

CÓDIGO DE CONDUTA



MENSAGEM DA DIREÇÃO

Este Código de Conduta é uma forma de expressarmos o desejo de conduzir nosso negócio de forma transparente, profissional, ética e com respeito mútuo. Baseado em nossos valores o Código estabelece o padrão de comportamento que esperamos de nossos Colaboradores.

Nosso Código é um guia de conduta para as ações e as decisões que tomamos, das mais corriqueiras as mais importantes. Essas diretrizes se aplicam a todos os públicos de interesse da Adyl Telecom, ou seja, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e todos aqueles com os quais nos relacionamos, sejam clientes, concorrência, governo e imprensa.

Esperamos de você o compromisso de praticar e de compartilhar os valores morais e éticos inspirados neste Código, edificando um comportamento exemplar.



VISÃO

Ser reconhecida no ramo de telecomunicações, em nossa área de atuação pela qualidade no atendimento e pela prestação de serviços, buscando constante melhoria na satisfação dos clientes, colaboradores e fornecedores.



MISSÃO

Proporcionar a melhor experiência na área de telecomunicações conectando pessoas e organizações.



VALORES

Respeito

Respeito aos colaboradores e aos clientes, acolhendo as diferenças e garantindo o espaço do outro. Se relacionando com coleguismo, ética e educação. Além disso é importante respeitar o processo de todas as áreas visando um ambiente de trabalho saudável.

Comprometimento

Comprometimento com todos os processos que envolvam os relacionamentos com os colegas, clientes e processos organizacionais.

Responsabilidade

Garantir a entrega de tudo o que se compromete a fazer, com ética, profissionalismo e dedicação.

Persistência

Persistência é ser esforçado, focado em seus objetivos, sem deixar se abalar por críticas ou negativas. Não desistir, trabalhar para evoluir.

Humildade

Agir com simplicidade, escutar com atenção e ter empatia com novas e diferentes opiniões.



OBJETIVO

Estabelecer as condutas que orientam o negócio e os relacionamentos da Adyl Telecom, por meio de sua governança corporativa e de seus colaboradores, de forma ética, transparente, profissional e de respeito mútuo.

Este documento não contempla todas as situações possíveis de conflitos éticos que possam surgir, entretanto, define os princípios básicos que devem nortear as nossas condutas em qualquer situação.



A QUEM SE DESTINA

O Código de Conduta se aplica a todos os colaboradores, diretoria e demais públicos que se relacionam com a Adyl Telecom.

CONSIDERAÇÕES GERAIS



A adoção de princípios éticos e comportamentais pela Adyl Telecom reflete o tipo de organização que fazemos parte. Todos os colaboradores devem agir de acordo com o Código de Conduta, políticas, procedimentos internos e legislações vigentes.

Qualquer violação a tais normas será considerada falta grave, possibilitando a aplicação de sanções legais e medidas disciplinares. Sempre que estiver diante do que pensa ser uma situação que traga implicações éticas ou comportamentais, antes de tomar qualquer decisão, questione-se:

Está de acordo com a legislação?

É ético?

Trará uma exposição positiva para mim e para a Adyl?

Se a resposta for NÃO para qualquer uma das perguntas, não adote a conduta. Na dúvida, NÃO FAÇA!



A omissão também é considerada uma atitude antiética, passível de punição.

Caso tenha dúvidas ou identifique alguma situação que viole este Código e/ou as legislações vigentes, contate o seu gestor ou, se preferir, relate o caso no Canal Aberto. As informações fornecidas por meio deste canal serão sempre tratadas com sigilo e confidencialidade.

A photograph of four business professionals in a meeting. A man in a dark suit and tie is on the left, smiling. A woman in a beige blazer is in the center, laughing and holding a blue marker. A man in a dark suit and red tie is on the right, smiling. A woman in a light green blazer is partially visible on the far right. They are standing around a table with papers and markers. A large red banner with white text is overlaid on the bottom half of the image.

RELAÇÕES E COMPORTAMENTOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Adyl Telecom proporciona um ambiente de trabalho onde todos podem sentir-se motivados a desempenhar um bom trabalho.

Acreditamos que para que seja possível ter um ambiente saudável, todos precisam contribuir para o clima de trabalho ser harmonioso.

Na Adyl Telecom os **gestores** devem ser exemplos para a equipe, transmitir segurança, senso de respeito e justiça, para que juntos possam promover o desenvolvimento. A organização preza pela transparência em suas ações, essa conduta minimiza rumores e especulações, reforça o relacionamento e a confiança.

A Adyl Telecom tem o compromisso de conduzir os negócios com **ética, integridade e transparência**. Com esses valores buscamos criar soluções para melhorar a vida das pessoas.

Por isso a importância de todos que fazem parte da empresa, seguirem este Código de Conduta, independentemente da sua atividade ou localidade – fazendo sempre a coisa certa e participando para o fortalecimento da nossa cultura organizacional.

A Adyl Telecom não permite ou tolera qualquer tipo de assédio, discriminação, preconceito ou tratamento vexatório entre colaboradores, prestadores de serviços, clientes ou fornecedores, como:

- Preferências ou favorecimentos decorrentes de afinidade pessoal, posição social, hierárquica ou tempo de trabalho.
- Atitudes ou palavras que possam ser caracterizadas como assédio sexual e moral.
- Intimidações, humilhações, ameaças ou atitudes abusivas, sejam por meio de gestos, palavras ou comportamentos contra a integridade moral e física de qualquer pessoa.
- Discriminação com base em raça, cor, etnia, sexo, idade, estado civil, religião, orientação sexual, necessidades especiais, aparência, origem, convicção política ou qualquer outra forma de preconceito.



Sobre Assédio Moral

Assédio moral é um processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, causa intimidação, humilhação, discriminação ou abuso psicológico de um indivíduo por parte de colegas de trabalho, superiores ou subordinados.

O abuso psicológico pode envolver táticas como insultos, difamação, exclusão social, ameaças, ridicularização e manipulação emocional, visando minar a autoestima e a saúde mental da vítima.

Não é um incidente isolado, mas sim um padrão consistente de comportamento hostil ao longo do tempo e pode ocorrer em várias direções, incluindo de superiores para subordinados, de colegas para colegas ou até de subordinados para superiores.



Tipos de Assédios

Assédio vertical descendente: aquele em que o(a) superior hierárquico(a) comete assédio contra um(a) subordinado(a).

Assédio vertical ascendente: ocorre quando um (a) ou mais empregados (as) ou administrados (as) cometem abusos em relação ao(a) superior hierárquico(a).

Assédio horizontal (transversal): ocorre quando um(a) ou mais trabalhadores (as) cometem assédio em relação ao(a) colega de serviço.

Sobre Assédio Sexual

O assédio sexual no trabalho é um comportamento que envolve avanços sexuais indesejados, comentários, gestos, ou qualquer forma de conduta sexual não solicitada que cria um ambiente de trabalho hostil, intimidante ou ofensivo para a vítima.

Muitas vezes envolve uma dinâmica de poder, com o agressor ocupando uma posição de autoridade sobre a vítima. No entanto, pode ocorrer entre colegas de trabalho em diferentes níveis hierárquicos.

Diferente do assédio moral, o assédio sexual não exige habitualidade, basta a prática de um único ato.

Exemplo de assédio sexual:

- Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função;
- Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores (as).





Discriminação

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Exemplo de assédio moral contra mulher e discriminação em face do gênero:

- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir, dificultar a ascensão profissional em virtude de gestação;
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

A man and a woman are sitting at a wooden desk in a kitchen-like setting, looking at a document together. The man is on the left, wearing a white button-down shirt, and the woman is on the right, wearing a grey turtleneck sweater. They are both looking down at a white sheet of paper held by the woman. There are other papers, a pen, and a laptop on the desk. The background shows a kitchen with white cabinets and a brick wall.

**RELACIONAMENTOS
NO TRABALHO**

A Adyl Telecom não é contrária a relacionamentos afetivos nem em relação a parentesco entre os funcionários, desde que não se verifiquem conflitos de interesse.

Questões particulares e íntimas não devem interferir na rotina de trabalho, sejam elas demonstrações públicas de afeto e discussões.

RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE FUNCIONÁRIOS: Proibir relacionamentos amorosos entre funcionários é inconstitucional. É isso que prevê o artigo 5º, inciso X da Constituição Federal, quando afirma que 'são invioláveis a intimidade e a vida privada das pessoas'. Ou seja, a empresa não pode impedir o relacionamento, porém não aprova relacionamentos íntimos e extraconjugais entre seus colaboradores.

É preciso deixar claro que namorar o colega de trabalho é diferente de namorar o colega no trabalho. Por isso, postura e discrição são essenciais para a manutenção do emprego, e visto que atos mais íntimos e relacionamentos extraconjugais podem desencadear consequências drásticas para os envolvidos.

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.

A woman with long brown hair, wearing a dark green polka-dot blouse, is pointing at herself with her right hand. Another person's hand is visible on the right, pointing towards her. The background is a bright, out-of-focus indoor setting with a window and a plant.

CONFLITO DE INTERESSES

Brindes e oportunidades de entretenimento inapropriadas podem prejudicar a Adyl Telecom e levar a decisões indevidas de negócio.

É proibido que os colaboradores usufruam das suas posições para solicitar favores pessoais, obter qualquer tipo de presente ou brinde de qualquer pessoa, fornecedor ou prestador de serviço.

São considerados brindes todos os itens recebidos, como amostra de novos produtos, presentes, bebidas e/ou qualquer outro objeto, de um fornecedor.

São considerados entretenimento jantares, ingressos para shows e eventos esportivos.

Nos casos em que essas situações sejam inevitáveis, os brindes recebidos devem ser encaminhados ao departamento de Recursos Humanos para a realização de sorteio interno.

Itens comestíveis podem ser consumidos se compartilhados com a equipe do departamento, exceto bebidas alcoólicas.

Materiais de escritório, tais como mouse pads, calendários, agendas, cadernos e canetas simples, podem ser utilizados pelo colaborador no ambiente de trabalho.

RESPONSABILIDADES DOS GESTORES

Compete aos Diretores, Coordenadores, Supervisores, Gerentes e demais colaboradores no exercício de suas atividades:

- Liderar por meio do exemplo, adotando atitudes e comportamentos coerentes aos valores da Adyl Telecom.
- Selecionar, capacitar e acompanhar de forma efetiva todas as pessoas de suas equipes.
- Tomar todas as medidas cabíveis para proteger a confidencialidade de informações restritas sobre a empresa, tanto de natureza mercadológica, tecnológica, administrativa e contábil.
- Seguir e disseminar o Código de Conduta aos colaboradores de sua equipe.
- Atuar com senso de dono do negócio.
- Ser a empresa diante dos clientes e colaboradores.
- Transmitir confiança e credibilidade pela empresa. Eficiência nas atitudes e resultados.
- Relatar ao setor de Recursos Humanos possíveis violações do Código e das demais políticas internas.



SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO
CONFIDENCIALIDADE

A informação confidencial inclui qualquer informação não pública que poderia ser útil para terceiros ou que poderia prejudicar a empresa ou seus clientes, caso fosse divulgada.

O dever de absoluto sigilo refere-se a toda e qualquer informação de natureza confidencial a que tenham acesso ou conhecimento no desempenho de suas funções, inclusive por meio dos sistemas e arquivos disponibilizados.

A informação confidencial deverá ser utilizada exclusivamente para uma finalidade considerada necessária para o cumprimento das funções profissionais. **Sob hipótese alguma, deverão disponibilizar ou negligenciar a confidencialidade de informações e/ou das senhas de acesso aos arquivos virtuais, sistemas e e-mails da Adyl Telecom.**

Sob nenhuma hipótese os colaboradores poderão utilizar informações confidenciais para obter vantagens pessoais, tampouco poderão fornecê-las para terceiros, inclusive familiares, parentes e amigos, ou mesmo a outros colaboradores que não necessitem de tais informações para executar suas tarefas.

Fornecer a terceiros, intencionalmente ou não, qualquer dado ou informação de natureza confidencial, tais como planos e prognósticos financeiros ou de negócios, investimentos, estratégias de marketing, pesquisas, informações pessoais de colaboradores ou dos Diretores, ou utilizar tal informação em benefício pessoal podem desencadear uma demissão.

Segurança das Informações e Crimes Cibernéticos

A Informação é ativo de alto valor para nós e para nossos clientes. A ADYL TELECOM faz uso de tecnologia e presta serviços técnicos de alta qualidade com base em regras definidas na nossa Política de Segurança da Informação e nas melhores práticas de mercado - garantindo Confidencialidade, Integridade e Disponibilidade de todas as Informações que lhe foram confiadas. É fundamental para alcançarmos este resultado que cada colaborador da empresa respeite os fundamentos definidos e adote também os seguintes cuidados:

- Utilizem o correio eletrônico da empresa para assuntos pertinentes ao trabalho, cuidando sempre da segurança da informação e não disseminando mensagens que possuem conteúdos ilegais, pornográficos, racistas e de cunho religioso ou político.
- Utilize somente recursos disponibilizados pela empresa no acesso e trabalho em modalidade remota (Home Office).



- Em hipótese alguma faça uso de qualquer tipo de mídia móvel (pendrive, HD externo, etc.) na rede ou em equipamentos da empresa sem uma avaliação e autorização da equipe técnica.
- Adote as melhores práticas relacionadas a senhas, e-mails e uso de equipamentos em sua rede doméstica. Proteja sua rede pessoal com senhas fortes e efetue atualização dos seus equipamentos e softwares periodicamente.
- Esteja atento e reporte qualquer indício ou evento que possa caracterizar uma ação externa de ataque ou violação, tanto nos equipamentos da empresa quanto em seus equipamentos pessoais e celulares. Na dúvida de ocorrência e de identificação de qualquer anomalia, entre imediatamente em contato com a equipe técnica da ADYL TELECOM e reporte o ocorrido.

Sigilo de Informações

Projetos, políticas, estratégias de negócio, atividades e documentos elaborados e discutidos internamente pela ADYL TELECOM, que constituam informações confidenciais ou que não sejam de conhecimento do mercado ou do público em geral não devem ser divulgadas, pois podem comprometer os negócios da empresa. Por conta disto, deve-se:

- Tratar com sigilo e confidencialidade todos os assuntos que envolvam a ADYL TELECOM e que sejam de seu conhecimento, tais como dados de clientes, informações de mercado, questões financeiras, econômicas, operacionais e contratuais, evitando a sua reprodução e divulgação a terceiros.
- Manter sigilo e zelo de todas as informações de clientes, fornecedores e colaboradores da ADYL TELECOM e atuar de acordo com as regras da LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados – vigente em nosso país.
- Informar prontamente ao seu superior imediato e a Diretoria da Empresa caso chegue ao seu conhecimento qualquer solicitação de divulgação de informações confidenciais por exigência de lei ou por decisão judicial.





POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

A corrupção é uma prática inaceitável na empresa, seja por parte dos nossos colaboradores, como fornecedores e prestadores de serviços. Em total conformidade com a Lei 12.846/2013, não toleramos práticas antiéticas de qualquer tipo, bem como quaisquer favorecimentos, subornos, pagamentos de quaisquer quantias em dinheiro e distribuição de brindes, produtos, presentes ou entretenimento a qualquer funcionário público, com a finalidade de obter vantagens em decisões ou utilizar de influência para manter negócios.

Um pagamento ilegal ou indevido, nos termos acima descritos, pode destruir a imagem da empresa, além de gerar responsabilidade civil e até criminal para a Adyl Telecom e ao colaborador envolvido.

A Adyl Telecom repudia a prática de todo e qualquer ato de corrupção, suborno e propina, seja na forma ativa ou passiva, quer por meio de atos ou omissões, quer por via de situações de favorecimento na forma de pagamentos de facilitação ou de outras irregularidades.

AGREMIÇÕES/VÍNCULOS POLÍTICOS

Em conformidade com a Lei 13.165/2015, não é permitida a realização de contribuições a políticos e/ou partidos políticos por parte da Adyl Telecom.

Os colaboradores podem se associar a clubes, partidos políticos e a outras instituições sociais ou políticas, desde que tal associação não prejudique o cumprimento dos seus deveres descritos em contrato de trabalho.

No entanto, a Adyl Telecom não permite a realização de campanhas, assim como a utilização de emblemas que sugestionem os temas acima dentro de suas dependências.

Fica proibido o uso de uniformes, camisetas com logotipos, crachás ou qualquer emblema que associe a marca da Adyl Telecom à participação de eventos, entrevistas ou atos políticos.

RELACIONAMENTOS EXTERNOS - COM CLIENTE

O cliente é o foco do nosso negócio e a chave para o nosso sucesso. Por isso, o nosso compromisso é construir relacionamentos sólidos e confiáveis aprimorar o nosso atendimento e a qualidade dos produtos e serviços que ofertamos.

Não podemos conquistar clientes sem adotar uma postura ética em todos os momentos dessa relação. Devemos atendê-los com educação, respeito e transparência, seguindo na íntegra e de forma incondicional o Código de Defesa do Consumidor (CDC) e diretrizes da Anatel.

Os colaboradores são responsáveis por agir com ética e simplicidade, priorizar o bom relacionamento em todos os momentos e preservar a imagem da empresa perante os clientes. Além disso, os profissionais da empresa não devem oferecer ou anunciar algo que sabidamente não poderá ser cumprido.

A black foam microphone is positioned on the left side of the frame. To its right is an open spiral-bound notebook with a white page. A hand is visible on the right side, holding a black pen and writing on the page. The background is a dark, textured surface.

RELACIONAMENTOS EXTERNOS - COM A IMPRENSA

O relacionamento da Adyl Telecom com a imprensa deve ter o compromisso de disponibilizar informações consistentes e transparentes respeitando os princípios éticos da empresa.

Declarações ao público e a imprensa em geral, somente devem ser feitas pelas pessoas expressamente autorizadas.

RELACIONAMENTOS EXTERNOS - COM AS REDES SOCIAIS

A Adyl Telecom respeita a privacidade dos colaboradores, bem como valoriza a diversidade cultural e liberdade individual, porém exige uma postura do colaborador que irá se posicionar em nome da empresa em redes sociais.

Ao se manifestar em seu nome o colaborador deverá se portar de forma respeitosa e considera proibida qualquer atitude que envolva manifestações de ódio, discriminação de qualquer tipo seja ela racial, de cunho religioso, ou político partidário.

Não será admitida nenhuma ação que possa ferir a integridade e o desempenho da empresa.

REFLITA COM ATENÇÃO ANTES DE SE MANIFESTAR NAS REDES SOCIAIS.

A background image showing a heavy traffic jam on a multi-lane road. The cars are packed closely together, and the scene is slightly blurred to convey a sense of congestion. The lighting suggests it might be late afternoon or early morning.

CONDUTA NO TRÂNSITO

Nossa conduta no trânsito deve ser coerente, sabemos das responsabilidades de cada condutor e devemos ser respeitosos e cordiais no trânsito.

A responsabilidade de uma empresa no trânsito está relacionada com a segurança dos motoristas, passageiros e demais usuários das vias, além de proteger a empresa de implicações legais e financeiras.

De acordo com o Código Civil brasileiro, o empregador é responsável pelos danos causados por seus empregados no exercício do trabalho. Isso significa que, se um funcionário se envolver em um acidente com um veículo da empresa, a empresa é responsável pelos custos decorrentes do acidente.

No entanto, se o acidente for causado por negligência do motorista, a empresa pode cobrar os custos do reparo dele.

Para evitar acidentes de trânsito, a empresa adota medidas como: treinamento dos condutores, Monitoramento por GPS, Estabelecimento de políticas de segurança.

A low-angle photograph of a male telecom worker in a dark blue uniform and an orange safety helmet. He is standing on a wooden utility pole, working with a large bundle of green and black cables. The background is a clear blue sky with some light clouds. The worker is looking down at the cables he is handling.

SEGURANÇA NO TRABALHO

A segurança do trabalho tem como objetivo principal promover a qualidade de vida dos trabalhadores e prevenir acidentes.

A responsabilidade pela segurança do trabalho é compartilhada entre empresa e funcionários. Os funcionários devem:

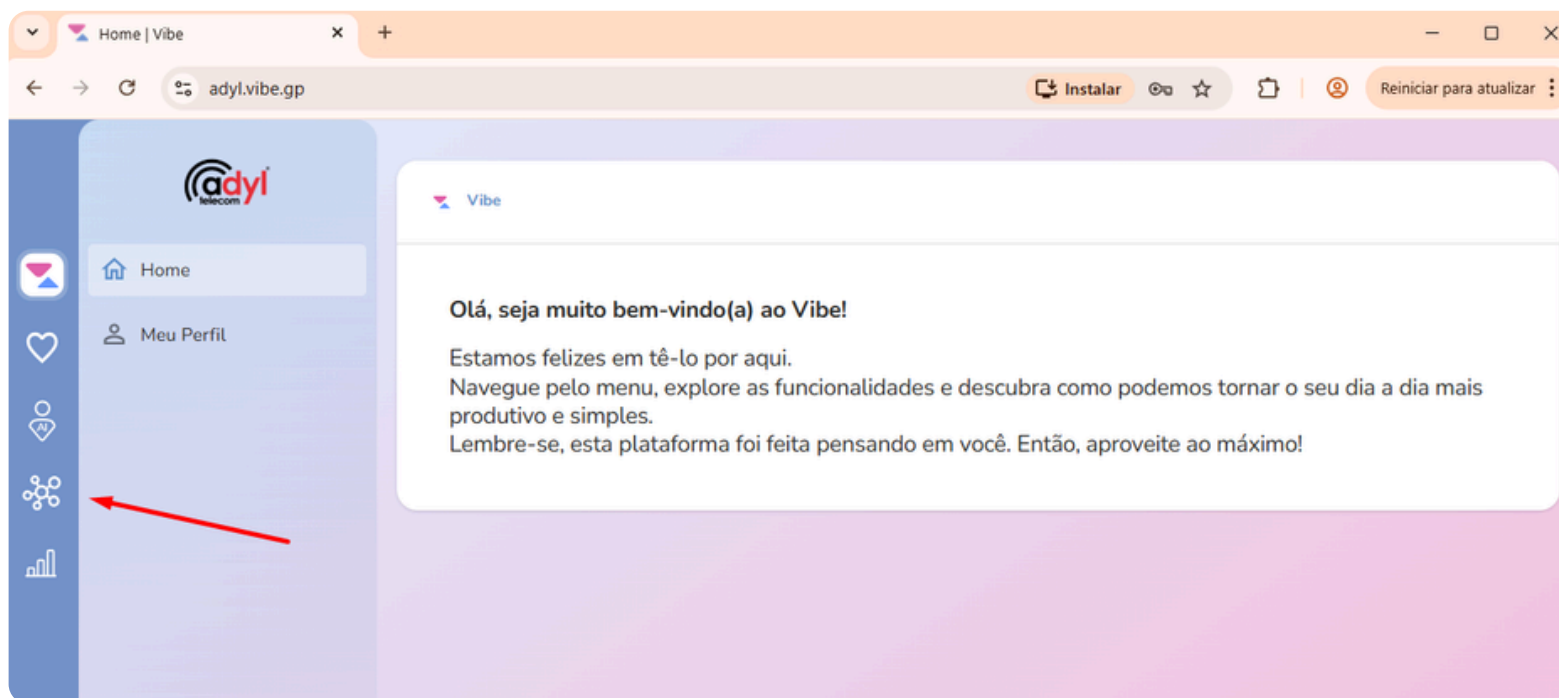
- Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho;
- Usar os EPI's fornecidos pela empresa;
- Submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras – NRs;
- Colaborar com a empresa na aplicação das Normas Regulamentadoras – NR's;

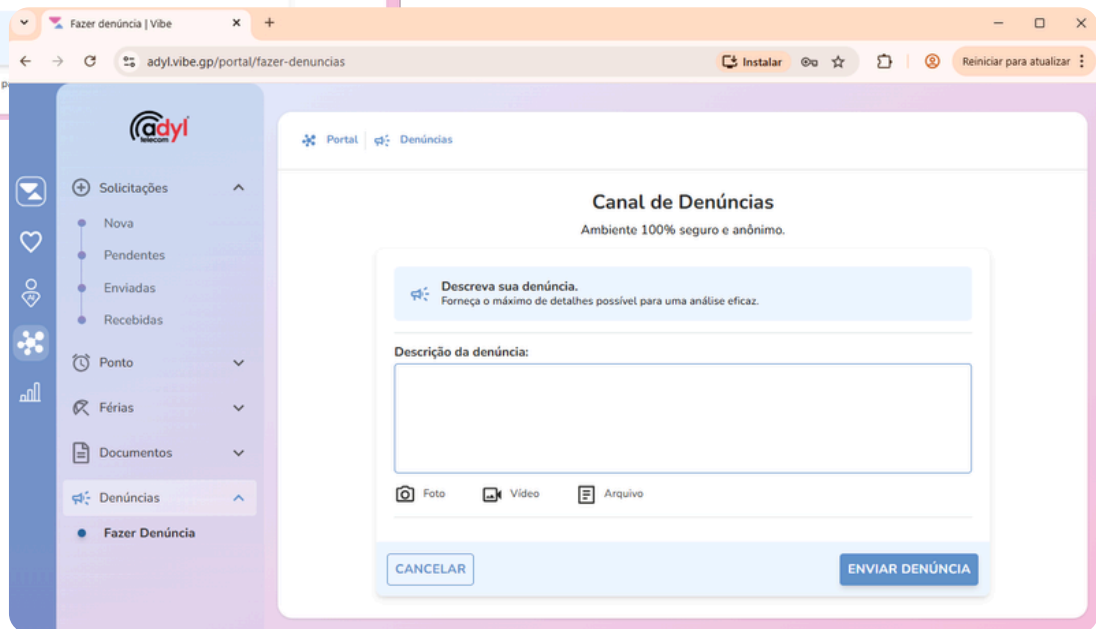
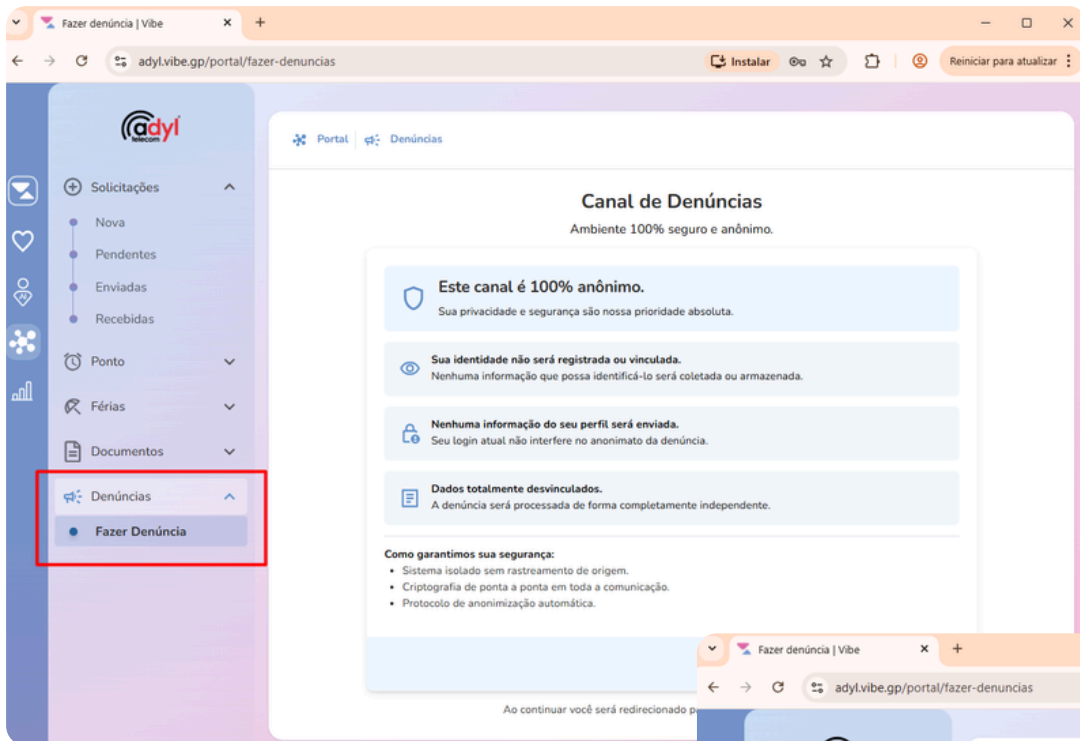
CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIAS

O canal de denúncias é um meio onde você pode relatar casos de assédio ou comportamentos inadequados de maneira segura e anônima como forma de proteger a sua identidade e integridade.

Precisa realizar uma denúncia? É muito simples!

Acesse o link: <https://adyi.vibe.gp/login>





**“VOCÊ CRESCE À MEDIDA QUE DEIXA
OS VELHOS HÁBITOS PARA TRÁS.”**



O descumprimento deste Código de Conduta por parte dos Profissionais implicará penalidades de acordo com a gravidade do fato, podendo ser aplicada advertência, suspensão ou rescisão contratual, assim como outras medidas legais cabíveis.

