

**CÓDIGO DE ÉTICA E DE
CONDUTA**

MAIO 2024

I- HISTÓRICO:

Empreendedor é aquele que, quando tudo parece perdido, localiza na crise a oportunidade de saltar em direção à prosperidade. Assim aconteceu com José Henrique Guimarães e seu pai, Alfredo Guimarães, no fim da década de 60, quando uma safra dada por perdida foi o pretexto para dar a volta por cima e iniciar, em 1970, a empresa Cocal Cereais, que se tornou referência do setor na região.

O que poderia ser a derrocada de um empreendimento e de um sonho transformou-se no embrião para uma empresa de sucesso. O jovem José Henrique, em uma fazenda no município de Prata, resolveu, em 1969, fazer um financiamento no banco para investir no aumento da sua produção de arroz. Na época, seu pai, Alfredo Guimarães Filho, não só o incentivou como foi o seu avalista. Com o empréstimo garantido, era hora de plantar e esperar pela colheita. Mas José Henrique não contava que a sua plantação fosse atacada pela brusone, uma doença típica dos arrozais. Com a safra comprometida e uma dívida bancária para ser paga, o empreendedor não poderia cruzar os braços e se perder em lamentações. Decidiu vir para Uberlândia e beneficiar o arroz que conseguira salvar.

Foi então que percebeu que o beneficiamento de arroz poderia ser um bom negócio. Não titubear diante daquela grande adversidade rendeu-lhe frutos: conseguiu o parcelamento da dívida no banco, mudou-se para Uberlândia e encontrou no pai não só o apoio para a sua iniciativa empreendedora, como ganhou nele o parceiro para a nova empreitada, dando início à sociedade entre um jovem obstinado e um pai experiente e convicto de suas ideias.

E foi assim, superando desafios e enxergando oportunidades em meio a uma grande dificuldade, que em junho de 1970 nasceu, em Uberlândia, a Cocal Cereais. Desde então, a empresa não parou de crescer. Ganhou mercado, conquistou o paladar dos consumidores e expandiu os negócios. No fim da década de 1990, a empresa inaugurou sua primeira filial, também em Uberlândia, focada na produção de cestas de alimentos destinadas a atender às empresas públicas e às privadas de todo o país e, há vinte e cinco anos, iniciou suas atividades no setor de transportes, levando soja, farelo, milho e adubos para todo o Brasil.

II- MENSAGEM DA DIRETORIA

A Cocal Alimentos ao longo de sua história vem se destacando em produzir e comercializar grãos com qualidade, segurança e alta tecnologia, mantendo sempre a ética e a procedência dos alimentos, situações que a elegem como referência no segmento de Cerealista no Brasil.

No desempenho de suas atividades, a Cocal Alimentos busca capacitar os seus colaboradores no que diz respeito aos aspectos técnicos, éticos e desenvolve projetos que contribuem diretamente com a sociedade.

As boas práticas de governança corporativa, juntamente com os valores de ética e honestidade constituem alicerces desta empresa.

Com o programa de Integridade/*Compliance*, a Cocal Alimentos atinge mais uma etapa de seu desenvolvimento. Por intermédio deste Programa, busca-se priorizar as conformidades dos processos internos, o atendimento as normas e legislações vigentes, propagando a cultura ética pautada nos valores da empresa.

Estamos cientes da importância deste programa e esperamos que os colaboradores e terceiros relacionados à Cocal Alimentos, possam ajudar no fortalecimento das condutas éticas de nosso país.

III- MISSÃO, VISÃO E VALORES:

Missão

Produzir e comercializar grãos com qualidade, segurança e alta tecnologia, mantendo sempre a ética e a procedência dos alimentos.

Visão

Buscar a excelência no atendimento e satisfação dos clientes internos e externos.

Valores

Ética, Comprometimento, Honestidade, Qualidade, Responsabilidade Social, Competitividade e Desenvolvimento.

IV- REGIMENTO

Art.1. A boa gestão e a qualidade dos trabalhos da Cocal Alimentos são pautadas pela aplicação cotidiana de sua missão, valores e princípios.

Art.2. A Cocal Alimentos tem como valor o tratamento a seus colaboradores, terceiros, fornecedores, clientes, sócios e comunidade pautado na segurança, qualidade, responsabilidade, solidariedade, trabalho em equipe, honestidade, humildade e ética.

Art.3. A Cocal Alimentos compromete-se a seguir os princípios da boa-fé e da ética, seguindo práticas comerciais e institucionais lícitas e a promover esforços para que todos os seus fornecedores, sócios, colaboradores, no exercício de suas atividades comerciais e institucionais, atuem de forma ética e legal, no sistema de livre iniciativa e concorrência.

Art.4. A Cocal Alimentos não compactua com práticas que violem:

Os procedimentos internos da empresa, o meio ambiente, a concorrência pública, normas trabalhistas, tributárias, do consumidor e demais condutas não permitidas nas leis vigentes e em especial:

- a) Código do Consumidor (Lei n.º 8.078/90);
- b) Consolidação das Leis de Trabalho (Decreto-Lei n.º 5452/43);
- c) Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069/90);
- d) Lei do motorista (Lei nº 13.103/2015, de acordo com a ADIN 5322 do STF)
- e) Código de Trânsito Brasileiro (Lei n.º 9.503/1997);
- f) Lei Anticorrupção (Lei n.º 12.846/13 e Decreto n.º 8.420/15);
- g) Lei de Lavagem de Dinheiro (Lei n.º 9.613/98, alterada pela Lei n.º 12.863/12);
- h) Lei de Defesa da Concorrência (Lei n.º 12.529/11);
- i) Código Penal (Lei n.º 2.848/40);
- j) Lei de Licitações (Lei n.º 8.666/93, Lei n.º 10.520/2002, Lei n.º 12.462/2011, Lei n.º 14.133/2021, dentre outras), e;
- k) Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei n.º 13.709/2018).

V- ABRANGÊNCIA:

Art.5. Este Código de Ética aplica-se a todos que se encontram ligados às atividades

desenvolvidas pela Cocal Alimentos, estendendo-se aos seus diretores, gerentes, colaboradores, estagiários, menores aprendizes, *trainees*, prestadores de serviço, fornecedores, clientes, consultores e terceiros em geral.

VI- RELACIONAMENTOS COM OS COLABORADORES – DO AMBIENTE DE TRABALHO

Art.6. Os processos seletivos, as contratações, as promoções e o desenvolvimento de seus colaboradores atenderão aos requisitos estabelecidos pela área de gestão de pessoas, de acordo com orientações da diretoria e dos sócios.

Art.7. A Cocal Alimentos não admitirá em seu ambiente de trabalho a prática de qualquer ato relacionado aos seguintes itens:

- a) **Trabalho forçado ou compulsório:** a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, proíbe a prática de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Esses dispositivos visam proteger os trabalhadores, especialmente os mais jovens, contra a exploração e o trabalho forçado. Ademais, o Código Penal aborda o tema relacionado com o combate ao trabalho forçado, compulsório ou escravo e estão previstos nos artigos 149 e 149-A, tratam especificamente do crime de redução de trabalhador à condição análoga à de escravo. Eles estabelece penalidades para quem submeter trabalhadores a condições degradantes, jornadas exaustivas, trabalho forçado ou servidão por dívida. Este último artigo foi inserido na CLT pela Lei nº 13.344/2016 e trata do crime de tráfico de pessoas, incluindo a finalidade de submeter a pessoa a trabalho forçado ou a situação análoga à de escravo.
- b) **Trabalho Infantil:** além da Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também contém dispositivos que protegem os direitos dos trabalhadores menores de idade. A CLT, em seus artigos 403 a 441, estabelece regras específicas para o trabalho de menores, incluindo a proibição de trabalho em atividades prejudiciais à saúde e à moralidade, limitação da jornada de trabalho. Outra legislação relevante é o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) - Lei n.º 8.069/1990 que, em seu artigo 60, estabelece que é proibido qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos.
- c) **Assédio moral: Constituição Federal de 1988:** o artigo 5º, inciso X, assegura a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, garantindo indenização por dano moral, em caso de violação a tais direitos.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): a CLT, em seus artigos 483 e 483-A, prevê situações em que o trabalhador pode considerar rescindido o contrato de trabalho devido a práticas lesivas por parte do empregador, o que pode incluir o assédio moral.

Lei nº 9.029/1995: esta lei proíbe a adoção de práticas discriminatórias e limitativas para o acesso ou a manutenção do emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Lei nº 10.224/2001: alterou a CLT para incluir o artigo 136-A, que dispõe sobre a responsabilidade da empresa em adotar medidas de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista: Introduziu o artigo 223-G na CLT, que estabelece que configura dano extrapatrimonial, decorrente de relação de trabalho, a ofensa à honra, à imagem, à intimidade, à liberdade de ação, à autoestima, à sexualidade, à saúde, ao lazer e à integridade física.

d) **Assédio sexual:** No Brasil, o assédio sexual é tratado por leis e diretrizes específicas que visam coibir e punir esse tipo de comportamento inadequado. Algumas das principais normativas relacionadas ao assédio sexual no país incluem:

Código Penal - Decreto-Lei nº 2.848/1940: artigo 216-A: Este artigo trata do crime de assédio sexual, definindo-o como constranger alguém com o intuito de obter favores sexuais, prevendo pena de detenção de 1 a 2 anos.

Lei nº 10.224/2001: alterou a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - para proibir a prática de revista íntima de funcionários nos locais de trabalho, o que pode estar relacionado a práticas que configuram assédio sexual.

Lei nº 13.718/2018: alterações no Código Penal: Incluiu modificações nos crimes contra a dignidade sexual (Lei 12.015/09), ampliando a tipificação de estupro e estabelecendo punições mais severas para esses crimes. Também criminalizou a divulgação de cena de estupro ou de imagens de sexo, sem o consentimento da vítima.

Lei Maria da Penha - Lei nº 11.340/2006: embora focada em casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, a Lei Maria da Penha também pode ser aplicada em casos de assédio sexual, quando há relação de gênero envolvida.

Além dessas leis, a Cocal Alimentos proporciona aos colaboradores um ambiente de trabalho seguro e, caso necessário assegura medidas para prevenir e combater o assédio sexual no local de trabalho. Normas internas da empresa, códigos de ética e políticas

específicas também poderão ser adotados para lidar com casos de assédio sexual.

- e) **Discriminação:** No Brasil, a legislação busca coibir a discriminação no ambiente empresarial, garantindo a igualdade de tratamento e oportunidades para todos os trabalhadores. Algumas leis e diretrizes relevantes relacionadas à discriminação no ambiente de trabalho incluem:

Constituição Federal de 1988: a Constituição Federal estabelece, em seu artigo 5º, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Além disso, o inciso X do mesmo artigo, proíbe práticas discriminatórias, garantindo a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): a CLT, em diversos dispositivos, trata da igualdade no ambiente de trabalho e proíbe práticas discriminatórias. O artigo 373-A, por exemplo, trata do ônus da prova em casos de discriminação nas relações de trabalho. Ademais, o artigo 168 da CLT prevê a periodicidade de exigência do exame toxicológico, coibindo práticas discriminatórias em relação à sua solicitação pela empresa.

Lei nº 9.029/1995: essa lei proíbe práticas discriminatórias relacionadas à exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativa à esterilização ou estado de gravidez, bem como fixa penalidades para empresas que adotem tais práticas.

Lei nº 12.288/2010 - Estatuto da Igualdade Racial: Essa legislação trata da promoção da igualdade racial e combate à discriminação. Ela prevê a adoção de medidas para a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e proíbe práticas discriminatórias por motivos de raça ou cor.

Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência: Essa lei visa assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, proibindo práticas discriminatórias em razão da deficiência.

Lei nº 10.741/2003 - Estatuto do Idoso: Essa legislação assegura os direitos da pessoa idosa, proibindo práticas discriminatórias em razão da idade.

Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista: a reforma trabalhista incluiu dispositivos relacionados à responsabilidade por danos morais no ambiente de trabalho, abrangendo situações de discriminação.

Lei nº 13.103/2015 – Lei do motorista: esta lei também prevê em seu artigo 168 a periodicidade da exigência do exame toxicológico, coibindo práticas discriminatórias em relação à sua solicitação pela empresa.

Além dessas leis, a empresa Cocal Alimentos poderá adotar, políticas internas e programas de promoção da diversidade para prevenir e combater a discriminação no ambiente empresarial.

Art.8. A Cocal Alimentos prima pela implementação constante de ferramentas que promovam a igualdade e o bem-estar dos seus colaboradores, oferecendo igualmente a todos, cursos de capacitação, treinamento e desenvolvimento, que objetivam promoção de saúde, segurança, qualidade de vida e satisfação pessoal e profissional de todos os colaboradores e da comunidade.

Art.9. A Cocal Alimentos compromete-se a fornecer instalações e equipamentos de proteção individuais (EPI's) apropriados a cada uma das atividades desenvolvidas por suas áreas de negócio, observadas as exigências de legislação vigente.

Art.10. Cada um dos colaboradores deverá, no exercício das suas funções, seguir todas as leis e normas de segurança, saúde e todos os avisos, políticas e procedimentos da Cocal Alimentos.

Art.11. É absolutamente proibido estar sob a influência de drogas, álcool ou entorpecentes no ambiente corporativo e em execução das atividades laborativas ou, com uniforme da empresa, mesmo que fora do expediente, em locais que possam ser associados negativamente à imagem da Cocal Alimentos.

Parágrafo único: Ressalta-se que para a função de motorista profissional é absolutamente obrigatório o atendimento da "Política de Tolerância Zero para uso de Álcool e Drogas.", pois a chamada "Lei Seca" estabelece limites de concentração de álcool no sangue para os motoristas e prevê penalidades severas para quem for flagrado dirigindo sob influência de substâncias psicoativas.

Art.12. Não são permitidas relações de cunho íntimo, amoroso e sexual, nas dependências da empresa, bem como relações de parentesco de primeiro grau (pais, cônjuges, filhos, irmãos, netos, avós, cunhados, primos etc.) entre colaboradores que atuam no mesmo setor, que tenham relação direta ou indireta de subordinação, entre pares ou entre colaboradores quando um deles exerça função que fragilize os controles internos.

O colaborador deve informar o seu superior imediato e a área de Recursos Humanos se souber

que algum parente seu ou pessoa com quem tenha relações íntimas esteja participando de um processo seletivo da empresa ou caso venha a ter esse tipo de relação com alguém que trabalhe em qualquer empresa do grupo.

Para os colaboradores que atuam na empresa, que não sejam do mesmo setor e não tenham relação direta ou indireta de subordinação, as relações de parentesco são permitidas.

Art.13. É expressamente proibido o porte e muito menos a utilização de armas de qualquer espécie nas dependências e dentro dos veículos da empresa, salvo por pessoas expressamente autorizadas, responsáveis pela segurança dos colaboradores ou do patrimônio da empresa.

Art.14. Não é permitido o uso de veículos de propriedade da empresa para finalidade pessoal, sem a prévia autorização da gerência/diretoria responsável.

Art.15. É expressamente proibido, sugerir ou receber vantagens de qualquer espécie no âmbito pessoal, utilizando o nome da Cocal Alimentos, haja vista o disposto no art. 3º da Lei 12.846/2013 e arts. 317 e 333 do Código Penal.

Art.16. É expressamente proibido o recebimento de comissão ou vantagens de qualquer natureza de clientes e qualquer terceiro, que mantenha relação comercial com a empresa.

Art.17. Não é permitido a participação de empregado na contratação de fornecedor ou prestador de serviços com quem tenha vínculo de parentesco e com aqueles que tenham mantido relação de emprego nos últimos 6 (seis) meses.

Art.18. Não é permitida a utilização de qualquer informação privilegiada para favorecer negócios de qualquer natureza, em benefício próprio ou de terceiros.

Art.19. É dever do colaborador comunicar ao gestor imediato e à área de gestão de pessoas, sobre a existência de relacionamento profissional, de parentesco ou amoroso com fornecedores, prestadores de serviços, agentes públicos, clientes ou concorrentes da Cocal Alimentos.

Art.20. A Cocal Alimentos não permite campanhas ou ações relacionadas a temas de natureza política, religiosa ou esportivas no ambiente de trabalho: hostilidades, constrangimentos,

ameaças ou intromissões na vida privada das pessoas, assim como insinuações impróprias de qualquer natureza, sejam de caráter discriminatório ou que possam configurar assédio moral ou sexual, independentemente do nível hierárquico dos envolvidos.

Art.21. A Cocal Alimentos preza pela aplicação de uma política de gestão de pessoas justa, baseada em desempenho meritocrático, deixando claras as expectativas que pautam os processos de avaliação, promoção e desenvolvimento de seus colaboradores.

VII- DA RELAÇÃO COM OS FORNECEDORES:

Art.22. A Cocal Alimentos compromete-se a dedicar esforços na verificação, seguindo políticas e procedimentos, para assegurar se os fornecedores de bens e serviços estejam alinhados com o cumprimento das leis anticorrupção vigentes no Brasil.

Art.23. A Cocal Alimentos não permite fraude em seus processos de seleção de seus fornecedores.

Art.24. A seleção de fornecedores deverá ser fundamentada em critérios técnicos, objetivos e preestabelecidos na política de contratações e procedimentos ligados a mesma.

Art.25. Os fornecedores de serviços e bens da Cocal Alimentos deverão aderir a esse Código de Ética e de Conduta e todas as regras aqui estabelecidas, principalmente no que se refere a não aceitação de trabalho infantil, trabalho forçado, corrupção e discriminação.

Art.26. As contratações serão sempre formalizadas atendendo a política de contratação da Cocal Alimentos.

VIII- DO RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS - Lei Anticorrupção (Lei n.º 12.846/13 e Decreto n.º 8.420/15)

Art.27. A atuação dos colaboradores da Cocal Alimentos com agentes públicos deverá ser pautada em quaisquer circunstâncias, nos mais altos padrões de comportamento ético.

Art.28. Na ocorrência de reuniões com os órgãos públicos, os colaboradores deverão obedecer ao estabelecido na Política de Relacionamento com Agentes Públicos.

Art.29. É vedado prometer, oferecer ou conceder, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida, pecuniária ou não, a agente público (ou a terceira pessoa a ele relacionada), sendo igualmente proibida a realização de pagamentos não previstos na legislação, incluindo pagamentos que se voltem a acelerar procedimentos administrativos e fiscalizatórios.

Art.30. É obrigatório que os colaboradores da Cocal Alimentos permitam o amplo desenvolvimento de eventual fiscalização realizada pelos órgãos, entidades ou agentes públicos.

IX- DA RELAÇÃO COM SÓCIOS E PARCEIROS:

Art.31. A Cocal Alimentos compromete-se a tratar os seus sócios e parceiros com igualdade, imparcialidade, respeito e transparência.

Art.32. A Cocal Alimentos compromete-se a comunicar claramente aos colaboradores e público interno e externo sobre a importância da integridade e da conformidade, do cumprimento da legislação, da conduta ética e do presente Código de Ética e de Conduta.

X- DA RELAÇÃO CONCORRENCIAL

Art.33. A Cocal Alimentos respeita os princípios da livre concorrência e obediência a política da relação concorrencial desta empresa.

Art.34. É vedada a troca de informações comerciais, especialmente sobre preços, reajustes, descontos, margens, custos, clientes, volumes de vendas e estratégia comercial, com concorrentes.

Art.35. É vedado discutir participação, preferências e objetivos em qualquer tipo de concorrência pública ou privada sejam estas presentes ou futuras.

XI- DA RELAÇÃO COM AS COMUNIDADES E A RESPONSABILIDADE SOCIAL:

Art.36. A Cocal Alimentos atua sob os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência em todos os atos praticados, de modo a incentivar e ser instrumento no sentido de promover, apoiar e participar de ações de responsabilidade social e cidadania, primando pela dignidade humana.

Art.37. A Cocal Alimentos reconhece a legitimidade e a manutenção de diálogo permanente com entidades legalmente constituídas, pautadas no respeito mútuo, seriedade, responsabilidade e transparência nas relações, sendo a negociação a ferramenta adequada para a convergência e integração da empresa com as comunidades.

XII- DAS CONTRIBUIÇÕES PARA PARTIDOS POLÍTICOS E CAMPANHAS ELEITORAIS:

Art.38. As doações para partidos políticos não são permitidas pela Cocal Alimentos.

Art.39. A Cocal Alimentos não poderá apresentar opiniões político-partidárias.

Art.40. Os colaboradores da Cocal Alimentos que participarem de iniciativas políticas e partidárias devem exercê-las individualmente, sem qualquer menção à Cocal Alimentos, devendo deixar claro que seus pontos de vista e ações são pessoais e não da empresa.

Art.41. Caso a empresa permita a realização de visitas e apresentação de propostas de governo dos candidatos aos colaboradores, a Cocal Alimentos deverá oferecer a mesma oportunidade e tratamento a todos os candidatos.

XIII- DA LEALDADE AOS INTERESSES ORGANIZACIONAIS – CONFLITO DE INTERESSES:

Art.42. A conduta dos colaboradores da Cocal Alimentos deve ser pautada na lealdade, valor este que possibilita que colaboradores e empresa sigam os mesmos objetivos.

Art.43. Haverá conflito de interesses quando, por razões de caráter pessoal ou de terceiro vinculado ao colaborador, as atividades realizadas ou que o colaborador pretenda realizar possam, direta ou indiretamente, divergir, confrontar ou violar os interesses da Cocal Alimentos.

Art.44. É vedada a atuação, de qualquer colaborador, em atividades que possam gerar conflito de interesse.

Art.45. O colaborador eventualmente conflitado deve comunicar imediatamente ao seu gestor e a área de gestão de pessoas da Cocal Alimentos sobre qualquer fato que possa impedir sua participação em atividades ou projetos específicos.

XIV- DO SIGILO DE INFORMAÇÕES E DA PROTEÇÃO DE DADOS DA EMPRESA:

Art.46. Os colaboradores deverão sempre preservar o sigilo de toda e qualquer informação que tiverem acesso em decorrência de suas atividades, inclusive quando desenvolvidas com a Administração Pública e com o Mercado Privado.

Art.47. Não é permitido o uso de informações internas da empresa como forma de obter para si ou para terceiros, vantagens indevidas, notadamente em procedimentos de concorrência ou execução de outros projetos.

Art.48. Todos os colaboradores devem manter o sigilo das informações, mesmo após uma eventual rescisão do contrato de trabalho junto à empresa.

Art.49. Os colaboradores devem seguir os preceitos deste Código ao originar qualquer correspondência, correio de voz, *e-mails* e documentos escritos em nome da Cocal Alimentos, em papel timbrado, correio eletrônico ou telefone corporativo, redes sociais, aplicativos, considerando sempre a segurança da informação e da reputação da empresa, sendo vedada a publicação de opiniões pessoais utilizando-se ferramentas que vinculem a imagem da empresa como uniforme, logo e *e-mails* corporativos.

Art.50. O *e-mail* corporativo, disponibilizado pela Cocal Alimentos a seus empregados deve ser utilizado para comunicações estritamente relacionadas a assuntos profissionais.

Art.51. Não é permitido disseminar mensagens que possuam conteúdos ilegais, discriminatórios, pornográficos, racistas e de cunho religioso ou político, nos *e-mails* e quaisquer dispositivos corporativos de comunicação.

Art.52. É obrigação de cada colaborador atender as normas internas pertinentes à proteção dos dados e registros da empresa, atendendo expressamente a política de proteção de dados da empresa.

XV- DOS BRINDES, PRESENTES E ENTRETENIMENTOS

Art.53. Não é permitido a entrega, oferta, recebimento e promessa de recebimento de brindes, presentes, entretenimento, viagens ou outra hospitalidade, independentemente do valor, quando o ato possa influenciar a decisão comercial que afete a Cocal Alimentos ou que possa gerar

benefícios indevidos a esta empresa e seus colaboradores, devendo ser observado a Política do Departamento de Pessoal - DP.

XVI- DO MEIO AMBIENTE:

Art.54. A Cocal Alimentos possui como regra o uso sustentável do meio ambiente como condição essencial ao desenvolvimento e sucesso de seu negócio.

Art.55. É dever da Cocal Alimentos e de seus colaboradores proteger o meio ambiente de modo a mitigar eventuais impactos adversos decorrentes de suas atividades. A base de observância deverá atender: Compromisso com a sustentabilidade, Identificação e avaliação de impactos ambientais, Estabelecimento de metas e objetivos ambientais, Implementação de medidas de mitigação e controle, Monitoramento e avaliação de desempenho ambiental, Envolvimento e engajamento dos colaboradores e Transparência e prestação de contas.

XVII- DAS DOAÇÕES E PATROCÍNIOS:

Art.56. A Cocal Alimentos poderá realizar patrocínios e doações em produtos e serviços, no destinatário dos recursos, desde que previamente aprovadas pela Diretoria.

XVIII- CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DOS COMITÊS:

Art.58. A suspeita de qualquer atividade realizada em desacordo com a legislação vigente, Código de Ética e de Conduta e demais políticas de integridades desta empresa, deverá ser imediatamente informada ao RH – Recursos Humanos ou demais Comitês Operacionais da Cocal Alimentos.

Art.59. Os comitês receberão as denúncias e deverão apurar, de forma imparcial, os fatos ocorridos, recomendando ao final, que sejam aplicadas as medidas cabíveis, conforme a legislação e as demais regras da empresa.

Art.60. Os comitês têm como obrigação primordial zelar pela efetiva aplicação deste Código, Políticas, Procedimentos, Valores e Missão desta empresa.

Art.61. Os membros dos Comitês deverão ser imparciais e isentos de qualquer responsabilização, em razão do legítimo exercício de suas funções, no âmbito do referido Comitê.

Art.62. A comunicação e denúncias de eventuais atividades suspeitas poderão ser efetuadas por intermédio do RH – Departamento de Recursos Humanos.

Art.66. A Cocal Alimentos punirá o tratamento que caracterize retaliação, represália, vingança ou desforra, materializada como denúncia não anônima, que tenha sido realizada de forma dolosa, para prejudicar terceiro que sofreu a denúncia, na qual o denunciado tenha agido de forma lícita, com boa fé e consoante com o presente Código de Ética e de Conduta.

XIX- DAS SANÇÕES:

Art.67. Os colaboradores, fornecedores que comprovadamente descumprirem ou não observarem as disposições deste Código de Ética e Conduta, poderão ser penalizados com a aplicação das sanções previstas no procedimento disciplinar da empresa e, observada a gravidade das condutas e eventual reincidência na prática do ato, na aplicação de:

- a) Advertência oral;
- b) Advertência escrita;
- c) Suspensão; e/ou
- d) Rescisão do Contrato existente entre a empresa e o infrator, inclusive, por justa causa.

O colaborador que violar qualquer disposição deste Manual de Ética e de Conduta estará sujeito a sanções disciplinares, as quais serão aplicadas de acordo com a gravidade ou recorrência da infração/conduta, quais sejam:

Advertência Verbal/Orientação Formal: O colaborador receberá uma advertência verbal, conduzida de maneira respeitosa e em local apropriado, pelo gestor responsável. A abordagem será realizada com discrição, garantindo que não haja exposição indevida e o motivo da advertência será claramente comunicado, sendo registrado como uma ocorrência formal. Além disso, será informado ao colaborador que, em caso de reincidência, uma advertência escrita será aplicada formalmente.

Advertência escrita: Será formalizada por escrito, pelo gerente imediato ou superior, acompanhada da informação de que uma nova ocorrência pode resultar em suspensão para o colaborador.

Suspensão: formalizada por escrito, pelo gestor imediato ou superior, com duração de até 30 (trinta) dias de trabalho e desconto em folha de pagamento. Adicionalmente, é importante ressaltar que em caso de reincidência, o Contrato de Trabalho poderá ser rescindido "POR JUSTA CAUSA".

Demissão por Justa Causa: Aplicada nos casos de falta grave do empregado (artigo 482 da CLT).

Art.68. Nos casos de condutas cuja análise dos comitês reflitam e repercutam na recomendação da aplicação de advertência (oral ou escrita), o colaborador poderá passar por procedimento de recuperação, que deverá ser efetivado em reforços de treinamento, voltados a ética e ao programa de integridade da empresa.

XX- DOSIMETRIA DAS INFRAÇÕES

Normalmente, a aplicação das penalidades segue essa ordem: advertências verbais e escritas, seguidas de suspensão disciplinar e, por fim, demissão por justa causa, porém, determinadas faltas são graves a ponto de ensejar desde logo a demissão por justa causa, sem passar, necessariamente, pela sequência de penalidades mais brandas.

Medidas Disciplinares	Dosimetria	Infrações
Advertência Verbal	Baixa	Posturas e ações inadequadas ou eventuais prejuízos que possam causar à empresa.
Advertência Escrita	Baixa	Posturas e ações inadequadas ou eventuais prejuízos que possam causar à empresa. Preconceitos relacionados à raça, religião, classe social, sexo, orientação sexual, cor, estado civil, deficiências ou quaisquer outras formas de discriminação.
Suspensão	Média	Reincidências de possíveis condutas já advertidas por escrito. Agressão verbal.
Demissão por Justa Causa	Alta	Reincidências de possíveis condutas já advertidas com suspensão. Descrições contidas no art. 482 da CLT, Tópico IX – DAS DEMISSÕES POR JUSTA CAUSA.

XXI – DAS DEMISSÕES POR JUSTA CAUSA

Conforme artigo 482 da CLT, a “Demissão Por Justa Causa” ocorrerá quando o funcionário praticar os seguintes atos, considerados como falta grave:

- 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.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Além das condutas previstas no artigo 482 supra, a CLT ainda assim dispõe no capítulo sobre Segurança e Medicina do Trabalho, sobre a conduta dos empregados sendo dever do empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

XXII – DISPOSIÇÕES FINAIS:

Art.69. Este Código de Ética e de Conduta, bem como suas revisões são aprovadas pelo Jurídico e Diretoria desta empresa.

Art.70. Esta edição entra em vigor a partir dessa data.

Uberlândia/MG, 03 de maio de 2024.

COCAL ALIMENTOS

TERMO DE COMPROMISSO

- Declaro que recebi o Código de Ética da **COCAL ALIMENTOS**, e estou ciente e consciente de que minha responsabilidade e conduta devem pautar-se pelos padrões éticos, pessoais e profissionais oriundos deste Código;
- Comprometo-me a cumprir e zelar pela observância das regras estabelecidas neste Código;
- Estou ciente de que o não cumprimento poderá implicar em ações corretivas e disciplinares legalmente previstas;
- No caso de dúvidas ao longo do exercício de minhas funções, procurarei a área de RH – Recursos Humanos desta empresa para discuti-las;
- Este “Termo de Compromisso”, assinado por mim, passa a ser parte integrante do meu contrato de trabalho assinado, quando da minha admissão.

Uberlândia _____ de _____ de 202__

Assinatura do Empregado