independentemente de gênero ou orientação sexual.

Não são admitidos toques sem consentimento, beijos forçados, propostas acompanhadas de pressão, comentários sexualizados sobre o corpo, exposição de conteúdo pornográfico, envio de imagens íntimas sem solicitação ou uso do cargo para obter vantagem sexual. Insistência em aproximações recusadas e ameaças ou promessas de benefícios profissionais vinculadas a favorecimento sexual também são proibidas.

> Não se exige que a pessoa confronte o autor, formule recusa pública ou tente resolver a situação sozinha para que seu relato seja acolhido. A ausência de reação imediata não significa consentimento. Um único ato pode ser suficientemente grave para exigir proteção e responsabilização.

O crime de assédio sexual do art. 216-A do Código Penal possui requisitos próprios, incluindo o aproveitamento de superioridade hierárquica ou ascendência funcional. Atos entre colegas também podem configurar outras infrações, inclusive importunação sexual, conforme os fatos. A proibição interna é mais ampla do que um único tipo penal.

Os fatos podem resultar em medidas disciplinares, inclusive dispensa por justa causa quando juridicamente cabível, além das providências civis e criminais pertinentes. A apuração interna não depende de condenação criminal para examinar o descumprimento trabalhista comprovado.

Base normativa: Código Penal, arts. 215-A e 216-A; CLT, art. 482, especialmente alíneas b, j e k conforme o caso; Lei nº 14.457/2022, art. 23, quando aplicável.

Ameaças, agressões e outras condutas perigosas

08

São proibidos ameaças, agressões, brigas, perseguição, intimidação física, arremesso de objetos e brincadeiras que possam causar acidente ou medo. Também é proibido bater, chutar ou golpear portas, divisórias e quaisquer instalações para constranger quem esteja no local, inclusive em banheiros e vestiários.

Ninguém pode punir colegas, bloquear sua saída, constrangê-los a retornar ao posto ou destruir seus pertences. Divergências sobre rotinas operacionais ou comportamento devem ser encaminhadas à liderança ou ao canal de relatos.

Não são permitidos porte de armas, comércio de drogas ou consumo de álcool e drogas ilícitas nas instalações, ressalvadas autorizações legais específicas para profissionais de segurança no exercício de suas funções. Ferramentas de trabalho não podem ser utilizadas para ameaçar pessoas.

Quem apresentar condição que comprometa a operação segura deverá interromper a atividade e ser encaminhado para avaliação apropriada, preservando-se sua dignidade.

Em situações de perigo, a prioridade é afastar o risco, buscar auxílio e preservar as pessoas. A apuração considerará o contexto, inclusive eventual legítima defesa.

Base normativa: CLT, arts. 157, 158 e 482; Código Penal, conforme a conduta efetivamente praticada.

Liberdade de consciência e convivência profissional 09

São respeitadas opiniões políticas, crenças religiosas e escolhas pessoais. Ninguém é obrigado a revelar seu voto, aderir a candidatura, participar de manifestação, professar religião ou apoiar posições da direção e de colegas.

É proibido usar relações de trabalho para pressionar, ameaçar, constranger, perseguir ou obter adesão política ou religiosa. Provocações dirigidas à pessoa para humilhá-la por suas convicções, inclusive após eleições, violam este Código. Conversas e manifestações não podem gerar hostilidade, discriminação, interrupção indevida do trabalho ou risco à segurança. O uso de canais e recursos corporativos para campanhas e arrecadações depende das regras lícitas aplicáveis e não pode representar coação. Permanecem assegurados a liberdade de associação e os direitos de comunicação e atuação sindical.

Jornada, pontualidade, intervalos e registro de ponto 10

A pontualidade é obrigatória. Cada empregado deve cumprir o horário de início e de término da jornada e dos intervalos formalmente comunicados. Atrasos injustificados que ultrapassem os limites legais de tolerância não serão tolerados como prática de trabalho e serão objeto de apuração e de medida disciplinar proporcional, conforme o capítulo 20. O aviso à liderança não transforma, por si, o atraso em ausência abonada.

O registro de ponto deve corresponder aos horários reais, conforme o sistema e as regras aplicáveis. São proibidos registrar ponto por outra pessoa, pedir que alguém o faça, ocultar horas trabalhadas ou alterar registros para encobrir faltas ou trabalho extraordinário.

Esquecimentos e falhas devem ser comunicados assim que percebidos. As correções serão identificadas, justificadas e rastreáveis, preservando o registro original. Uma falha de marcação, por si, não comprova ausência ou fraude, mas deve ser comunicada ao RH.

Na apuração do ponto, serão respeitadas as variações de até cinco minutos por registro, observado o limite máximo de dez minutos diários previsto no art. 58, § 1º, da CLT. Esses limites não alteram o horário contratado nem autorizam programar a chegada depois dele. Variações compreendidas na tolerância legal não gerarão desconto ou penalidade automática. Excedidos os limites, serão examinados o motivo e a justificativa antes das providências cabíveis; não se admite punição automática de ausência protegida ou decorrente de impossibilidade comprovada.

Horas extras, compensações, alterações de escala e reduções de intervalo devem observar a lei e os instrumentos válidos.

Base normativa: CLT, arts. 4º, 58, 59, 66, 67, 71 e 74; CCT 2026/2027, especialmente cláusulas XIII, XXIV, XXVII e XXIX, se aplicáveis à empresa e ao empregado.

Faltas, atrasos, saídas e documentos de saúde 11

Ausências previsíveis devem ser comunicadas com antecedência possível. Diante de atraso, doença, acidente ou emergência, o empregado ou alguém em seu nome deve avisar a liderança ou a administração assim que houver condições. A comunicação permite reorganizar o trabalho, mas não substitui o documento necessário ao abono quando exigível.

> Consultas, exames e procedimentos de saúde eletivos devem ser agendados, preferencialmente, fora do turno de trabalho quando houver alternativas de atendimento compatíveis com a necessidade clínica, a disponibilidade do serviço e a continuidade do tratamento. A orientação busca organizar a operação e não exige adiar cuidados, trocar de profissional ou assumir custo adicional para obter atendimento fora do turno.

Se o atendimento necessário somente estiver disponível durante a jornada, o empregado deverá comunicar o agendamento com a antecedência possível e apresentar o documento pertinente. O agendamento durante o turno, por si, não constitui infração. São preservados urgências, emergências, afastamentos por incapacidade, acompanhamentos e demais ausências protegidas pela legislação ou norma coletiva. Esta preferência por horários fora do turno não se aplica aos exames ocupacionais determinados pela empresa.

Ausências legalmente justificadas serão tratadas conforme a legislação e a norma coletiva. A falta de aviso imediato será examinada considerando as circunstâncias; não haverá punição por impossibilidade real de comunicação.

Documentos médicos ou odontológicos devem ser enviados ao responsável designado por canal reservado, preferencialmente logo após sua emissão e, se houver impedimento, tão logo seja possível. Não serão expostos em grupos de trabalho. O prazo específico da cláusula XXVI da CCT para acompanhamento de filho deve ser observado quando essa norma se aplicar.

O Código não condiciona o recebimento de atestado à presença de CID ou à exposição do diagnóstico à chefia. Divergências serão encaminhadas ao responsável técnico competente. Documentos eletrônicos válidos serão aceitos. Suspeita de fraude deve ser apurada; não autoriza acusação pública ou recusa sem fundamento.

Declaração de comparecimento e atestado de afastamento podem ter efeitos diferentes. A administração deve verificar o documento, o período coberto e o direito aplicável antes de definir o tratamento da ausência.

Quando houver necessidade de avaliação, a empresa poderá encaminhar o atestado ao médico do trabalho e solicitar que o colaborador compareça a um atendimento agendado pela empresa. Se o médico do trabalho discordar da indicação ou do período de afastamento, deverá examinar o colaborador presencialmente e registrar no prontuário os achados clínicos que fundamentam sua decisão, preservando o sigilo médico.

Falta ou atraso sem justificativa, depois de esclarecidos os fatos e respeitada a tolerância legal, pode resultar em advertência e outras medidas proporcionais. Reiteração pode justificar medidas mais severas; não há número automático de faltas que determine justa causa. Descontos legalmente cabíveis serão discriminados e não constituem multa disciplinar. Saídas por emergência ou exercício de direito serão preservadas.

Base normativa: CLT, arts. 58, § 1º, 473 e 482; Lei nº 605/1949; CCT 2026/2027, cláusula XXVI, quando aplicável; proteção constitucional à intimidade e LGPD.

Celulares e outros dispositivos nas áreas operacionais

12

É proibido utilizar celular particular para mensagens, chamadas, redes sociais, jogos, fotos, vídeos ou outras finalidades pessoais nas áreas operacionais, inclusive produção, revisão, manutenção, banheiros, armazenagem e movimentação de materiais, assim como nos banheiros. A regra vale para todos que acessem essas áreas, inclusive visitantes, e tem por finalidade reduzir distrações, acidentes e exposição indevida de informações.

Durante a atividade, o aparelho deverá permanecer guardado nos respectivos armários de cada colaborador.

O uso pessoal será permitido nos intervalos, em áreas de descanso ou outros locais seguros autorizados, fora das áreas operacionais. Não é permitido manusear o aparelho durante operação de máquina, circulação em área de risco ou condução de equipamentos. O colaborador deve usar somente em seu horário de descanso.

O uso profissional de celular depende de autorização prévia e individualizada da administração, vinculada à necessidade da função e às condições de segurança. Essa autorização poderá alcançar, por exemplo, mecânicos de manutenção e a chefia de tecelagem, sem liberar uso pessoal. Devem ser definidos a finalidade, o equipamento permitido, as áreas seguras e os limites da autorização. Nenhuma autorização permite manusear o aparelho em ponto perigoso, operar máquina ou conduzir equipamento enquanto o utiliza.

É proibido fotografar, filmar ou captar imagens de pessoas, documentos, telas, produtos, materiais, máquinas ou instalações em qualquer dependência da empresa sem autorização prévia e expressa da administração para finalidade profissional determinada.

A regra vale para aparelhos particulares ou corporativos e também proíbe publicar, transmitir ou compartilhar esses registros sem autorização. A permissão para usar celular profissionalmente não inclui, por si, permissão para produzir ou divulgar imagens.

Permanecem resguardados o cumprimento de dever legal, a comunicação a autoridades e a obtenção ou preservação lícita de provas para exercício regular de direitos, com respeito à privacidade de terceiros e à segurança. A regra não autoriza apagar provas, exigir senhas particulares ou impedir relatos de irregularidade.

Necessidades de acessibilidade, monitoramento de saúde e outras situações justificadas serão avaliadas para adaptação segura.

Emergências pessoais poderão ser atendidas em local seguro, com comunicação à liderança assim que possível. O contato para recados urgentes será informado no quadro de contatos.

Fones de entretenimento e dispositivos que reduzam a percepção de alarmes e orientações são proibidos nas áreas em que representem risco. Protetores auditivos obrigatórios, aparelhos auditivos e recursos de acessibilidade terão tratamento próprio. O descumprimento será apurado conforme sua gravidade, risco, conhecimento da regra e reincidência. A proibição passará a valer na data divulgada aos empregados, após orientação e ciência.

Base normativa: CCT 2026/2027, cláusula XXXV, quando aplicável; CLT, arts. 157, 158 e 482, alínea h.

Saúde, segurança, treinamentos e exames ocupacionais

13



A empresa deve avaliar riscos, manter proteções, oferecer treinamento e fornecer gratuitamente os equipamentos de proteção necessários. O empregado deve utilizar corretamente as proteções, conservar os itens recebidos e comunicar defeitos ou necessidade de substituição. Desgaste normal de EPI não será tratado como falta do empregado.

Somente pessoas capacitadas e autorizadas podem operar, regular, limpar ou intervir em máquinas e executar atividades que exijam habilitação. São proibidos desativar sensores, retirar proteções ou improvisar reparos fora dos procedimentos seguros. Intervenções e bloqueios de energia devem seguir os procedimentos específicos da atividade.

Cabelos, vestimentas, adornos e calçados devem atender à avaliação de risco do posto. A regra deverá ser objetiva, sem critérios de aparência discriminatórios. Não se pode alcançar parte móvel, limpar ou retirar material em condição perigosa para manter a máquina produzindo.

Acidentes, quase acidentes, falhas de proteção e situações inseguras devem ser comunicados imediatamente. Prioriza-se o socorro e a eliminação do risco; ninguém será pressionado a esconder ocorrência ou continuar atividade perigosa. Quem recebe a comunicação deve registrar, encaminhar e acompanhar a correção, sem confundir recebimento do chamado com solução. Rotas de fuga, extintores, painéis elétricos e acessos devem permanecer livres.

É proibido fumar ou utilizar dispositivos fumígenos em locais vedados ou de risco. As orientações de emergência e os pontos de encontro devem ser apresentados na integração.

Treinamentos obrigatórios

> É obrigatória a participação nos treinamentos, orientações práticas, avaliações, reciclagens e simulados legalmente exigidos ou necessários ao exercício seguro da função, quando o empregado for regularmente convocado. Devem ser cumpridos os horários, a carga horária e as atividades previstas, com participação efetiva e registro de presença verdadeiro. Impedimentos devem ser comunicados assim que conhecidos para avaliação e eventual remarcação.

A exigência abrange os treinamentos das Normas Regulamentadoras aplicáveis à atividade; a capacitação dos membros titulares e suplentes da CIPA e do representante nomeado da NR-5, quando cabível; e a formação e atualização de brigadistas, conforme a seleção, as condições pessoais necessárias e as regras de segurança contra incêndio aplicáveis. Todos devem participar das orientações de emergência e dos simulados para os quais forem convocados. Essa regra não obriga todos a integrar a CIPA ou a brigada, nem autoriza atuação sem capacitação e condições adequadas.

Cabe à empresa fornecer e custear a capacitação exigida, com conteúdo e instrutores adequados e recursos de compreensão e acessibilidade necessários. O tempo de treinamento obrigatório será tratado como tempo de trabalho, com programação e registro na forma legal. Cursos realmente facultativos terão tratamento próprio; a integração e os treinamentos obrigatórios não serão apresentados como adesão voluntária.

A ausência ou recusa injustificada em treinamento obrigatório regularmente comunicado poderá configurar descumprimento de dever de trabalho e ensejar as medidas proporcionais do capítulo 20. Antes de decidir, serão avaliadas a justificativa, as condições de participação e a regularidade da convocação.

Até cumprir os requisitos necessários, o empregado não poderá executar a atividade que dependa da capacitação; sua regularização não autoriza suspensão salarial automática.

Exames de saúde ocupacional

É obrigatório comparecer aos exames ocupacionais legalmente exigidos e regularmente agendados: admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de riscos ocupacionais e demissional, além dos exames complementares indicados pelo médico responsável conforme a NR-7 e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, quando aplicável. Serão respeitadas as hipóteses legais de dispensa de exame e as orientações do profissional responsável.

A empresa providenciará e custeará os exames obrigatórios, sem ônus ao trabalhador, e informará local, data, horário e preparo necessário. O empregado deverá comparecer e comunicar prontamente eventual impossibilidade, para avaliação e remarcação. Não cabe ao empregado dispensar exame por conta própria.

Recusa ou ausência injustificada a exame obrigatório durante o vínculo será apurada conforme a NR-1 e o capítulo 20. Isso não autoriza exigir exames discriminatórios ou procedimentos sem indicação normativa ou médica pertinente. A convocação para exame demissional não permite retardar o pagamento de verbas rescisórias devidas.

Informações clínicas e diagnósticos serão tratados pelo serviço de saúde com sigilo. A administração terá acesso às informações ocupacionais necessárias e ao Atestado de Saúde Ocupacional, na extensão permitida pela legislação; não se exige exposição de diagnóstico em grupo ou à chefia. O empregado terá acesso ao ASO e aos documentos de saúde nos termos aplicáveis.

Base normativa: CLT, arts. 4º, 157, 158 e 168; NR-1, especialmente itens 1.4.2, 1.4.2.1 e 1.7; NR-5, item 5.7; NR-7, especialmente itens 7.4 e 7.5; NR-6, NR-10, NR-11, NR-12, NR-17, NR-23 e NR-24, conforme as atividades; legislação estadual e normas do CBMSC para brigada de incêndio.

Qualidade, registros e passagem de turno

14



O trabalho deve observar as especificações, instruções e limites de autorização recebidos. Produção, revisão, manutenção, preparação e expedição devem manter registros verdadeiros e a identificação necessária para rastrear materiais e ocorrências.

É proibido falsificar quantidades, eficiência, qualidade, apontamentos ou encerramento de chamados. Defeitos, misturas de materiais, perda de identificação e falhas relevantes devem ser comunicados ao responsável. Não se deve ocultar não conformidade para cumprir meta ou evitar cobrança.

Amostras, fios, rolos e tecidos de clientes devem ser preservados e utilizados apenas nas atividades autorizadas. Identificações não podem ser removidas ou substituídas sem procedimento. Informações necessárias à continuidade do trabalho, incluindo riscos, defeitos e serviços pendentes, devem constar na passagem de turno.

Quem recebe um chamado deve informar o encaminhamento e a situação real. O encerramento deve registrar a ação executada e a verificação pertinente. Os campos, prazos e responsáveis constarão de procedimento operacional próprio.

Erro, defeito ou resultado inferior à meta não implica automaticamente culpa disciplinar. Antes de responsabilizar alguém, serão avaliados treinamento, instrução, material, máquina, organização do trabalho e conduta efetivamente comprovada.

Banheiros, vestiários, refeitório e organização dos espaços 15

> O acesso a banheiro e água potável é assegurado conforme as necessidades das pessoas. A organização de cobertura do posto deve evitar prejuízo à produção sem impedir o atendimento de urgências.

É vedado utilizar deliberadamente a alegação de uso do banheiro para se afastar injustificadamente do trabalho ou descumprir suas responsabilidades. Quando houver prova lícita e suficiente desse desvio de conduta, o fato poderá ser objeto de orientação, advertência ou outra medida proporcional, após apuração conforme o capítulo 20 e o enquadramento legal cabível. A medida deve recair sobre a conduta indevida comprovada, preservando o atendimento das necessidades fisiológicas. Situações recorrentes que afetem a cobertura do posto serão tratadas de forma reservada pela administração, com escuta do empregado e, quando indicado, avaliação pelo serviço de saúde ocupacional. Dados de saúde não serão expostos à equipe.

É proibido filmar, fotografar, vigiar de forma invasiva, intimidar ou constranger pessoas em banheiros e vestiários. Suspeitas sobre conduta ou dificuldades de cobertura devem ser comunicadas à administração para avaliação reservada; não autorizam ação de colegas contra quem utiliza essas instalações. As pessoas devem preservar limpeza, privacidade e conservação dos espaços, descartar resíduos corretamente e informar avarias. Refeições devem ocorrer nos locais destinados a essa finalidade, observadas necessidades médicas e orientações de segurança. É proibido levar, armazenar ou consumir alimentos nas áreas operacionais, para evitar a contaminação de materiais e riscos à operação. As garrafas de água devem ser fechadas após cada uso e mantidas em local seguro, afastado de teares, painéis elétricos e demais equipamentos, para evitar derramamentos e danos.

Uniformes e EPIs devem ser utilizados conforme a função e as orientações fornecidas. Armários e pertences devem ser organizados sem obstruir circulação e saídas. Os cadeados fornecidos a cada colaborador, para uso em seus armários, devem ser preservados e devolvidos ao final do vínculo empregatício.

Regras de guarda e eventual verificação de bens exigem procedimento próprio, lícito e respeitoso; revistas íntimas e exposições vexatórias são proibidas.

Cada colaborador deve manter seu posto de trabalho limpo e organizado durante a jornada e deixá-lo nessas condições ao final do turno. A limpeza do posto, a guarda de ferramentas e materiais e o descarte de resíduos devem seguir as atribuições previstas na descrição do cargo e as orientações dos Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) aplicáveis.

Base normativa: Constituição Federal, arts. 1º, III, e 5º, X; CLT, arts. 2º, 158 e 482, alíneas e ou h apenas quando presentes os requisitos da hipótese; NR-24. O uso de banheiro não caracteriza, por si, desídia, indisciplina ou abandono de emprego.

Acesso, circulação e estacionamento

16



O acesso de visitantes e prestadores de serviço depende de identificação e orientação compatível com os riscos do local. Pessoas sem capacitação não podem operar máquinas nem ingressar desacompanhadas em áreas restritas.

O acesso às áreas produtivas é restrito aos colaboradores e pessoas autorizadas. Pessoas sem autorização não devem acessar, tampouco permanecer nas instalações fabris, e sua presença deve ser imediatamente comunicada aos líderes e gestores, para que as devidas ações possam ser tomadas.

Todos devem respeitar a sinalização, os trajetos de pedestres e os cuidados com movimentação de cargas e equipamentos. Materiais, bicicletas, motocicletas e veículos devem ocupar os locais destinados a eles.

No estacionamento, é obrigatório utilizar as vagas demarcadas e manter livres áreas sinalizadas de proibição, acessos, saídas e rotas de emergência. Não se admite ocupar área de circulação por conveniência pessoal ou movimentar veículo de terceiro sem autorização.

Patrimônio, recursos e integridade nos negócios 17

Máquinas, ferramentas, materiais, documentos e recursos da empresa ou de clientes devem ser usados com cuidado e para atividades autorizadas. É proibido retirar, emprestar, vender ou utilizar esses bens em benefício particular sem autorização válida. Suspeitas de furto, fraude, desvio ou dano intencional serão apuradas.

Máquinas, equipamentos e seus componentes devem ser manuseados com cuidado para evitar avarias e preservar seu funcionamento. Durante a manutenção, o responsável deve transportar as proteções e demais peças removidas com cuidado e acomodá-las em local adequado. É proibido arremessar essas peças ou soltá-las bruscamente.

Não se admitem propina, suborno, favorecimento ou vantagens pessoais para influenciar compras, contratações e decisões. Relações familiares, afetivas, comerciais ou outros interesses capazes de comprometer uma decisão devem ser comunicados para tratamento do conflito. A existência da relação não constitui, por si, infração.

Presentes e vantagens vinculados a decisões profissionais devem ser recusados e comunicados. Brindes institucionais e convites sem influência indevida seguirão a autorização e o registro definidos pela administração. Somente pessoas autorizadas podem contratar, assumir compromissos ou falar em nome da empresa.

Deve-se evitar desperdício e destinar resíduos aos locais corretos. Vazamentos e descartes inadequados precisam ser comunicados. Essas obrigações não substituem os procedimentos técnicos ambientais aplicáveis.

Descontos por perdas, danos ou extravios somente poderão ocorrer nas condições legais, com apuração individual.

Base normativa: CLT, art. 462; Lei nº 12.846/2013 e demais normas aplicáveis.

Informações confidenciais, dados pessoais e imagens 18

Informações técnicas, comerciais e pessoais obtidas no trabalho devem ser acessadas e compartilhadas apenas quando necessário e autorizado. São protegidos, entre outros, fichas de produto, amostras exclusivas, preços, documentos financeiros, senhas, dados de clientes e informações de empregados.

É proibido compartilhar credenciais, consultar dados sem necessidade profissional ou divulgar fotos de documentos, telas, pessoas e produtos em desacordo com as autorizações aplicáveis. Registros devem ser protegidos e mantidos pelo tempo necessário às finalidades e obrigações legais.

Dados de saúde, relatos de assédio, documentos disciplinares e imagens de ocorrências terão acesso restrito. Imagens de câmeras existentes somente poderão ser utilizadas para finalidades legítimas e informadas, por pessoas autorizadas. Não serão instaladas câmeras em banheiros, locais de troca de roupas ou outros espaços de intimidade.

O dever de sigilo não impede comunicação legítima a advogado, sindicato ou autoridade, exercício regular de direitos ou preservação lícita de prova.

Base normativa: Constituição Federal, art. 5º, X; LGPD, especialmente arts. 6º, 7º, 11, 18 e 46; CLT, art. 482, alínea g, quando caracterizada a hipótese legal.

Ouvidoria 19

Qualquer pessoa pode relatar descumprimento, pedir orientação ou comunicar preocupação pelos canais identificados no quadro de contatos. O relato pode ser feito diretamente ao responsável designado, sem obrigação de passar pelo superior imediato ou de confrontar a pessoa envolvida.

Canal Aberto com o RH e atendimento agendado

O Canal Aberto com o RH será acessado pelo link divulgado no mural do refeitório. O canal poderá ser utilizado para dúvidas, solicitações de atendimento, sugestões e relatos sobre relações de trabalho. Ninguém precisa obter autorização do superior imediato para procurar o RH. Os meios de atendimento reservado e de relato anônimo serão identificados no quadro de contatos, conforme as características de cada canal.

Para atendimento fora do horário comercial, o empregado poderá solicitar agendamento pelo WhatsApp informado no mural do refeitório. O atendimento será combinado e confirmado com o RH; o envio da mensagem não significa disponibilidade imediata ou funcionamento contínuo. Quem não tiver acesso ao meio digital poderá solicitar atendimento presencial ou outra forma de contato divulgada pela administração.

Pesquisa de satisfação

A NG mantém uma pesquisa permanente de satisfação dos colaboradores para ouvir percepções e sugestões sobre o ambiente de trabalho. A participação é voluntária; responder, deixar de responder ou apresentar avaliação crítica de boa-fé fica ao critério de cada colaborador. A pesquisa não substitui o canal de relato de violência, o atendimento individual nem o acionamento imediato em emergência. O tratamento das respostas observará as informações de privacidade do formulário e a legislação aplicável. A contribuição nessa pesquisa é totalmente anônima.

Pesquisa permanente de satisfação

Acessar a pesquisa dos colaboradores

Clique no link acima para acessar

Aponte sua câmera para acessar a pesquisa

Os acessos digitais devem ser realizados em locais seguros e nos momentos permitidos pelas regras de uso de dispositivos. Quando houver convocação obrigatória para atendimento ou atividade, a empresa observará as regras de jornada e de registro do tempo de trabalho.

Relatos e proteção das pessoas

Serão recebidos relatos identificados ou anônimos. Quem relatar poderá informar o que ocorreu, quando, onde, quem estava presente e quais registros existem, conforme souber. Não é necessário apresentar prova completa ou definir o nome jurídico da conduta para ser acolhido.

Se o relato envolver a pessoa responsável pelo recebimento, um sócio ou familiar que possa comprometer a imparcialidade, deverá ser utilizado o contato alternativo independente indicado no quadro. Pessoas envolvidas no fato ou com conflito de interesse não participarão da apuração e da decisão.

As informações terão tratamento reservado e serão compartilhadas apenas com quem precisar atuar no caso ou quando houver obrigação legal. A empresa não promete sigilo absoluto incompatível com proteção das pessoas, direito de resposta ou determinação de autoridade. A identidade de quem relata será protegida na extensão legal e possível, com canal que permita anonimato.

É proibido retaliar quem relate de boa-fé, testemunhe, apoie pessoa envolvida ou participe da apuração. Ameaça, isolamento, prejuízo de escala, avaliação ou oportunidade usados como represália constituem nova infração. Denúncia não comprovada não significa denúncia falsa; fabricação deliberada de fatos ou provas exige demonstração própria.

O canal interno não substitui atendimento de emergência nem impede procura direta a sindicato, Ministério Público do Trabalho, inspeção do trabalho, polícia ou Justiça.

Base normativa: Lei nº 14.457/2022, art. 23, quando aplicável; LGPD e proteção constitucional de direitos.

Apuração de ocorrências e medidas disciplinares 20

Ao receber uma ocorrência, a empresa deve avaliar riscos imediatos, preservar registros, ouvir as pessoas pertinentes e examinar os fatos com imparcialidade. O relato será tratado com seriedade, sem antecipar culpa. A pessoa apontada terá oportunidade de apresentar sua versão e os elementos que entender pertinentes, com resguardo das pessoas e das provas. Medidas de proteção podem incluir afastamento do contato, ajustes temporários e dispensa remunerada para apuração, conforme o caso. Essas providências devem ser necessárias, registradas e não podem transferir injustamente à pessoa que relata o custo ou o prejuízo da proteção. Afastamento cautelar remunerado não se confunde com suspensão disciplinar.

A decisão considerará a conduta comprovada, sua gravidade, risco, consequências, contexto, orientação recebida, eventual intenção, reincidência pertinente e tratamento coerente de situações semelhantes. Falha de treinamento ou organização deve ser corrigida; não será suprida por punição arbitrária.

Medidas possíveis

Medida	Critério de aplicação
Orientação e treinamento	Esclarecer procedimento ou corrigir lacuna de aprendizagem, quando adequados ao caso.
Advertência verbal registrada	Comunicar formalmente uma infração de menor gravidade e a conduta esperada.
Advertência escrita	Registrar descumprimento comprovado e orientar sua correção.
Suspensão disciplinar	Aplicar medida proporcional, pelo período necessário e dentro do limite legal.
Dispensa por justa causa	Aplicar somente quando a falta comprovada se enquadrar em hipótese legal e justificar a medida extrema.

> Não existe sequência obrigatória de três advertências antes da justa causa, nem soma de ocorrências que a produza automaticamente. Uma falta de gravidade suficiente pode justificar aplicação direta da medida máxima, observadas as exigências legais. Faltas de menor gravidade normalmente exigem resposta educativa e progressiva.

Racismo, discriminação grave, assédio sexual ou moral, violência, ameaça grave, fraude e criação deliberada de risco podem justificar dispensa por justa causa, conforme a prova, a gravidade e o enquadramento concreto no art. 482 da CLT. Ser crime não determina automaticamente o resultado trabalhista; a empresa também não precisa aguardar condenação penal para apurar uma falta contratual comprovada.

Não haverá duas penalidades disciplinares pelo mesmo fato. A decisão será tomada sem demora injustificada após a apuração necessária e documentada. A legislação veda suspensão por mais de trinta dias consecutivos; esse limite não representa duração padrão ou recomendada.

Advertências e suspensões serão comunicadas de forma reservada, com descrição objetiva do fato, regra pertinente, medida e conduta esperada. A justa causa será comunicada por escrito, conforme a CCT aplicável. O empregado receberá uma via do documento. Sua assinatura registra ciência, não confissão. Recusa será registrada por meio idôneo, sem coação.

Se houver indícios de crime, serão avaliadas as providências perante autoridades, respeitados deveres legais, preservação de prova e direitos das pessoas. A apuração interna não aplica penas criminais. Medidas relativas a prestadores, visitantes e sócios observarão a natureza de seus vínculos e a legislação própria.

Este Código de Ética, Conduta e Regulamento Interno entra em vigor em 10 de novembro de 2026.

Base normativa: CLT, arts. 474 e 482; CCT 2026/2027, cláusula XX, quando aplicável. O art. 482 será enquadrado segundo os fatos, especialmente alíneas b, e, g, h, j e k, sem aplicação indiscriminada.

Integração, atualização e vigência 21

Cada pessoa admitida receberá a versão vigente, terá orientação sobre os pontos essenciais e oportunidade de esclarecer dúvidas. Serão oferecidos recursos de leitura e compreensão acessíveis quando necessários. A integração deverá apresentar os contatos de ajuda, as áreas operacionais, as exceções autorizadas e os procedimentos da função.

Empregados já contratados também receberão orientação, exemplar e ciência antes da implantação das novas regras. A entrada em vigor dependerá de aprovação formal e divulgação da data. Não se aplicarão retroativamente proibições novas; condutas que já contrariavam a lei ou regras então válidas conservarão seu tratamento próprio.

O Código será revisto diante de mudanças relevantes e, como prática proposta da NG, pelo menos uma vez por ano. Alterações serão comunicadas e não poderão reduzir direitos ou autorizar tratamento discriminatório. Ações periódicas sobre violência, assédio, igualdade e diversidade serão realizadas, observada a periodicidade legal quando aplicável.

Procedimentos operacionais, escalas e instruções específicas complementarão este documento. Uma ordem verbal não pode afastar suas proteções nem as exigências legais de segurança. Dúvidas serão encaminhadas aos responsáveis identificados no quadro de contatos.



NOVA GERAÇÃO