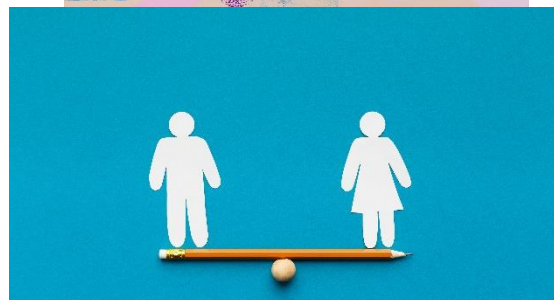




ÉTICA, VALORES & NEGÓCIOS: a visão da realidade no mundo do trabalho



Produtores / Organizadores / Co-autores
Cleide Mara Barbosa da Cruz
Silvia Manoela Santos de Jesus

VOLUME 1

*Cleide Mara Barbosa da Cruz
Silvia Manoela Santos de Jesus*

ÉTICA, VALORES & NEGÓCIOS: a visão da realidade no mundo do trabalho

1ª Edição

**Paripiranga/BA
AGES
2024**

ÉTICA, VALORES & NEGÓCIOS: a visão da realidade no mundo do trabalho

Produção / Organização:

Cleide Mara Barbosa da Cruz
Silvia Manoela Santos de Jesus

Diagramação:

Silvia Manoela Santos de Jesus

Revisão Textual:

Cleide Mara Barbosa da Cruz

Ficha catalográfica:

E83e *Ética, valores & negócios, vol. 1: a visão da realidade no mundo do trabalho / Organizadores: Cleide Mara Barbosa da Cruz, Silvia Manoela Santos de Jesus. – Paripiranga, BA: AGES, 2024. 234 p. : il.*

Inclui bibliografia
ISBN 978-65-981828-6-1

1. Ética empresarial. 2. Código de ética. 3. Cultura organizacional. I. Cruz, Cleide Mara Barbosa da. II. Jesus, Silvia Manoela Santos de. III. Título.

CDU 2. ed. – 174.4

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Universitária da AGES

ÉTICA, VALORES & NEGÓCIOS: a visão da realidade no mundo do trabalho

Apresentação

A discussão sobre negócios, tanto no meio acadêmico quanto no meio empresarial, considera que é amplo o conhecimento sobre a importância da teoria para o aumento da produtividade, desempenho e competitividade em qualquer cenário econômico. Isso significa que o profissional precisa se preparar para todo o contexto organizacional, em qualquer segmento, que deseja conquistar e manter seus propósitos éticos e profissionais.

A obra **ÉTICA, VALORES & NEGÓCIOS: a visão da realidade no mundo do trabalho**, corresponde a uma compilação de material desenvolvido por estudantes na Unidade Curricular de ÉTICA, VALORES E CULTURA ORGANIZACIONAL, sendo realizadas análises do Código de Conduta Ética de empresas de grande porte e de capital aberto, onde também foram realizadas propostas de produção de Código de Conduta Ética junto com empreendedores e empresários de empresas situadas nos Estados de Sergipe e Bahia, cujo intuito era transmitir o conhecimento abordado na UC para outras localidades objetivando a abordagem da ética empresarial.

Com as produções realizadas, os acadêmicos orientados pelos professores, empenharam-se em apresentar cenários competitivos, esperando que esta obra se torne referência, bem como estimular a todos os públicos de graduação, pós-graduação das mais diversas áreas, além de empresários e outros profissionais que se interessam pelo tema proposto.

Este volume está dividido em 10 capítulos. Os capítulos estão organizados em duas partes:

- PARTE I – Código de Conduta Ética em empresas de capital aberto e empresas do estado da Bahia: foram realizadas análises de códigos de conduta de empresas de grande porte e de capital aberto, bem como foram construídos Código de Conduta Ética em empresas do Estado da Bahia
- PARTE II – Código de Conduta Ética em empresas de capital aberto e empresas do estado de Sergipe: foram realizadas análises de códigos de conduta de empresas de grande porte e de capital aberto, bem como foram construídos Código de Conduta Ética em empresas do Estado de Sergipe

Assim, esta obra versará conhecimentos relevantes da área de Gestão e Negócios, que a cada dia se revela prioritária para o desenvolvimento da região e do país, onde pôde-se notar que os Códigos de Conduta Ética não são apenas documentos formais dentro das organizações, mas ferramentas para promover a integridade, sustentabilidade e excelência organizacional.

Agradecemos ao interesse, o esforço e a dedicação de todos os autores, por compartilharem suas experiências e resultados de suas produções acadêmicas. Esperamos que o público se beneficie com a leitura e que os capítulos sirvam de incentivo aos estudos voltados sobre Gestão e Negócios.

Prof^a. Me. Cleide Mara Barbosa da Cruz
Prof^a Dra. Silvia Manoela Santos de Jesus

ÉTICA, VALORES & NEGÓCIOS: a visão da realidade no mundo do trabalho

Obs.: Toda a produção desenvolvida neste E-book é de total responsabilidade de seus autores.

Parte I – Ética, valores e cultura organizacional: Análise e Proposta de Código de Conduta Ética em empresas de capital aberto e empresas do estado da Bahia

CAPÍTULO 1: ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA VALE E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA DIVA CLUB.....	7
CAPÍTULO 2: ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA BAUDUCCO E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA JLR MÁRMORES E GRANITOS.....	34
CAPÍTULO 3: ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA BANCO DO BRASIL E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA: SANTA ROSA CASA E CONSTRUÇÃO.....	62
CAPÍTULO 4: ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DAS EMPRESAS CHOCODANI E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA SANTANA AUTO PEÇAS.....	79
CAPÍTULO 5: ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA AGROTEC E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA HELENA MODAS.....	93
CAPÍTULO 6: ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA CACAU SHOW CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA JÚNIOR BIKE.....	111
CAPÍTULO 7: ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA SÃO JOSÉ MAGAZINE.....	119

Parte II – Ética, valores e cultura organizacional: Análise e Proposta de Código de Conduta Ética em empresas de capital aberto e empresas do estado de Sergipe

CAPÍTULO 8: ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA PETROBRAS E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA BRAZA'S BURGUER.....	124
CAPÍTULO 9: ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA MAGAZINE LUIZA E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA CAL TREVO.....	156
CAPÍTULO 10: ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA COUTO MIX CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DO SUPERMERCADO JN.....	218

CAPÍTULO 1:

ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA VALE E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA DIVA CLUB

Bruno Santos Veloso, Dioclécio de Jesus Carvalho, Elvis Filipe Costa Silva, Maria Geisiane Santana Silva, Mário Dantas Nunes, José Rafael Santana Matos, Cleide Mara Barbosa da Cruz, Silvia Manoela Santos de Jesus

APRESENTAÇÃO

Os alunos do curso de Graduação em Administração da Faculdade Ages, em Paripiranga/BA elaboraram por meio deste relatório uma análise do Código de Conduta Ética da empresa Vale, destacando informações relevantes que refletem a história, valores e cultura organizacional da empresa, esta análise propõe desenvolver a capacidade de estudar e observar a trajetória das organizações e suas relações com Ética, a moral e os conceitos de cultura, com ênfase na formação da cultura organizacional e características de cada uma delas.

Ainda, desenvolveu-se em parceria com a empresa da região local, a proposta de construção do Código de Conduta Ética da mesma, bem como, a criação de um plano de adoção de Práticas Sustentáveis na organização parceira, desenvolvendo deste modo às habilidades práticas em torno dos conteúdos abordados.

O presente trabalho tem por objetivo evidenciar a relevância do tema, por intermédio de uma linguagem compreensiva, de modo que o intuito dos alunos é repassar os conhecimentos adquiridos no decorrer da Unidade Curricular. Como futuros gestores, almejam contribuir para melhorias nas empresas das cidades circunvizinhas por meio da prática e do conhecimento acadêmico.

INTRODUÇÃO

A empresa Vale S.A., é uma multinacional brasileira com sede no Rio de Janeiro, fundada em 1942 como Companhia Vale do Rio Doce (CVRD), trata-se de uma das líderes globais na produção de minério de ferro. A empresa conta com a colaboração de cerca de 120 mil empregados próprios e terceiros em todo o mundo.

Sua origem teve início em 1942, durante a turbulência da Segunda Guerra Mundial, quando foi criada pelo governo brasileiro com o propósito de explorar as vastas reservas minerais do país. Esse momento histórico marcou o início de uma jornada que moldaria não apenas a empresa, mas também o cenário econômico e industrial do Brasil.

Um marco crucial na trajetória da Vale ocorreu em 1997, quando o governo brasileiro decidiu privatizá-la. Essa mudança de propriedade representou um ponto de virada, inaugurando uma nova fase na história da empresa. Sob gestão privada, a Vale adotou uma abordagem mais

focada em eficiência operacional, inovação e expansão global. Esse redirecionamento estratégico não apenas fortaleceu a posição da Vale no mercado, mas também estabeleceu as bases para seu crescimento sustentado nas décadas seguintes.

Outro ponto relevante na história da Vale acontece em 2009 quando sua marca e nome passaram a ser apenas Vale S.A., nome pela qual era conhecida nas bolsas de valores.

Ao longo dos anos, a Vale diversificou suas operações e expandiu sua presença para além das fronteiras brasileiras. Além da mineração de minério de ferro, a empresa passou a atuar em outras áreas, incluindo a exploração de metais preciosos, carvão, fertilizantes e logística. Essa diversificação ampliou sua base de negócios e reduziu sua dependência de um único segmento, tornando-a mais resiliente a flutuações no mercado.

Propósito

“Acreditamos que a mineração é essencial para o desenvolvimento do mundo e só servimos à sociedade ao gerar prosperidade para todos e cuidar do planeta. Por isso, nós existimos. Para melhorar a vida e transformar o futuro. Juntos.”

Compromisso

“Trabalhamos todos os dias para nos tornarmos referência na construção de uma mineração mais segura e sustentável, colocando a vida em primeiro lugar.”

Valores

- **Agir com integridade:** construímos relações de confiança e promovemos uma comunicação aberta e transparente, agindo com respeito e integridade.
- **Fazer acontecer:** somos engajados, responsáveis e temos disciplina para gerar resultados e superar desafios. Agimos na busca da excelência, sendo sustentáveis e confiáveis.
- **A vida em primeiro lugar:** a vida é mais importante do que resultados e bens materiais e incorporamos essa visão nas decisões do nosso negócio.

- **Respeitar nosso planeta e as comunidades:** comprometemos-nos com o desenvolvimento econômico, social e ambiental dos locais nos quais atuamos nas decisões do nosso negócio.
- **Valorizar quem faz a nossa empresa:** juntos, construímos um ambiente de trabalho admirado por todos, em busca de aprendizado contínuo e crescimento pessoal.

“Nossos valores nos guiam no nosso propósito de ser uma empresa cada vez melhor para nossa sociedade e para nossos empregados.”

Visão e crenças

Ao longo dos anos a Vale passou modificações, visando melhorar o direcionamento dos negócios e a cultura da empresa. De forma inovadora assumiram o compromisso em promover um ambiente de trabalho colaborativo, incluso e de sustentabilidade. Em 2019 deram um passo firme a esse propósito ampliando a representatividade de mulheres na força de trabalho, LGBTI+ e presença de negros e mulheres em cargos de liderança, oferecendo todo suporte necessário àqueles que precisam adquirir novas habilidades associadas aos desafios atuais, e futuros. Os avanços durante essa jornada tem como pilar projetos estratégicos como “Valer Digital, Valer Academy, Cursos de idioma e MBA (Master of Business Administration, curso de pós-graduação voltado a executivos), e o feedback constante geram impacto positivo na empresa, cerca de 70% aprendem com a prática na liderança de um novo projeto ou assumindo um novo desafio como trabalho voluntário, 20% aprendem com o feedback e troca de experiência e outros 10% com cursos formais.

A Vale acredita que o caminho para o sucesso de seus objetivos passa pela transparência em tudo o que fazem, tornando a Vale uma empresa mais diversa e inclusa para que cada individuo tenha liberdade e se orgulhar de sua identidade. Todas essas atitudes tomadas no presente e ao longo dos 80 anos de história refletem no amanhã, garantindo um futuro melhor para todos, com melhores práticas de sustentabilidade mundial.

Mitos e heróis organizacionais

Em sua própria galeria de mitos e heróis organizacionais que desempenharam papéis significativos em sua história, é possível destacar alguns exemplos notáveis:

Eliezer Batista: Eliezer Batista foi presidente da empresa em duas ocasiões: de 1961 a 1964 e de 1979 a 1986. Trata-se de uma figura lendária na história da Vale que desempenhou um papel fundamental na transformação da empresa em um gigante global de mineração, além de ter sido um visionário no setor de mineração brasileiro. É conhecido como: "o engenheiro ferroviário que ligou a Vale ao resto do mundo".

Shirley Virgínia Coutinho: E foi no início da década, em 1990, que a primeira mulher tomou posse de um cargo de liderança. Shirley Virgínia Coutinho foi diretora- superintendente da Fundação Vale do Rio Doce de Habitação e Desenvolvimento Social.

Roger Agnelli: De 2001 a 2011, ele ocupou o cargo de CEO da Vale, em um período em que a empresa passou por um crescimento notável, alcançando o status de uma das principais companhias de mineração global. Sua gestão se destacou por uma estratégia ambiciosa de expansão em nível internacional e uma postura focada em alcançar resultados.

Murilo Ferreira: Como CEO da Vale de 2011 a 2017, Murilo Ferreira liderou a empresa durante um período desafiador, enfrentando oscilações nos preços das commodities e mudanças regulatórias. Sua gestão foi marcada por esforços para melhorar a eficiência operacional e a governança corporativa da empresa, no comando da companhia, em seis anos o então presidente a tornou mais enxuta, elevando sua capacidade operacional e controlando o endividamento saudável num nível mais saudável para a empresa.

Fabio Schvartsma: Foi CEO da Vale de 2017 a 2019. Sua gestão foi marcada por esforços para fortalecer a segurança das operações da empresa após o desastre de Mariana, em 2015, além de promover iniciativas de sustentabilidade e diversificação dos negócios.

Eduardo Bartolomeo: É Presidente da Vale desde 2019, possui uma sólida experiência em operações integradas de commodities a granel, cadeia de suprimentos e turnaround de negócios. Bartolomeo ganha destaque pela habilidade em liderar operações complexas e estabelecer uma cultura de excelência operacional. O estilo que permeia sua gestão tem como foco a saúde, segurança, eficiência e produtividade, visando alcançar resultados por meio da disciplina na gestão da rotina.

Cultura organizacional

A cultura organizacional da Vale é caracterizada por uma forte ênfase na segurança, inovação e responsabilidade socioambiental. Um exemplo claro dessa cultura é o compromisso da empresa em implementar as melhores práticas de segurança em suas operações, especialmente após os trágicos incidentes de rompimento de barragens em Mariana, em 2015, e Brumadinho, em 2019. Esses eventos dolorosos levaram a Vale a reavaliar profundamente suas

políticas e procedimentos, resultando em medidas rigorosas para garantir a segurança de seus colaboradores e das comunidades onde opera.

Apesar dos desafios enfrentados ao longo de sua história, a Vale continua a ser uma força significativa no mercado global de mineração. Sua posição de destaque como uma das principais produtoras mundiais de minério de ferro e sua presença em diversos países destacam a importância da empresa não apenas para a economia brasileira, mas também para a economia global. A Vale representa não apenas uma história de sucesso empresarial, mas também um compromisso contínuo com a excelência operacional, a inovação e o desenvolvimento sustentável.

A cultura organizacional da Vale pode ser classificada como forte e adaptativa.

1. **Cultura Forte:** A Vale demonstra uma cultura organizacional forte ao estabelecer valores fundamentais que permeiam toda a empresa, como segurança, inovação e responsabilidade socioambiental. Esses valores são amplamente comunicados e reforçados em todos os níveis da organização, criando uma identidade coesa e compartilhada entre os colaboradores.
2. **Cultura Adaptativa:** A Vale também se destaca por sua capacidade de se adaptar a mudanças no ambiente externo e interno. Apesar de ser uma empresa com raízes profundas na mineração, a Vale evoluiu ao longo do tempo para diversificar suas operações e adotar práticas inovadoras em resposta às demandas do mercado e às pressões regulatórias. Por exemplo, após os trágicos incidentes de rompimento de barragens, a empresa reavaliou suas políticas e procedimentos, implementando mudanças significativas para melhorar a segurança e prevenir futuros acidentes.

Essa combinação de cultura forte e adaptativa permite que a Vale mantenha uma identidade organizacional sólida e coesa, ao mesmo tempo em que se adapta às mudanças e desafios do ambiente de negócios em constante evolução.

Governança corporativa

Entende-se Governança Corporativa como um sistema baseado em princípios, regras, estruturas e processos pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com o intuito na geração de valor sustentável para a organização, sócios e para a sociedade em geral.

A Vale adota diversas melhores práticas de governança corporativa, incluindo:

- Uma maioria de conselheiros independentes;
- Um conselho de administração focado na estratégia da empresa;
- Um processo abrangente de autoavaliação do conselho.

Além disso, a empresa se engaja com seus stakeholders de várias maneiras, como:

- Oferecendo produtos e serviços de qualidade e seguros;
- Mantendo transparência em sua comunicação;
- Priorizando o atendimento ao cliente, investindo na capacitação de seus funcionários por meio de treinamentos;
- Oferecendo diversos canais digitais para atendimento ao cliente, como redes sociais, e-mail, telefone e chat online;
- Demonstrando responsabilidade socioambiental.

Liderança

Liderança é a capacidade de inspirar e despertar diferentes vontades nas outras pessoas e influenciar positivamente a mentalidade e o comportamento. Pode auxiliar no aumento da produtividade, trazendo resultados positivos as organizações.

Segue alguns dos principais tipos de liderança:

- **Liderança autocrática:** Nesse modelo de liderar temos a figura do chefe, onde esse líder centraliza em si o poder decisório de uma equipe ou a empresa como um todo.
- **Liderança democrática:** Podemos definir esse tipo de liderança como um modelo em que os colaboradores participam dos processos de tomada de decisão em conjunto com o líder. Diferentemente da liderança autocrática, o poder de decisão não é centralizado, mas sim distribuído entre os demais membros da empresa.
- **Liderança liberal:** Aqui o líder é aquele que não toma decisões, deixando os outros com poder de escolha. Esse tipo de líder não se compromete, costuma terceirizar a divisão de tarefas e suas participações são mínimas.

A Vale, como uma empresa multinacional de grande porte, provavelmente adota uma abordagem de liderança que varia dependendo do contexto, do nível hierárquico e das necessidades específicas de cada situação. É difícil categorizar a liderança da Vale como exclusivamente autocrática, democrática ou liberal, pois diferentes líderes e equipes dentro da organização podem adotar diferentes estilos de liderança com base nas circunstâncias.

A Vale, sendo uma empresa complexa com operações em todo o mundo, provavelmente valoriza a flexibilidade e a adaptabilidade em sua abordagem de liderança, buscando sempre o estilo mais eficaz para alcançar seus objetivos estratégicos e promover um ambiente de trabalho produtivo e colaborativo.

Abordagem ESG: Environment, Social & Governance

A abordagem ESG (ambiental, social e de governança) tem ganhado cada vez mais destaque no cenário empresarial brasileiro, refletindo a crescente preocupação com questões sustentáveis e responsabilidade corporativa. De acordo com Rocha e Albuquerque (2019), "a abordagem ESG compreende uma série de fatores ambientais, sociais e de governança que afetam o desempenho financeiro e a reputação das empresas brasileiras".

Esses fatores incluem práticas relacionadas à gestão ambiental, diversidade e inclusão, ética nos negócios e transparência na divulgação de informações. De acordo com Santos e Costa (2017), "uma governança corporativa eficaz é fundamental para garantir a transparência e a integridade das empresas brasileiras, promovendo a confiança dos investidores e o acesso ao capital".

Em resumo, a abordagem ESG tem se mostrado fundamental para avaliar o desempenho e a sustentabilidade das empresas brasileiras, além de orientar decisões de investimento mais conscientes e responsáveis. Ao considerar critérios ESG, os investidores podem contribuir para o desenvolvimento de um mercado mais sustentável e ético no Brasil.

No caso da VALE, a mesma adota diversas práticas ESG e fornece um espaço em seu portal exclusivo oferecendo informações sobre o desempenho ambiental, social e de governança (ESG), seu objetivo ser mais transparente com as partes interessadas e coerentes com seu propósito.

Dentre os compromissos para o futuro, a empresa almeja reduzir as emissões absolutas de gases de efeito estufa em 33% até 2030; duplicar a representatividade das mulheres na força de trabalho, de 13% para 26% até 2025; utilizar energia 100% renovável no Brasil (até 2025) e globalmente (2030). Essas e diversas outras, são estratégias ESG que a fazem parte do plano estratégico da organização a serem alcançados.

Compliance e Tomada de decisão

A Vale prioriza a integridade ética em sua gestão, contando com um robusto Programa de Ética & Compliance. Este programa se baseia em sete pilares, incluindo governança, diretrizes claras, comunicação e treinamentos, análise de riscos, monitoramento, canal de denúncias e gestão de consequências.

A Vale está comprometida em gerenciar seus riscos de forma proativa e eficaz, incluindo a tomada de decisões responsáveis e éticas. Isso envolve avaliar e monitorar regularmente os principais riscos e oportunidades, utilizando padrões globais como ISO 31000, ISO 55000 e

COSO-ERM. A Vale adota o Modelo de Três Linhas de Defesa para garantir uma governança integrada e uma visão de riscos em seus principais processos.

Progressão de carreira

A Vale investe na formação de novos talentos, oferecendo o Programa Formação Profissional para capacitar profissionais operacionais nos mercados regionais em que atua. Em parceria com o Senai e as Áreas Técnicas de Negócio da Vale, o programa prepara indivíduos a partir de 18 anos, com formação no Ensino Médio Regular ou em Cursos Técnicos de Ensino Médio, e residentes de Ourilândia do Norte (PA), para diversas áreas de negócio da empresa. A remuneração dos membros do Comitê Executivo, do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comitês de Assessoramento são definidos conforme estabelecido em Assembleia Geral Ordinária, alinhada à complexidade e porte das operações da Vale.

Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho é um conceito essencial que reflete a interação harmoniosa entre as demandas profissionais e o bem-estar pessoal dos colaboradores. Além de aspectos financeiros, abrange fatores como cultura organizacional, relacionamentos interpessoais, oportunidades de desenvolvimento, e o suporte à saúde física e mental.

Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde), qualidade de vida no trabalho é a percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Um ambiente laboral que promove a qualidade de vida não apenas impacta positivamente a saúde física e mental dos funcionários, mas também contribui para a retenção de talentos.

Segundo Pereira (2002) o trabalho deve proporcionar tarefas que permitam a informação sobre o resultado do trabalho que está sendo desenvolvido. Para que isto ocorra, faz-se necessário a disponibilidade de mecanismos de aferição dos resultados, onde os funcionários recebam feedback (extrínseco e intrínseco) de suas atividades, de modo a melhorar seu desempenho no trabalho.

Assim, o feedback tem grande importância, pois reflete-se na auto-estima da pessoa. A satisfação da necessidade de estima, de ser reconhecida e de ser aprovada pelos outros, resulta nos sentimentos de autoconfiança, de valor, da capacidade e de utilidade. (MASLOW apud CHIAVENATO, 1994).

A Vale reconhece a importância da qualidade de vida no trabalho e implementa diversas iniciativas para promovê-la entre seus colaboradores. Além de oferecer benefícios financeiros competitivos, a empresa prioriza um ambiente de trabalho seguro, saudável e inclusivo. Programas de desenvolvimento profissional e oportunidades de crescimento interno são frequentemente disponibilizados para incentivar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A Vale também valoriza o feedback regular e transparente, fornecendo mecanismos para que os colaboradores possam avaliar seu desempenho e contribuir para a melhoria contínua do ambiente de trabalho. Essas práticas não apenas melhoram a satisfação e o bem-estar dos funcionários, mas também contribuem para a retenção de talentos e o sucesso sustentável da empresa.

Gestão de pessoas

A gestão de pessoas destaca a importância de garantir o bem-estar dos funcionários, promover o crescimento profissional e pessoal, além de contribuir para o sucesso e a sustentabilidade das empresas através do aumento da produtividade e da satisfação no trabalho.

A gestão de pessoas na Vale é orientada por princípios de governança, é sujeita a monitoramento e supervisão pelo Conselho de Administração e recebe suporte de comitês especializados para garantir conformidade, eficiência e qualidade nas práticas de RH e que são organizados da seguinte forma:

Modelo de Governança: A Vale adota um modelo de governança que se baseia em princípios como clareza de papéis, transparência e estabilidade. Isso implica que as responsabilidades e expectativas dos funcionários são definidas de forma clara e transparente, proporcionando estabilidade nas ações coletivas.

Estabelecimento de Diretrizes e Políticas: O Conselho de Administração é responsável por estabelecer as diretrizes e políticas gerais que orientam os negócios da empresa. Essas diretrizes provavelmente incluem aspectos relacionados à gestão de pessoas, como cultura organizacional, ética, políticas de RH e práticas de trabalho.

Monitoramento e Implementação: O Conselho de Administração supervisiona a implementação das iniciativas, incluindo aquelas relacionadas à gestão de pessoas, por meio de relatórios dos diretores executivos. Isso sugere que a gestão de pessoas é considerada uma parte crucial das operações da empresa e é sujeita a monitoramento regular.

Assessoramento por Comitês Técnicos e Consultivos: O Conselho de Administração é assessorado por comitês técnicos e consultivos, que podem incluir membros especializados em

áreas como recursos humanos. Esses comitês podem fornecer insights e recomendações relacionadas à gestão de pessoas, contribuindo para a eficácia das decisões tomadas.

Garantia de Conformidade e Qualidade: Os comitês de assessoramento têm como missão garantir que as atividades da empresa, incluindo aquelas relacionadas à gestão de pessoas, sejam conduzidas em conformidade com as normas, ética e controles internos. Isso implica que a empresa se esforça para adotar práticas de gestão de pessoas que estejam alinhadas com padrões éticos e regulatórios, garantindo qualidade e eficiência em suas operações.

ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA VALE S.A.

O Código de Conduta da Vale é um documento essencial que reflete o compromisso da empresa com a ética, a transparência e a integridade em todas as suas operações. Como uma multinacional brasileira que opera em vários países, a Vale disponibiliza seu código de ética em diversos idiomas, assegurando que todos os colaboradores, independentemente da localização, compreendam e apliquem suas diretrizes.

Estrutura e Acessibilidade

O código está bem estruturado e organizado, facilitando a navegação através de um índice claro. A introdução estabelece a importância do documento e seus principais objetivos, reforçando a missão da Vale de promover uma cultura de respeito, responsabilidade e integridade.

Princípios e Valores

Os valores fundamentais da Vale, como integridade, honestidade, respeito, dignidade, segurança e sustentabilidade, são destacados como pilares que orientam todas as ações e decisões dentro da empresa. Estes valores estão integrados nas políticas e práticas diárias, assegurando que todos os colaboradores estejam de acordo com os mais altos padrões éticos.

Comportamento Esperado e Conformidade Legal

O código especifica claramente o comportamento esperado dos funcionários em várias situações, abordando tópicos como:

Conformidade Legal: A importância do cumprimento de todas as leis e regulamentos aplicáveis, tanto no Brasil quanto nos países onde a Vale opera.

Integridade e Ética nos Negócios: Estabelece padrões rígidos, proibindo suborno, corrupção, fraude e conflitos de interesse. Diretrizes claras sobre o relacionamento com clientes, fornecedores e autoridades públicas são fornecidas.

Respeito aos Direitos Humanos: Reafirma o compromisso com o respeito aos direitos humanos, proibindo trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação.

Saúde, Segurança e Meio Ambiente: Destaca a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável e a adoção de práticas sustentáveis.

Diversidade e Inclusão: Enfatiza o compromisso com um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, sem discriminação com base em raça, gênero, idade, orientação sexual ou religião.

Direitos, Responsabilidades e Mecanismos de Denúncia

O código esclarece os direitos e responsabilidades dos colaboradores, incentivando a denúncia de qualquer violação. A Vale oferece canais confidenciais e anônimos para reportar irregularidades sem medo de retaliações, garantindo a proteção dos direitos dos denunciantes.

Consequências de Violações

O documento detalha as possíveis consequências para violações do código, variando de ações corretivas a medidas disciplinares severas, conforme a gravidade da infração. Esta clareza ajuda a garantir que todos entendam a seriedade de aderir ao código.

Implementação e Comunicação

A Vale promove a implementação contínua do código através de treinamentos regulares e comunicação eficaz. O código está sempre acessível a todos os colaboradores, e revisões periódicas são realizadas para mantê-lo atualizado. O feedback dos funcionários é coletado regularmente para melhorias contínuas, refletindo um compromisso com a evolução das práticas éticas.

Alinhamento com Melhores Práticas Internacionais

O código de conduta e ética da Vale está alinhado com as melhores práticas de governança corporativa e responsabilidade social. A empresa deve manter uma cultura de integridade e implementação efetiva desses princípios, além de aprimorar políticas e práticas para minimizar impactos sociais e ambientais, conforme as expectativas da sociedade e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Conclusão

O Código de Conduta da Vale não é apenas um documento formal, mas uma ferramenta prática e vital que guia o comportamento e as decisões de todos dentro da empresa. Ele demonstra claramente o compromisso da Vale com a criação de um ambiente de trabalho ético, seguro e transparente, alinhado com os mais altos padrões de responsabilidade corporativa e sustentabilidade. Este compromisso abrangente é fundamental para a reputação e o sucesso a longo prazo da Vale. Para mais detalhes, o documento completo pode ser acessado através do site oficial da Vale.

EMPRESA: DIVA CLUBE (PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA)

Em parceria com a organização Diva Clube, foi idealizada a construção do Código de Ética, aplicando conhecimentos da UC: Ética, Valores e Cultura Organizacional. O objetivo é tornar a organização mais competitiva e ampliar a visão estratégica dos negócios. A empresa de razão social Mirelly Andrade Fontes, por nome fantasia DIVA CLUBE, CNPJ: 40.996.257/0001-60, é uma empresa de cuidados femininos com serviços diversos, desde cuidado capilar, unhas, sobrancelhas, pele, corpo, face, bem estar físico e emocional.

A organização é do tipo MEI (Microempreendedor individual) e utiliza-se de serviços terceirizados para suprir as demandas. Atua no mercado há 3 anos em duas cidades da região, a matriz fica localizada em Galeria VS Company, Rua Major Justino José das virgens, 191, 1º andar, centro, Paripiranga/BA e filial localizada em Galeria Dórea, Av. Coronel Loiola, 137, 1º andar, centro, Simão Dias/SE. A empresa é gerenciada pelo casal José Rafael Santana Matos e Mirelly Andrade Fontes. O intuito do negócio é proporcionar um ambiente acolhedor e completo para a mulher, onde ela possa entrar sentindo-se comum e sair de lá como uma verdadeira Diva.



Diva
Clube.

CÓDIGO DE ÉTICA

DivaClube.

INTRODUÇÃO

A Diva Clube é um espaço dedicado ao cuidado feminino, oferecendo uma gama completa de serviços de beleza e bem-estar. Nosso objetivo é proporcionar um ambiente acolhedor e transformador, onde cada mulher que entrar se sentindo comum, possa sair se sentindo realizada e uma diva de fato. Este Código de Ética foi elaborado para garantir que todos os nossos colaboradores e parceiros ajam de acordo com os valores e princípios que sustentam nossa missão.



Diva Clube.

MISSÃO

Nossa missão é oferecer um espaço acolhedor e completo para o cuidado feminino, promovendo o bem-estar, a autoestima e a transformação de todas as mulheres que nos visitam e utilizam nossos serviços para que cada uma se sinta uma verdadeira diva.

VISÃO

Nossa visão é tornar a marca Diva clube uma referência regional em cuidado feminino, expandindo nossa proposta para diversas cidades e públicos diferentes.

VALORES

Integridade: Agimos de maneira ética e transparente em todas as nossas ações e decisões.

Respeito: Comprometemo-nos a respeitar a singularidade e diversidade de crenças, credos e opiniões das mulheres, desde que essas não prejudiquem a vida de outras pessoas.

Bem-Estar: Nosso compromisso vai além da beleza; no Diva Clube, buscamos promover o cuidado integral, abrangendo o bem-estar físico e emocional de nossas clientes e colaboradores.

Acolhimento: A Diva Clube é mais do que uma simples comunidade de mulheres; é um espaço fundamentado no cuidado, na atenção e no respeito mútuo. Nosso objetivo é envolver todas as nossas clientes e colaboradoras em um sentimento de pertencimento genuíno à nossa comunidade, onde cada indivíduo é valorizado. Trabalhamos incessantemente para criar um ambiente acolhedor e seguro, onde todas se sintam verdadeiramente em casa.

Excelência: A organização prioriza a excelência em todos os seus serviços e atendimentos, garantindo a satisfação e fidelidade das clientes.

Valorização do tempo: Entendemos que o tempo é um recurso valioso, por isso, esforçamos-vos para realizar todas as atividades com eficiência e excelência, gerenciando e respeitando o tempo disponível de cada cliente para suprir as necessidades particulares e ajustá-las as demandas da organização.

Comunicação: Nossa prioridade é ouvir atentamente cada mulher, promovendo uma comunicação aberta e inclusiva. Estamos empenhados em desenvolver estratégias que estejam cada vez mais alinhadas com as necessidades e desejos da nossa comunidade, garantindo que todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas.

Diva Clube.

AMBIENTE CORPORATIVO

Os seguintes tópicos relacionados ao ambiente corporativo abrangem a organização de modo geral, desde a gestão, colaboradores, clientes e parceiros, nas condições que lhes forem aplicáveis.

Condutas Não Permitidas:

- Qualquer ato de violência (física ou verbal).
- Assédio moral ou sexual.
- Preconceitos e discriminação de qualquer natureza: política, econômica, social, religiosa, de raça, nacionalidade, gênero, idade, estado civil, ou de orientação sexual, entre outros.

Diva Clube.

- Comercializar produtos e serviços de terceiros sem autorização da gestão.
- Manifestações políticas ou de caráter religioso nas dependências da empresa ou em nome da organização sem autorização da gestão.
- Prática de empréstimos financeiros entre os colaboradores, com características de agiotagem ou com possibilidade de não restituição.
- Propagar informações falsas ou indevidas (sejam estas de caráter pessoal, profissional ou institucional) que possam prejudicar a imagem da instituição, clientes, colaboradores ou parceiros.
- É vedado o uso de cigarros (fumo) e entorpecentes nas dependências da instituição, nem fora desta quando colaboradores e parceiros estiverem desempenhando atividades em nome da organização.
- É proibido o consumo de bebidas alcoólicas nas dependências da instituição ou desempenhar atividades em nome da empresa logo após o consumo, salvo exceções autorizadas pela gestão.
- Porte de armas: Não são permitidas armas de nenhuma espécie nas dependências da empresa, salvo por profissionais expressamente autorizados.

Condutas Esperadas:

- Fazer uso dos recursos com consciência e evitar o desperdício (água, energia, papel e outros materiais de escritório e de consumo), agindo com responsabilidade socioambiental.
- Zelar pelo espaço do ambiente corporativo, mantendo-o limpo e agradável a todos na medida do possível.

Diva Clube..

- Utilizar EPIs para desempenhar atividades que assim necessitem quando na condição de colaboradores ou parceiros, ou na condição de clientes quando necessários para realização de algum tipo de procedimento.
- Comparecer a todos os compromissos de trabalho pontualmente e vestido de maneira apropriada. Reconhecemos e celebramos a diversidade de estilos, preferências e personalidades entre nossos colaboradores. No entanto, esperamos que todos usem o vestuário adequado para o ambiente de trabalho e para eventos corporativos. Nas áreas e atividades onde o uniforme é obrigatório, ele deve ser usado de acordo com as diretrizes internas e as normas de segurança em vigor.
- Horário: A fim de garantir a maior qualidade no atendimento de nossos clientes, solicitamos que nossos colaboradores e parceiros cheguem pelo menos 15 minutos antes do início dos atendimentos.

CONDUTA COM CLIENTES

- **Cordialidade e Respeito:** Todos os clientes devem ser tratados com cortesia, respeito e consideração, independentemente de sua origem, idade, raça, orientação sexual, religião ou qualquer outra característica pessoal.
- **Confidencialidade:** Respeitamos a privacidade de nossos clientes, garantindo que todas as informações pessoais e de saúde sejam tratadas com a mais estrita confidencialidade.
- **Honestidade:** Prezamos pela honestidade aos clientes, prestando as informações com clareza sem pretensão de obter vantagens indevidas.

- **Satisfação do Cliente:** Nos esforçamos para atender e superar as expectativas das clientes, buscando continuamente o feedback para melhorar nossos serviços.

Diva
Clube.

Diva
Clube.

Diva
Clube.

CONDUTA COM COLABORADORES

- **Ambiente de Trabalho Saudável:** Promovemos um ambiente de trabalho seguro, saudável e harmonioso, livre de assédio, discriminação e qualquer forma de abuso.
- **Desenvolvimento Profissional:** Incentivamos o crescimento e desenvolvimento contínuo de nossos colaboradores, oferecendo oportunidades de treinamento e capacitação.
- **Igualdade e Inclusão:** Valorizamos a diversidade e promovemos a inclusão, assegurando oportunidades iguais para todos.

CONDUTA COM PARCEIROS E FORNECEDORES

- **Ética nas Relações Comerciais:** Mantemos relações comerciais baseadas na integridade, transparência e respeito mútuo.
- **Seleção Justa:** Selecionamos fornecedores e parceiros com base em critérios objetivos e transparentes, evitando conflitos de interesse.
- **Sustentabilidade:** Priorizamos parceiros que compartilhem nosso compromisso com práticas sustentáveis e éticas.



RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

- **Impacto Positivo:** Contribuímos para o bem-estar da comunidade local e promovemos ações que tenham um impacto positivo na sociedade.
- **Sustentabilidade Ambiental:** Adotamos práticas que minimizem o impacto ambiental de nossas operações, promovendo a sustentabilidade em todas as áreas do nosso negócio.

Diva
Clube.

CANAL DE DENÚNCIAS

- **Confidencialidade e Proteção:** Disponibilizamos um canal confidencial para que colaboradores, clientes e parceiros possam reportar qualquer violação deste código sem medo de retaliação.
- **Investigação e Ação:** Todos os relatos serão investigados de maneira adequada e imparcial, as ações corretivas serão tomadas conforme necessário.

Diva Clube.

DISPOSIÇÕES GERAIS

- **Cumprimento Legal:** Todos os colaboradores e parceiros devem cumprir as leis e regulamentos aplicáveis.
- **Revisão e Atualização:** Este código será revisado e atualizado periodicamente para garantir sua relevância e eficácia.
- **Aceitação e Adesão:** Todos os colaboradores e parceiros são solicitados a ler, compreender e aderir a este Código de Ética. Para confirmar sua aceitação e compromisso, eles devem assinar um Termo de Compromisso, conforme o modelo fornecido neste documento. Este processo é essencial para garantir uma cultura organizacional baseada em valores éticos e práticas responsáveis.

CONCLUSÃO

O Código de Ética da Diva Clube é um guia essencial para garantir que nossos valores sejam refletidos em todas as nossas ações. Ao seguir estas diretrizes, podemos proporcionar um ambiente verdadeiramente transformador e acolhedor, onde cada mulher possa se sentir valorizada e cuidada.

Diva
Clube.



TERMO DE COMPROMISSO

Diva Clube

NA CONDIÇÃO DE COLABORADOR/ PARCEIRO DESTA ORGANIZAÇÃO, EU, , CPF/CNPJ: _____, DECLARO PARA OS DEVIDOS FINS QUE **LI E ESTOU DE ACORDO** COM O CONTEÚDO EXPRESSO NESTE DOCUMENTO, ME DISPONHO A SEGUIR AS ORIENTAÇÕES ESTABELECIDAS, AGIR COM ÉTICA, RESPONSABILIDADE E RESPEITO.

ASSINATURA

_____, ____ de _____

CONCLUSÃO: LIÇÕES APRENDIDAS

A experiência com a análise do Código de Ética da Vale e a criação do código de conduta para a Diva Clube proporcionou *insights* valiosos sobre a estrutura e a aplicação de códigos de ética em diferentes contextos empresariais.

O código da Vale, bem estruturado e organizado, facilita a compreensão dos colaboradores e destaca valores fundamentais como integridade, honestidade, respeito, dignidade, segurança e sustentabilidade. A existência de canais anônimos para denúncias assegura um ambiente seguro para reportar comportamentos antiéticos, e o alinhamento com as melhores práticas internacionais de governança corporativa reflete um compromisso contínuo com a ética e a sustentabilidade. No entanto, é crucial que a Vale mantenha uma cultura de integridade e implemente efetivamente os princípios estabelecidos, além de continuar aprimorando suas políticas e práticas para se alinhar aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e às expectativas da sociedade.

Na criação do código de conduta para a Diva Club, refletimos os princípios e valores da empresa, como integridade, respeito, bem-estar, acolhimento, excelência, valorização do tempo, comunicação. Os gestores da empresa destacaram que o código desenvolvido é uma ferramenta essencial para a gestão dos negócios, proporcionando diretrizes claras para os colaboradores. A recepção positiva indica que o código atende às necessidades específicas da Diva Clube e está alinhado com sua cultura organizacional. No entanto, é importante continuar detalhando e personalizando o código para abranger todas as situações específicas que possam surgir e implementar programas de treinamento regulares para garantir que todos os colaboradores compreendam e apliquem as diretrizes.

Em resumo, a experiência com a Vale e a Diva Clube evidenciou

a importância da clareza, da implementação eficaz e da atualização contínua dos códigos de ética para manter altos padrões de ética e responsabilidade, reforçando sua relevância para a gestão e o sucesso das organizações.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa. 2 ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

HACKMAN, J. N.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. IN: **Journal of Applied Psychology**, s.l., v. 60. n. 2. p.159-170, 1975.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). Governança Corporativa. Disponível em: <<https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>>. Acesso em: 21.04.2024.

MEREO. Gestão de Pessoas. [online]. Disponível em: <<https://mereo.com/blog/gestao-de-pessoas/#:~:text=A%20gest%C3%A3o%20de%20pessoas%20%C3%A9%20uma%20pr%C3%A1tica%20que%20envolve%20todas,sintam%20motivados%2C%20engajados%20e%20valorizados>>. Acesso em: 20.04.2024.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL (PUCRS). Tipos de Liderança. [online]. Disponível em: <<https://online.pucrs.br/blog/tipos-de-lideranca>>. Acesso em: 21.04.2024.

REY ADVOGADOS. O que faz a empresa Vale? [online]. Disponível em: <<https://reyabogado.com/brasil/o-que-faz-a-empresa-vale/>>. Acesso em: 20.04.2024.

ROCHA, P., & ALBUQUERQUE, A. (2019). ESG: Um estudo sobre sua importância para as empresas brasileiras. **Revista de Administração Contemporânea**, 23(2), 123-143.

SANTOS, F., & COSTA, E. (2017). Governança corporativa no Brasil: desafios e perspectivas. **Revista Brasileira de Finanças**, 15(2), 234-257.

VALE. ESG - Governança: Melhores Práticas. [online]. Disponível em: <<https://vale.com/pt/esg/governanca#best-practices>>. Acesso em: 21.04.2024.

VALE. ESG (Environmental, Social and Governance). [online]. Disponível em: <<https://vale.com/pt/esg/home>>. Acesso em: 21.04.2024.

VALE. Espaço Memória. [online]. Disponível em: < <https://vale.com/pt/espaco->

CAPÍTULO 2:

ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA BAUDUCCO E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA JLR MÁRMORES E GRANITOS

Gustavo Menezes Gravatá Souza, Jéssica Oliveira Nascimento Santos, Lucas Souza Oliveira, Paulo Cleriston Matos Castro, Rebert Ângelo Souza Santos, Rosielma Santana Neto, Samuel Santana de Moraes, Cleide Mara Barbosa da Cruz, Sílvia Manoela Santos de Jesus

RESUMO

Os alunos dos cursos de Graduação em Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Ages, em PARIPIRANGA/BA, com base no código de conduta ética da empresa BAUDUCCO, elaboraram uma proposta de novo código de conduta ética e práticas sustentáveis para a empresa JLR MÁRMORES E GRANITOS, empreendimento, localizado no município de Paripiranga–BA, visando nortear o comportamento e conduta esperado no ambiente organizacional e ainda fora da mesma, considerando que os colaboradores representam a imagem da empresa, mesmo que fora do ambiente de trabalho, e visa ainda fortalecer as relações interpessoais internas e externas. Ademais também é evidenciada a importância da utilização de práticas sustentáveis no processo, usufruindo dos recursos naturais de maneira consciente, e contribuindo para a preservação do ambiente, objetivando minimizar quaisquer impactos ambientais oriundos da sua operação.

INTRODUÇÃO

A história da organização em seus primórdios está profundamente entrelaçada com a do seu fundador Carlo Bauducco, que em 1948 vem ao Brasil com propósito de cobrar uma dívida referente a venda de máquinas de torrefação de café. Carlo consegue recuperar apenas parte do dinheiro, mas resolve ficar no Brasil, seu faro de negócios era aguçado, logo percebeu a oportunidade de negócio, observando o grande contingente de imigrantes italianos na cidade. Carlo trouxe consigo a receita de família, um pão com frutas cristalizadas chamado “Panetone” que era muito popular na Itália naquela época. Em 1950 já trabalhava de maneira artesanal na produção de panetones, apenas no ano de 1952, quando foi revogada no Brasil a lei que obrigava a estrangeiros a ter sócios brasileiros para a constituição de empresas, pode constituir com sua família

a sua primeira empresa, uma doceria no bairro do Brás, surgindo lá oficialmente a DOCERIA BAUDUCCO e seu produto inicial o panetone bauducco.

Enxergando a possibilidade de crescimento, Carlo trouxe sua família, onde, ficaram Carlo e seu filho Luigi responsáveis pela produção, e sua esposa Margherita responsável pela administração. Carlo, inovador e visionário, enxergando que as vendas precisariam melhorar, investiu em panfletos e resolveu jogá-los sobre a cidade de São Paulo, o que gerou grande sucesso vendendo toda sua produção em apenas três dias, passando-se dez anos, a empresa motivada pelo sucesso passou a produzir outros produtos como, biscoitos e outros tipos de pães.

Curiosamente Carlo bauducco não cozinhava, esse papel era feito por seu amigo Armando Poppa, que se desligou da empresa em 1953, forçando Carlo a buscar novos cozinheiros para a produção e inovação em novos produtos posteriormente inseridos em seu catálogo, em 1997 iniciou-se a primeira grande mudança, onde mediante investimento em marketing e propaganda, realizou-se a mudança da identidade visual, logomarca e cores predominantes, em 2001 a empresa comprou sua principal concorrente a Visconti, tronando-se oficialmente o Grupo Pandurata, ação que a consolidou ainda mais a sua hegemonia no mercado brasileiro, sendo responsável por cerca de 70% das vendas no seguimento de panetones no Brasil.

A Bauducco é uma empresa de grande porte, é reconhecida mundialmente, pelos seus produtos de primeira linha, com mais 130 lojas espalhadas pelo mundo gerando empregos para milhares de pessoas, possuindo uma extrema cadeia de produção e distribuição de seus produtos. Sua matriz é localizada na cidade de Guarulhos em São Paulo. Baseados nos últimos dados apresentados possui um capital social de 209.677.240 Reais.

Seu atual presidente é Massimo sendo da terceira geração do grupo Bauducco. Suas lojas dão uma renda de 3 bilhões ao ano com um alto número de funcionários que chegam a quase 6 mil. A Bauducco é considerada a maior fabricante de panetone do mundo.

Bauducco é reconhecida por seu compromisso e comprometimento com a responsabilidade corporativa de práticas sustentáveis, social que incluem iniciativas como o apoio às comunidades locais, projetos de educação e sustentabilidade ambiental.

Em especial, o panetone tornou-se o produto icônico da Bauducco, querido por muitos brasileiros e consumido durante festivais em finais de ano. Todo mundo que já

experimentou o panetone adora seu sabor, textura e maciez. Somente em 1979 a empresa exportou pela primeira vez para os Estados Unidos, iniciando assim sua expansão global. O forte crescimento levou a Bauducco a diversificar seus produtos, permitindo que a marca esteja presente nas residências o ano todo.

O forte crescimento levou a Bauducco a diversificar seus produtos, permitindo que a marca esteja presente nas residências o ano todo. Em 2018, a Bauducco inaugurou sua primeira fábrica internacional em Miami (EUA), onde mantém filial desde 2005. Além de agora contar com uma estrutura internacional, que lhe permite estar presente em todos os momentos de sua história, a Bauducco nunca parou de crescer e inovar, entrando em novas categorias como pães, chocolates e salgadinhos que hoje compõem um diversificado portfólio de produtos. O caráter unificador do negócio na formulação, qualidade, tradição e paixão pelo que faz, permite que esses valores sejam mantidos a cada geração, criando assim o conceito que permeará a marca por quase três décadas: Da família Bauducco, Para sua família. A Bauducco tem muito orgulho de sua história, e mudar o conceito em 2020 para “a sensação de ser chamado de família” foi um momento especial. O novo posicionamento desloca a prioridade da comunicação para os consumidores e amplia o significado de família, situando-a no mundo atual, onde as relações familiares passam a ser baseadas em vínculos afetivos.

RESUMO E ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

A ética corporativa pode ser considerada a essência das empresas, ela demonstra como a como os membros de uma organização devem se relacionar interna e externamente, ela influencia diretamente no modo que a organização e seus membros são vistos na sociedade.

O código de conduta ética estudado (Bauducco) no que concerne a ética corporativa aponta para alguns pontos-chave, observa-se que os colaboradores são plenamente responsáveis pela imagem da instituição seja dentro ou fora da organização, em suas redes sociais ou qualquer meio que possam estar expostos, preocupação que contribui para a manutenção da imagem da empresa perante a sociedade. Existe ainda um cuidado com a corrupção, troca de favores ou aceitação de privilégios, prezando pela integridade, imparcialidade e ética profissional, cada membro deve colocar os interesses da empresa em primeiro lugar. Outro aspecto

visível é o comprometimento com a apuração e resolução dos casos em que o código de conduta ética é desrespeitado, trazendo ao ambiente a confiança, e combatendo qualquer tipo de ação que fere seus princípios.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Sobre a cultura organizacional destaca-se o cuidado com as relações interpessoais, onde os colaboradores são instigados ao sentimento de pertencimento, não como colegas de trabalho, mas como parte de uma grande família, onde a união, o apoio e acolhimento são tidos como base para o sucesso e solidez. Acrescenta-se ainda a preocupação com a manutenção do clima organizacional harmônico, promovendo o bem-estar no ambiente de trabalho e o cultivo a cultura de inovação. Por fim, pode-se verificar o estímulo a diversidade e respeito entre o grupo.

Um dos pressupostos básicos é a qualidade dos produtos ofertados, no processo produtivo existem duas grandes preocupações que são a obtenção de ingredientes de alta e comprovada qualidade e um rígido controle de qualidade em todo o processo desde a aquisição da matéria-prima a entrega final do produto acabado. Outro ponto importante é a busca por sustentabilidade ambiental, onde a instituição busca utilizar práticas sustentáveis, além disso, busca apoiar projetos sociais com foco em projetos voltados ao cuidado do meio ambiente.

Ao longo dos anos de sua atuação no mercado a empresa caiu no gosto da população em geral, o natal é sem dúvidas uma das épocas mais esperadas do ano, muitas vezes essa data tende a ser a única em que a família se reúne por completo. Algumas empresas tem seus nomes ligados a determinados produtos por sua excelência em fazê-los, um exemplo claro é o panetone Bauducco, um símbolo que representa essa data. Na cultura popular é dito que natal não é natal sem panetone, logo pode-se dizer que natal não é natal sem panetone Bauducco, fama essa que passou a ser ainda maior quando em meados do ano de 1995 o apresentador Fausto Silva (Faustão) prova ao vivo um panetone da marca e se impressiona com o aroma e sabor, o que auxiliou ainda mais na representatividade do produto nos lares brasileiros.

MISSÃO VISÃO E VALORES

Missão: Ser a principal marca de produtos forneados de valor agregado do Brasil surpreender os consumidores com produtos diferenciados e de alta qualidade, elaborados com paixão, que contribuam para criar momentos de felicidade na vida das famílias.

Visão: Ser uma empresa líder de alimentos e guloseimas na América Latina e ser reconhecida no mercado internacional, destacando-nos pelas nossas práticas sustentáveis e pela nossa capacidade de ingressar em novos negócios.

Valores: Somos uma empresa que pratica um sentimento chamado família. Por isso, dentro e fora, valorizamos condutas voltadas a honestidade, integridade, imparcialidade, profissionalismo, confiança, sustentabilidade e conformidade com as leis.

MITOS ORGANIZACIONAIS

Na Bauducco, os mitos organizacionais podem estar relacionados à história da empresa, como a trajetória de sucesso da família Bauducco e os desafios superados ao longo do tempo. Os heróis organizacionais podem ser os fundadores da empresa, principalmente Carlo Bauducco, e os líderes que fizeram contribuições significativas para o crescimento e desenvolvimento da marca, ou até mesmo colaboradores que se destacaram por seu comprometimento e dedicação à empresa. Essas figuras muitas vezes se tornam exemplos a serem seguidos e inspiram os demais membros da organização.

COMUNICAÇÃO, NORMAS E REGRAS

A Bauducco enfatiza a importância da comunicação eficaz, de normas e regras claras para criar um ambiente de trabalho saudável, transparente e produtivo. A empresa utiliza diversos canais de comunicação interna, incluindo e-mails e reuniões, para manter os colaboradores informados e engajados. Treinamentos regulares são oferecidos para garantir que os colaboradores entendam e cumpram as normas e

regras da Bauducco. Um canal de comunicação dedicado permite que os colaboradores relatem violações das regras da empresa de forma segura e confidencial. Ao implementar uma comunicação clara, a Bauducco reafirma seu compromisso com a ética, a transparência e o respeito, promovendo um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

PROGRESSÕES DE CARREIRA

A Bauducco valoriza o crescimento interno e oferece oportunidades de promoção horizontal, permitindo que os colaboradores avancem para níveis salariais mais elevados dentro da empresa sem mudar de função. Esses avanços são baseados no desempenho, na capacidade de contribuição e no alinhamento aos valores e objetivos da organização. A Bauducco incentiva a promoção horizontal como forma de reconhecer e recompensar talentos internos, proporcionando novos desafios e responsabilidades dentro da empresa. Essa prática incentiva o engajamento dos funcionários, o desenvolvimento de habilidades e a retenção de talentos. A empresa investe em programas de treinamento contínuo para preparar os colaboradores para novos cargos e desafios. Assim, as progressões de carreira da Bauducco não focam apenas na promoção vertical, mas também incluem oportunidades horizontais, permitindo que os colaboradores cresçam e se desenvolvam em suas respectivas áreas de atuação.

POLÍTICAS DA EMPRESA VOLTADAS AOS CLIENTES

O atendimento da empresa Bauducco é voltado a proporcionar uma melhor experiência para seus clientes. Notamos isso na qualidade de seus produtos e nas suas boas práticas no preparo, armazenamento e distribuição dos seus produtos. Apresenta técnicas eficazes no atendimento e na forma de resolver problemas, sempre presando a satisfação do cliente. A empresa valoriza o feedback dos clientes e está sempre buscando melhorias para atender todas as necessidades dos clientes, suprindo assim todas as expectativas, possui ainda um canal aberto em seu site para críticas, sugestões e reclamações, de modo a proporcionar uma melhor experiência a todos os seus consumidores, fornecedores e público.

TIPO DE LIDERANÇA

A política da empresa adota uma liderança democrática, regida por líderes que direcionam sua equipe a cumprir seus objetivos e metas. A empresa valoriza a comunicação aberta, incentivando os colaboradores a trazer suas opiniões, ajudando assim nas tomadas de decisões. Notamos, então, um ambiente de trabalho colaborativo com ênfase no trabalho em equipe, sempre abertos a novas ideias e contribuições.

PROCESSO DE TOMADAS DE DECISÃO

Todas as decisões precisam e devem ser tomadas a partir de princípios éticos e com base em objetivos lógicos de resolver um determinado problema ou simplesmente impor o sentido de ordem em um determinado ambiente. A tomada de decisões deve ocorrer de forma harmônica, visando resolver o problema apresentando, sem ferir valores morais, sem invadir o espaço do outro e respeitando os princípios da ética e sendo favorável ao bem comum. Com base no código de conduta ético da empresa Bauducco, empresa pertencente ao ramo alimentício desde meados do século passado. A empresa Bauducco traz consigo uma representação de como todas as decisões precisam e são tomadas dentro do seu ambiente empresarial, em que cada uma de suas decisões tomadas precisam estar respeitando os princípios mais básicos e fundamentais da dignidade humana seja dentro ou fora do ambiente empresarial são eles a preservação de valores, o afincamento pela moralidade individual e o respeito pelo bem comum. Todas as decisões da empresa Bauducco, são tomadas tendo como base um código de conduta ético no qual estão todos os modelos morais de forma unânime e transparente de tudo aquilo que a empresa almeja, deseja, busca, espera que seja permitido dentro e fora da empresa por parte dos seus colaboradores, no qual fazem parte daquele ambiente profissional. Onde, ao mesmo tempo, por meio desta, informa tudo aquilo vetado, que deve ser proibido, coibido, combatido e não tolerado. Vale ainda ressaltar que todos devem seguir essas regras, independente de cargo, função ou atribuição a qual esteja situado dentro do ambiente da empresa.

TABUS

Ao falarmos em tabus, estamos nos referindo a dogmas que em algum momento da história foi objetivado e repassado ao longo das gerações, chegando ao modelo que conhecemos hoje como tabus. Resumidamente, tabus são imposições impostas sobre alguém por meio de algo. Ao falarmos sobre tabus, estamos falando sobre proibições, restrições que são fatos geradores para uma determinada ação de repulsa sobre algo que alguém venera. Nos ambientes empresariais e natural que ocorra o surgimento de tabus e isso se deve ao fato de se tratar de um ambiente de socialização mútua, onde existe um conglomerado de pessoas trabalhando unidas em prol de um propósito, no entanto, o código de conduta ética desempenha um papel fundamental e crucial para manter a paz e a Harmonia dentro deste ambiente, tudo isso medido com base no respeito, ética e valores morais. A empresa alimentícia Bauducco desenvolveu um código de conduta ético para seus colaboradores onde ele apresenta um conjunto de ideias baseadas em como seus membros devem se comportar diante dos outros, respeitando todos os princípios da ética e sabendo se impor diante dos outros independente de sua posição na hierarquia organizacional da empresa. Os tabus precisam ser quebrados ou esquecidos, tudo isso objetivando um clima harmônico baseado no respeito onde todos são iguais, que necessitam viver livres, mantendo sua liberdade sem sofrer qualquer tipo de dano psicológico ou imposições nas quais sejam impostas por outras pessoas.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Segundo Chiavenato (2020, pág. 7) “Cada organização tem a sua missão, visão de futuro, seus valores e uma filosofia própria a respeito do papel das pessoas na tarefa organizacional. A denominação dada às pessoas reflete qual o papel que a organização confere a elas e o tratamento que dedica a elas”. Implementar programas de saúde e bem-estar no trabalho, como ginástica laboral, horários variáveis de trabalho, espaços de descanso e alimentação saudável no local de trabalho. Os funcionários são o recurso mais importante de uma empresa. Além de deter toda a propriedade intelectual do empreendimento, eles também são os principais responsáveis por formar conexões óbvias com o público e, claro, dar personalidade ao negócio. Por isso, devem receber atenção especial. A Bauducco prioriza a Qualidade de Vida no ambiente de trabalho,

demonstrando compromisso com a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Isso resulta em diversos benefícios para a empresa e seus colaboradores. Estratégias como programas de saúde, incentivos alimentares saudáveis e horários flexíveis contribuem para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e motivador.

COMPLIANCE (PRÁTICA DE ESTAR EM CONFORMIDADE COM AS LEIS, NORMAS E REGRAS DE UMA ORGANIZAÇÃO)

Reforçar o valor de seguir os regulamentos, regras e leis da organização. Criar canais de denúncia e realizar auditorias internas para garantir o compliance, é crucial para manter a empresa a par das últimas tendências e evitar comportamentos que já não são considerados aceitáveis. Os auditores internos desempenham um papel crucial na avaliação da conformidade de uma empresa com políticas, procedimentos e regulamentos. Identificam potenciais falhas, riscos e oportunidades de melhoria, garantindo a eficácia dos controles internos e reduzindo potenciais desvios. Ao adotar essa prática, a Bauducco fortalece sua governança corporativa, reduz riscos jurídicos e reputacionais e promove uma cultura organizacional baseada na ética, na transparência e na responsabilidade. O cumprimento das leis e normas, a implementação de canais de auditoria e de auditoria interna não só promovem a sustentabilidade e a longevidade dos negócios, mas também fortalecem a confiança das partes interessadas.

GOVERNANÇA

A governança corporativa estabelece diretrizes e parâmetros para cada funcionário de uma empresa para promover transparência e equidade. Isto é conseguido através de diretrizes claras, comunicação transparente, participação dos colaboradores das decisões, políticas inclusivas, avaliações de desempenho justas, incentivos à inovação e investimento contínuo em formação e desenvolvimento. Na Bauducco, essas diretrizes incluem o estabelecimento de políticas e procedimentos que norteiam a conduta ética, a tomada de decisões e a gestão responsável dos negócios. Estas diretrizes podem incluir estrutura organizacional, distribuição de poder, mecanismos de controle interno e divulgação de informações financeiras e não financeiras. A Bauducco pode estimular a prestação de contas para promover

transparência em suas operações, envolvendo stakeholders como acionistas, colaboradores, clientes e comunidade. A participação dos funcionários nas decisões pode ser incentivada através de canais de comunicação abertos, programas de feedback, consultas e pesquisas de clima organizacional. Isso promove um ambiente de trabalho participativo e colaborativo. A Bauducco fortalece sua estrutura organizacional, melhora a gestão de riscos, aumenta a confiança dos stakeholders e promove a sustentabilidade empresarial a longo prazo. Transparência, equidade, contabilidade e participação dos funcionários são fundamentais para uma governança corporativa eficaz e ética, alinhada aos princípios éticos e à responsabilidade corporativa.

SUSTENTABILIDADE (SOCIAL, AMBIENTAL E ECONÔMICA)

A organização tem a capacidade de implantar ações visando diminuir o uso de recursos como água, energia e matérias-primas em suas atividades. Isso pode envolver a melhoria de processos, a adoção de tecnologias mais eficientes e a busca por fontes de energia renovável. Criar programas para reciclar resíduos sólidos, como embalagens e materiais descartados, ajuda a diminuir o impacto ambiental da empresa. Além disso, a reutilização de materiais pode trazer vantagens econômicas e melhorar a reputação da empresa diante da sociedade. A organização pode estabelecer parcerias com entidades locais para apoiar projetos sociais que beneficiem a comunidade em que atua. Isso pode englobar ações como doações, voluntariado empresarial e programas de treinamento para grupos em situação de vulnerabilidade. Além de contribuir para projetos sociais, a empresa pode implementar ações visando a preservação ambiental, como cuidar de áreas verdes, promover práticas sustentáveis entre os funcionários e realizar campanhas de conscientização sobre a importância da preservação ao meio ambiente. Ao adotar essas práticas sustentáveis em suas atividades, a Bauducco não só está cumprindo com seu compromisso socioambiental, como também estará fortalecendo sua reputação diante do poder público de interesse, colaborando para a construção de um mundo mais sustentável e equilibrado.

RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

A responsabilidade socioambiental refere-se ao compromisso ético e moral de uma empresa com o impacto de suas operações e decisões na sociedade e no meio ambiente. Envolve considerar os efeitos das suas atividades no bem-estar da comunidade, na preservação dos recursos naturais, na mitigação dos impactos ambientais negativos e na promoção do desenvolvimento sustentável. Essa responsabilidade envolve a adoção de práticas empresariais que vão além do lucro, contribuindo positivamente para a sociedade e o meio ambiente por meio de políticas de sustentabilidade, participação em projetos sociais e ambientais e transparência no relacionamento com os stakeholders.

GESTÃO DE PESSOAS

Investir em programas de capacitação e desenvolvimento profissional dos colaboradores é fundamental para promover o crescimento pessoal e profissional dentro de uma empresa. Para Chiavenato (2020, pág. 11) “As organizações bem-sucedidas estão percebendo que somente podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os parceiros. Principalmente, o investimento dos colaboradores.” Esses programas podem incluir treinamentos, workshops, cursos e outras atividades para aprimorar as habilidades e competências dos colaboradores, preparando-os para desafios futuros e oportunidades de carreira. Ao investir em treinamento e desenvolvimento, a empresa demonstra seu compromisso com o desenvolvimento individual, incentivando o aprendizado contínuo e a melhoria contínua das competências profissionais. Isto não só beneficia os funcionários em termos de conhecimentos e habilidades, mas também contribui para aumentar a produtividade, a motivação e o envolvimento no local de trabalho.

A implementação de avaliações de desempenho justas e transparentes é essencial para reconhecer e recompensar o mérito e a dedicação dos colaboradores. Essas avaliações permitem avaliar objetivamente cada colaborador, identificando pontos fortes, áreas de melhoria e metas a serem alcançadas. Reconhecer e recompensar o mérito e a dedicação dos colaboradores incentiva a excelência, a motivação e o comprometimento com os objetivos organizacionais, contribuindo para a

retenção de talentos, a satisfação no trabalho e um ambiente de trabalho positivo e colaborativo.

A CONDUTA DA EMPRESA ESCOLHIDA ESTÁ DE ACORDO COM A MISSÃO E VALORES DA EMPRESA?

A Bauducco exemplifica excelência, ética, transparência, qualidade dos produtos, responsabilidade ambiental e conduta integrada por meio de diversas práticas e políticas delineadas em seu código de ética, demonstrando compromisso com a excelência, ética, transparência, respeito ambiental e conduta ética em todos os relacionamentos. A Missão e Valores da Bauducco enfatizam seu compromisso com a excelência, qualidade, ética, sustentabilidade e respeito em todas as suas atividades e relacionamentos. A missão da empresa é desenvolver, comercializar e executar produtos e serviços de alta qualidade, visando a satisfação do cliente. A empresa valoriza o meio ambiente e tem como foco proporcionar beleza e requinte para promover o bem-estar do consumidor. Os valores da empresa, como humanização, comprometimento, ética, integridade, qualidade, sustentabilidade e honestidade, norteiam suas ações e decisões. Esses valores refletem o compromisso da empresa com a ética, a transparência, a qualidade dos produtos, a responsabilidade ambiental e a integridade em todos os relacionamentos. A conduta da empresa está alinhada com os seus objetivos e compromissos fundamentais, fortalecendo a sua reputação e posição no mercado. O compromisso da empresa com a excelência, a ética e o respeito ficam evidentes em todas as suas operações e relacionamentos, fortalecendo sua reputação e posição no mercado.

A CONDUTA DA EMPRESA PODE SER CONSIDERADA ÉTICA?

A conduta da Bauducco pode ser considerada ética com base no seu código de ética. A ética empresarial envolve a adoção de padrões de comportamento alinhados aos princípios morais e éticos, tanto interna quanto externamente, no relacionamento com clientes, fornecedores e demais stakeholders. A empresa demonstra compromisso ético por meio de diversas práticas e políticas. A ética é demonstrada através do respeito e da dignidade nas relações com clientes, colaboradores e fornecedores, mantendo a transparência e a integridade em todas as interações, comprometendo-se

com valores éticos como igualdade e honestidade, liderança democrática que incentiva a comunicação aberta e o trabalho em equipe, e políticas de comunicação que promovam um ambiente saudável e desenvolvimento dos funcionários. Assim, a conduta da Bauducco pode ser considerada ética, baseada em sólidos princípios de respeito, transparência, integridade e compromisso com a ética em todas as operações e relacionamentos.

PROPOSTAS DE MELHORIA AO CÓDIGO DE CONDUTA ANALISADO

Para melhorar a Bauducco é fundamental integrar a ética, os valores e a cultura organizacional de forma abrangente e ampla. A empresa já demonstra um compromisso admirável com a excelência, a ética, a transparência, a qualidade dos produtos, a responsabilidade ambiental e a conduta integrada por meio de suas práticas e políticas descritas no código de ética. Para reforçar esta abordagem, a missão e os valores da empresa devem ser enfatizados de forma consistente em todas as atividades e relacionamentos. O foco da empresa no desenvolvimento, comercialização e execução de produtos e serviços de alta qualidade deve ser complementado por uma ênfase na sustentabilidade e na responsabilidade ambiental. Os valores da empresa, como humanização, comprometimento, ética, integridade, qualidade, sustentabilidade e honestidade, devem nortear não apenas as ações e decisões internas, mas também o relacionamento com clientes, fornecedores e comunidades. O alinhamento desses elementos fortalecerá a reputação e o posicionamento da Bauducco no mercado como uma empresa comprometida com a ética, a transparência, a qualidade dos produtos, a responsabilidade ambiental e a integridade em todos os aspectos de suas operações.

CRIAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

A empresa escolhida para realização e o desenvolvimento da proposta do código de conduta ética foi a JLR MÁRMORES E GRANITOS, situada no município de Paripiranga-BA, sendo enquadrada atualmente como microempresa (ME), e sendo optante pelo regime de tributação simples nacional. As informações aqui demonstradas

foram obtidas mediante entrevista realizada junto ao proprietário e administrador JOSÉ RENATO FONSECA MATOS, onde o mesmo demonstrou total apoio ao projeto.

HISTÓRIA E CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A história da empresa JLR MÁRMORES E GRANITOS começa na cidade de Paripiranga no estado da Bahia, no ano 2007 quando o até então residente JOSÉ RENATO FONSECA MATOS, o popular Renato no qual exercia a profissão de pedreiro na época, observando a carência da matéria-prima mármore e granitos e a falta de um comércio local no qual representasse essa categoria ligada a construção civil, enxerga uma forma de empreendedorismo voltada a esse ramo. No final daquele mesmo ano dispondo de poucos recursos financeiros e sem quase nenhuma experiência técnica no ramo de mármore e granitos, mas com uma visão futurista de crescimento e com um objetivo bem traçado de buscar pela independência financeira JOSÉ RENATO FONSECA MATOS largou sua antiga profissão de pedreiro para correr atrás de seu sonho e se dedicar a sua empresa recém-formada.

Durante a primeira semana do nascimento da JLR mármore e granitos vários empecilhos estiveram presentes com os seus poucos colaboradores, a primeira dificuldade a surgir foi a falta de experiência técnica no ramo por parte dos envolvidos, pois nenhum membro do grupo incluindo o próprio Renato tinha experiência suficiente para resolver cada situação presente no cotidiano. Nas duas semanas que se seguiram todo o pequeno grupo de colaboradores passou por um processo de estruturação com objetivo de aprender e desenvolver técnicas como cortar grandes pedras de mármore, realizar o uso da cola corretamente e aprender a utilizar cada tipo de ferramentas específicas voltada para cada situação.

Nos primeiros meses da empresa JLR mármore e granitos a presença da família e o apoio de alguns amigos próximos foram fatores primordiais e determinantes para o emocional do empreendedor, mesmo diante de muitas perspectivas adversas como a falta de capital financeiro, em vários momentos a família foi extremamente fundamental para o surgimento da empresa, pois muitos desses familiares emprestavam valores em dinheiro para o empreendedor, para que assim ele conseguisse continuar persistindo seu sonho.

Durante os meses que se seguiram, o empreendedor começou a trabalhar com afinco ao lado de seus poucos colaboradores e a se dedicar cada vez mais a sua

empresa. A medida que os anos avançavam a marmoraria JLR ia crescendo cada vez mais em todos os aspectos, o empenho do empreendedor em produzir peças de alta qualidade e a sempre as ter disponíveis em seu estoque, somado com uma agilidade na sua entrega foram fatores determinantes no qual contribuíram para o crescimento acelerado da empresa.

A empresa JLR mármore e granitos teve um crescimento exponencial graças ao empenho de todos os seus colaboradores e ao dono da empresa, devido ao seu crescimento acelerado a empresa foi obrigada a passar por um processo de reestruturação empresarial tornando assim necessário a construção de novos depósitos para melhor armazenamento das pedras de mármore e granitos passando pela contratação de novos funcionários cada um designado para uma função específica dentro da empresa incluindo também a compra de veículos automotores para o transporte e a comercialização de seus produtos onde garantiria que o produto adquirido chegasse a casa do cliente no mais elevado grau de qualidade e segurança possível.

Atualmente a empresa JLR mármore e granitos é tida como referência na cidade de Paripiranga, tornando-se assim a mais desejada pelo público no ramo da construção civil, onde tudo isso se deve a busca por qualidade em seus produtos. A empresa conta com uma loja física somada com uma equipe qualificada para cada função na hierarquia organizacional, onde o fornecimento de seus produtos é realizado em todo estado da Bahia tendo ramificações que chegam até o estado de Sergipe, é válido salientar que todos os funcionários da empresa são tem sua carteira de trabalho conforme a CLT, garantindo segurança ao que diz respeito aos direitos trabalhistas, pois ao passarem pelo processo seletivo de contratação recebem um kit de EPI, onde demonstra a real preocupação do empresário com o bem-estar de seus colaboradores.

Após um período de crescimento significativo de 17 anos no mercado de mármore e granitos, a empresa JLR, o empresário Renato e seus colaboradores são tidos como referência no que se refere a qualidade em seus produtos na cidade de Paripiranga. Foi por meio desta visão de negócio que o empresário deseja ir além, realizando seu novo sonho de ter uma filial da JLR mármore e granitos abertos no estado de Sergipe, tudo isso com objetivo de atender o público daquele estado mantendo sempre seu padrão de qualidade.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA



ÍNDICE

1	Missão, visão e valores
2	Objetivos do código de conduta
3	A quem se aplica este código
4	Responsabilidade e Ética
5	Deveres da Administração
6	Deveres dos colaboradores
7	Práticas e relações empresariais
8	Política de Condições de trabalho
9	Segurança no trabalho
10	Meio ambiente
11	Administração do código de conduta
12	Consequências da violação do Código
13	Dúvidas ou denúncias

1 - Missão, visão e valores

1.1 Missão

Desenvolver, comercializar e executar produtos e serviços com ênfase na excelência, qualidade e mais alto padrão, a fim de proporcionar total satisfação a seus clientes, com foco na singularidade, valorizando o ambiente e trazendo beleza e requinte, proporcionando o bem-estar de quem o desfruta.

1.2 Visão

Ser referência regional no ramo de mármore e granitos com base na ética profissional, comprometimento, qualidade do serviço prestado aos nossos clientes e excelência do nosso trabalho.

1.3 Valores

Humanização – Tratar com respeito e dignidade seus clientes, colaboradores e fornecedores.

Comprometimento – Cumprir de maneira íntegra todos os compromissos assumidos, objetivando assegurar a seus clientes, colaboradores e fornecedores confiança nas metas e objetivos definidos.

Ética – Manter em todas as suas relações compromisso com a ética, respeito e igualdade.

Integridade – Transmitir confiança através de ações honestas e transparentes

Qualidade – Proporcionar experiências únicas através da excelência

Sustentabilidade – Reduzir ao máximo o impacto de suas atividades ao meio ambiente

Honestidade – Agir com ética, verdade e clareza nas relações humanas e no cumprimento de seus compromissos.

2 - Objetivo do Código de conduta ética

O presente código tem o objetivo de zelar pela missão, visão e valores da empresa, promovendo uma postura homogênea entre todos os atores, indicando as diretrizes que devem ser obrigatoriamente observadas pelos profissionais em sua atuação em busca da manutenção da excelência nos padrões éticos, morais e pessoais.

3 - A quem se aplica este Código

A todos os Administradores, colaboradores e terceiros que possam atuar em nome da JLR MÁRMORES E GRANITOS, sem distinção de cargo ou função que exerce.

4 - Responsabilidade e ética

A instituição tem por compromisso promover suas ações e negócios de maneira ética e em observância as leis vigentes, construindo com seus clientes, colaboradores, parceiros e público em geral uma relação de confiança e transparência.

5 - Deveres da Administração

- Efetuar o pagamento dos salários na data estabelecida de acordo com a CLT (consolidação das leis do trabalho) ou por acordos coletivos da categoria qual o colaborador pertence;
- Recolher as obrigações previdenciárias em conformidade com as leis do trabalho;
- Prover todos EPI's e EPC's necessários para a devida proteção e segurança dos colaboradores e fiscalizar seu uso;
- Garantir condições de tratamento igualitário a todos colaboradores, clientes e demais envolvidos
- Conceder aos colaboradores período de férias remuneradas, conforme as normas vigentes na CLT;
- Custear e encaminhar todos os exames admissionais, demissionais ou periódicos necessários conforme estabelecido na CLT e NR-7
- Garantir o treinamento necessário para a realização das atividades com segurança e destreza.

6 - Deveres dos colaboradores

- Apresentar-se ao ambiente de trabalho devidamente uniformizado;
- Cumprir a carga horária conforme contrato de trabalho estabelecido de maneira pontual;
- Utilizar corretamente todos os EPI's e EPC's fornecidos pela empresa de acordo com necessidade do ambiente em que está atuando;
- Prestar atendimento aos clientes com respeito e ética;
- Evitar brincadeiras no ambiente de trabalho, mantendo a atenção necessária para execução segura do trabalho;
- Não ingerir bebidas alcoólicas ou drogas no ambiente de trabalho, ou ainda comparecer ao ambiente de trabalho sob efeito dos mesmos;
- Cumprir as normas da empresa em sua totalidade;
- Ter sigilo absoluto sobre informações de terceiros e da instituição
- Zelar pelas ferramentas, equipamentos ou quaisquer bens da empresa;
- Guardar as ferramentas e equipamentos utilizados devidamente limpos e em local adequado;
- Manter um relacionamento harmônico e respeitoso com seus superiores, demais colaboradores, e clientes visando a preservação de um clima organizacional receptivo e amistoso;
- Realizar horas extras remuneradas quando solicitado, desde que em obediência ao estabelecido na CLT;
- Obedecer às orientações do seu superior hierárquico, desde que não haja risco a sua integridade, ou ainda a imagem da instituição;
- Pagar, prometer, ou receber qualquer tipo de benefícios para facilitação de qualquer vantagem ilegal a representantes de clientes, fornecedores ou terceiros.

7 - Práticas e relações empresariais

7.1 Relações internas

Tratamos com respeito e humanidade todos os nossos colaboradores, estimulamos a diversidade e o crescimento, nos processos de recrutamento e seleção observamos a equidade na oportunidade de emprego, visamos oferecer sempre que possível a ascensão profissional, observando como parâmetro unicamente o mérito pessoal.

7.2 Relações com clientes e fornecedores

A JLR MÁRMORES E GRANITOS é focada em atender as demandas dos consumidores com qualidade, eficiência e agilidade obedecendo os preços e prazos contratados. Nosso atendimento é norteado pelo respeito, ética e transparência buscando gerar completa satisfação ao consumidor.

As relações com fornecedores são pautadas na equidade e total respeito, garantindo que todos tenham o mesmo tratamento e oportunidades, devem cumprir todas as condições estabelecidas mediante negociação, aderir as condições descritas neste código, e ainda garantir que não utilizem quaisquer meios ilegais como: mão de obra escrava, análoga ou infantil, violação de direitos humanos, não praticar atos lesivos aos direitos dos trabalhadores, obrigações trabalhistas ou tributárias.

8 - Política de Condições de trabalho

Todos os colaboradores tem por direito trabalhar em um ambiente livre de constrangimentos, intimidações ou qualquer tipo de assédio, afim de contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho agradável, e por consequência um clima organizacional amistoso, cooperativo e receptivo. É garantido a todos os colaboradores elaborarem sugestões ou reclamações sobre qualquer assunto, encaminhando-as para os gerentes ou administradores.

Os trabalhadores da JLR MÁRMORES E GRANITOS trabalham devidamente em conformidade com a CLT com todos os seus direitos assistidos, oferecemos uma remuneração justa dentro dos padrões do mercado. A determinação do horário de trabalho é indicada conforme a necessidade de cada área de atuação, em concordância com a legislação vigente.

9 - Segurança no trabalho

A segurança dos colaboradores é prioridade na instituição, os colaboradores devem obrigatoriamente utilizar EPI's e EPC's quando indicados, e ainda informar sobre a necessidade da troca do material para devida proteção e manutenção da integridade. Os colaboradores devem manter máxima atenção em suas atividades, evitando assim possíveis acidentes por falta de atenção ou distrações, é terminantemente proibido a realização de qualquer tipo de atividade que necessite a uso de EPI's e EPC's sem a devida proteção, é proibido ainda a entrada nas dependências sob efeitos de psicoativos, ou utilização no ambiente de trabalho. É proibida ainda a entrada com posse de armas ou substâncias ilegais.

10 - Meio ambiente

A JLR MÁRMORES E GRANITOS visa realizar suas atividades com menor impacto ambiental possível, a água e a lama gerada no processo de corte segue para tanques de decantação para tratamento, não sendo despejada em esgoto comum ou rede pluvial, buscamos ainda utilizar apenas os recursos necessários para as atividades da entidade. Buscamos priorizar fornecedores que tenham compromisso com a sustentabilidade e redução da poluição gerada no ambiente.

11 - Administração do código de conduta

O presente código de conduta ética e suas alterações devem ser aprovados por unanimidade pelos administradores da organização. A gestão do código cabe a administração, bem como analisar e julgar de maneira imparcial a desobediência as normas estabelecidas, a administração fica ainda responsável por receber e analisar denúncias que deverão manter-se sigilosas, obedecendo a confidencialidade.

12 - Consequências da violação do Código de conduta

A violação do presente código de conduta ética por qualquer dos entes relacionados acarretará na abertura de processo administrativo, que deverá ser sigiloso e averiguar de maneira imparcial o cometimento de irregularidades, em caso de culpa julgada mediante a gravidade dos fatos poderá ser imputado ao responsável, advertências, suspensão, demissão, e ainda acarretar em outras ações previstas na legislação trabalhista ou criminal.

13 - Dúvidas ou denúncias

Em caso de dúvidas ou denúncias entrar em contato com a administração, através do telefone (xx) xxxxxxxxx, ou e-mail meuemail@email.com, a empresa assegura total sigilo sobre as informações, bem como o direito integral de defesa para a parte requerida, bem como indica que não haverá qualquer tipo de represália, indica ainda que poderá disciplinar qualquer colaborador que forneça acusação falsa conscientemente afim de prejudicar a imagem ou reputação de outro colaborador.

TERMO DE CIÊNCIA E ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Declaro que recebi e li o código de conduta ética da JLR MÁRMORES E GRANITOS, e assumo o compromisso de observá-lo eu mesmo todos os seus itens. Conheço e compreendo completamente seu conteúdo, aceitando as sanções previstas para o caso de descumprimento.

Nome: _____

CPF: _____-_____

Cargo: _____

_____, ____ de _____ de 20____.

(local, dia, mês e ano)

ASSINATURA

LIÇÕES APRENDIDAS

Neste relatório, foi abordada a importância da ética empresarial e das práticas sustentáveis no contexto organizacional, destacando a relevância de diretrizes claras e ações responsáveis. Pontos positivos do trabalho incluem como a clareza na exposição das diretrizes éticas da Bauducco, a elaboração fundamentada de um novo código de conduta ética para a JLR Mármore e Granitos e a inclusão da responsabilidade ambiental nas propostas. Esses aspectos demonstram um compromisso com a transparência, equidade e sustentabilidade nas operações empresariais.

Os pontos positivos identificados incluem a liderança democrática adotada pela Bauducco, que promove um ambiente colaborativo e aberto a novas ideias, a tomada de decisão ética baseada em princípios éticos e o compromisso com práticas sustentáveis evidenciado na proposta para a JLR Mármore e Granitos, demonstrando preocupação com o meio ambiente e a responsabilidade social.

No entanto, apontaram áreas de aperfeiçoamento, sugerindo a inclusão do feedback dos empreendedores para avaliar a viabilidade das propostas e o aprimoramento do detalhamento das práticas sustentáveis, com planos de implementação claros. Essa análise destaca a importância da ética, da liderança participativa e das práticas sustentáveis no ambiente empresarial, ressaltando a necessidade de promover uma abordagem mais participativa e eficaz na implementação de ações sustentáveis para o desenvolvimento sustentável e a responsabilidade social das organizações. a inclusão do feedback dos empreendedores para avaliar a viabilidade das propostas, o que indica a importância de considerar as perspectivas e opiniões dos envolvidos no processo decisório. Além disso, propuseram o aprimoramento do detalhamento das práticas sustentáveis, com planos de implementação claros, evidenciando a necessidade de uma abordagem mais estruturada e mensurável na execução das ações sustentáveis. Essa análise ressalta a relevância da ética, da liderança participativa e das práticas sustentáveis no contexto empresarial, enfatizando a importância de uma abordagem mais colaborativa e eficaz na implementação de ações que promovam o desenvolvimento sustentável e a responsabilidade social das organizações. Ademais, a organização entende a importância do código de conduta ética, e indicou que irá efetuar uma análise minuciosa para posterior implementação.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2020. E-book. ISBN 9788597024074. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074/>. Acesso em: 25 mai. 2024.

BAUDUCCO. Bauducco: código de conduta ética, c2024. Página inicial. Disponível em: <https://canalintegro.com.br/Pandurata/codigoconduta?AspxAutoDetectCookieSupport=1>. Acesso em 05 abr. De 2024

CAPÍTULO 3:

ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA BANCO DO BRASIL E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA: SANTA ROSA CASA E CONSTRUÇÃO

Alan Pablo Gonçalves Silva, José Adson Santos Pereira, Lázaro Emanuel Oliveira do Carmo, Lucas Oliveira dos Santos, Maisa Nascimento Reis Natália Andrade Santos, Cleide Mara Barbosa da Cruz, Silvia Manoela Santos de Jesus

RESUMO

Os alunos do curso de Graduação em Administração da Faculdade Ages, em PARIPIRANGA/BA elaboraram uma proposta de documento, denominado CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA de uma empresa da Bahia, bem como uma análise da empresa Banco do Brasil, com o objetivo de facilitar o entendimento sobre o propósito da empresa e valores, visando identificar se os gestores têm conhecimento desse documento e se a aplicabilidade na prática corresponde com as solicitações do termo ético. O intuito dos alunos do curso de Administração é repassar os conhecimentos aprendidos no decorrer da disciplina, como futuros Administradores é contribuir para melhorias nas empresas locais a partir da análise do código de conduta ética de organizações regionais e nacionais.

INTRODUÇÃO

Em maio de 1853, D. Pedro II usou a fala do trono para pedir aos senadores e deputados que, com urgência, autorizassem o governo a criar um banco nacional. O pedido do imperador foi uma ordem, em questão de semanas, o Senado e a Câmara dos Deputados aprovaram o projeto da lei regido pelo governo. Em 5 de julho, D. Pedro II assinou a lei bancária. Assim a 170 anos, nasceu o Banco do Brasil, trata-se do banco mais longevo do País. Uma das explicações para o projeto do Banco do Brasil ter virado lei com toda rapidez está no entendimento unânime de que o império carecia de uma instituição responsável por organizar e conduzir o sistema bancário nacional.

O Segmento da empresa é Bancário, com investimentos, gestão de recursos, seguros, previdência, capacitação, consórcios e meios de pagamentos, sendo uma empresa de grande porte, pública e de economia mista. O Banco do Brasil conta com ação global no mercado de capitais através de suas corretoras, as BB Securities. Na

atual economia há crescente internacionalização das atividades das empresas brasileiras e também um interesse cada vez maior do investidor estrangeiro em mercados emergentes, em especial no Brasil. Com 84.597 Funcionários

O Código de Ética do Banco do Brasil é o instrumento de formalização da visão, dos valores, do propósito e dos princípios da Organização, o qual apresenta os compromissos e diretrizes do Banco em relação ao seu público de relacionamento.

Rege os deveres e indica os comportamentos considerados desejáveis no ambiente de trabalho. O documento contempla diretrizes específicas relacionadas a conflito de interesse: presentes e favores; ambiente de trabalho; boas práticas de relacionamento; bens e recursos do Banco do Brasil; segurança e tratamento da informação; envolvimento com a comunidade e sustentabilidade; uso responsável das Mídias digitais; tomada de decisão; responsabilidade do segmento gerência e responsabilidade de alta administração.

O Código de Ética é revisado periodicamente para que forneça as diretrizes sobre como a Empresa deve agir perante os desafios da atualidade. Além disso, integra o conteúdo programático das seleções externas, e os procedimentos pré-admissionais. O documento possui versões em inglês, espanhol, alemão, japonês e mandarim. Todos os funcionários no Brasil e no Exterior, estagiários e aprendizes são incentivados a realizar sua leitura anual.

Missão do Banco: Segundo sua filosofia corporativa, é “Ser a solução em serviços e intermediação financeira, atender as expectativas de clientes e acionistas, fortalecer o compromisso entre os funcionários e a Empresa e contribuir para o desenvolvimento do País”

Visão do Banco do Brasil: “Ser a empresa que proporciona a melhor experiência para a vida das pessoas e promover o desenvolvimento da sociedade de forma inovadora, eficiente e sustentável”.

Valores do Banco do Brasil: “Foco no cliente, inovação, ética, senso de dono, confiabilidade, eficiência e espírito público”.

Valores: Espírito Público, Ética, Potencial Humano, Eficiência, Inovação.
Crenças: Uma sociedade melhor exige espírito público em cada um de nós.

O pressuposto básico do Banco do Brasil é promover o desenvolvimento econômico e social do país, além de oferecer serviços financeiros de qualidade. O Banco do Brasil acredita por antecipação na importância da inclusão financeira e no apoio aos diversos setores da economia brasileira.

A comunicação no Banco do Brasil é geralmente regida por normas específicas que visam garantir a eficiência, transparência e conformidade com as políticas e regulamentação externas. Algumas das normas e regras relacionadas a comunicação no Banco do Brasil são:

- Políticas de Comunicação Interna: Estabelecem diretrizes para a comunicação entre os funcionários dentro da instituição, incluindo canais de comunicação apropriados, protocolos para compartilhamento de informação e diretrizes sobre o uso de tecnologia de comunicação.

- Normas de Conduta: Definem padrões de comportamento esperados dos funcionários em relação a comunicação, incluindo respeito mútuo, confidencialidade e integridade nas interações internas e externas.

- Políticas de Segurança da Informação: Regulam o acesso, o uso e a divulgação de informação sensíveis e confidenciais, incluindo dados aos clientes, para garantir a proteção contra vazamentos e violações de segurança.

No Banco do Brasil, as decisões são geralmente tomadas seguindo um processo hierárquico e democrático, levando em consideração diversos fatores, como por exemplo: Análise de Dados e informações, Consultas e debates, Análise de riscos e oportunidades, Processo de aprovação, Consideração de objetivos estratégicos, Avaliação de impactos.

A progressão de carreira no Banco do Brasil é geralmente baseada no desempenho, no desenvolvimento de habilidades e competências, na mobilidade interna e no reconhecimento dos méritos dos funcionários. Exemplos de elementos usados: Avaliação de desempenho, Planos de desenvolvimento individual, programas de capacitação e treinamentos, Oportunidade de mobilidade interna.

O Banco do Brasil emprega diversas estratégias e práticas de gestão de pessoas para atrair, desenvolver, reter e motivar seus colaboradores. Algumas das abordagens comuns incluem:

- Recrutamento e Seleção.
- Desenvolvimento e Capacitação.
- Avaliação de Desempenho.
- Remuneração e Benefícios.
- Cultura Organizacional.

O Banco do Brasil implementa várias políticas voltadas para proporcionar uma experiência positiva aos seus clientes. Algumas dessas políticas incluem:

- Política de Atendimento ao Cliente.
- Política de Transparência.
- Política de Segurança da informação.
- Política de Inclusão Financeira.
- Política de Responsabilidade Socioambiental.

O Banco do Brasil, como muitas organizações, tem uma abordagem de liderança que pode variar dependendo do contexto e das circunstâncias específicas.

"O BB é disciplinado com a estratégia corporativa, que é construída de forma colaborativa com os funcionários. É uma estratégia de longo prazo com revisões anuais. Na revisão deste ano, vamos criar indicadores que aumentem a participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, e outros grupos sub-representados em cargos de liderança." diz Taciana Medeiros.

O documento salientado no que tange o Código de Conduta do Banco do Brasil expressa preceitos necessários e inegociáveis em uma organização, dando embasamento e estabelecendo parâmetros para bons relacionamentos entre cada departamento, matriz e filiais da companhia. Estabelece com clareza então as ações do dia-a-dia profissional das pessoas que regem essa empresa.

1. No entanto, ainda há um espaço para a potencialização promovendo a melhoria da cultura organizacional, imagem e inclusão corporativa. Nesse sentido, com base na conjunt Dar ênfase á politica de acessibilidade aos colaboradores e clientes PCD (Pessoa Com Deficiência);
2. Expressar apoio, manutenção e incentivo claro á saúde mental dos seus stakeholders;
3. Fomentar uma gestão que foque em disciplina e proximidade com a sua equipe por meio do diálogo claro, visando a conciliação de culturas diferentes;
4. Incentivar os respectivos liderados á constante evolução do atendimento ao cliente, visando promover e honrar a visão da empresa, ao desenvolver a sociedade;
5. Critérios de seleção e contratação devem ser pautadas na imparcialidade em âmbito familiar, de gênero, físicas, religiosas, etárias, de classe, sociais, de estado civil e orientação sexual;
6. Determinar de forma definitiva a liberdade de expressão em relação aos seus colaboradores e stakeholders no que se refere á expressão política, de gênero, religiosa e orientação sexual em ambientes não-profissionais quando não vinculado ao nome da impresa;

Dado as melhorias, é perceptível a competência aos demais pontos do Código de Conduta, não necessitando modificações, sendo elas viáveis e de acordo com o propósito, missão e valores dessa organização.

ura da análise apresentada, foi-se reunindo alguns pontos de melhoria ao Código de Conduta.

SANTA ROSA CASA E CONSTRUÇÃO



SUMÁRIO

- 1 – MISSÃO, VISÃO E VALORES
- 2 – INEGOCIÁVEIS
- 3 – Diretrizes de Comportamento
- 4 – Responsabilidade da Liderança
- 5 – Disposições Gerais
- Anexo I

SANTA ROSA CASA E CONSTRUÇÃO



1. MISSÃO, VISÃO E VALORES

Nossa Missão

Proporcionar aos nossos clientes, a alegria e a satisfação através da excelência no nosso atendimento, gerando uma melhor qualidade de vida.

Nossa Visão

Ser reconhecida como uma empresa de excelência no mercado de material de construção em todo o nordeste da Bahia e centro sul de Sergipe

Nossos Valores

Sempre buscar atuar no mercado com a máxima Transparência; Comprometimento; Integridade; Responsabilidade.

2. INEGOCIÁVEIS

O que são os Inegociáveis?

São as condutas não admitidas no Santa Rosa, em hipótese alguma e sob quaisquer circunstâncias, passíveis de demissão por justa causa.

O porquê dos Inegociáveis?

Para destacar os comportamentos que ferem gravemente os valores do Santa Rosa.

SANTA ROSA CASA E CONSTRUÇÃO



Quais são os Inegociáveis?

- 1 - Causar prejuízo ao Cliente e/ou a Empresa
- 2 - Práticas de Corrupção
- 3 - Discriminação de Qualquer Natureza
- 4 - Assédio Moral e Sexual
- 5 - Conflito de Interesses

1 - Causar prejuízo ao Cliente e/ou a Empresa

- Causar, intencionalmente, prejuízo financeiro à Empresa e/ou ao cliente;
- Obter vantagem indevida no exercício de suas funções;
- Enganar o cliente, induzindo-o a erro ou embutindo serviço financeiro sem seu prévio consentimento;
- Alterar ou manipular resultados de relatórios, fechamento de caixa, jornada de trabalho e outros.

2 - Práticas de Corrupção

- Envolver-se direta ou indiretamente em práticas de subornos e propinas, oferecimento de vantagens indevidas e outros atos de corrupção junto a agentes públicos (ex: servidores públicos, políticos, fiscais), bem como a aceitação ou oferta de brindes de qualquer natureza, violando a política de presentes, brindes e hospitalidades junto aos fornecedores e prestadores de serviço e demais parceiros e terceiros.
- Aceitar qualquer tipo de favorecimento pessoal em troca da execução de ações que coloquem em risco a imagem da Empresa ou que possam gerar prejuízo financeiro ao Santa Rosa.

SANTA ROSA CASA E CONSTRUÇÃO



4 - Assédio Moral e Sexual

- Utilizar-se de posição hierarquicamente superior para expor colaboradores, terceiros e prestadores de serviço à situação constrangedora, vexatória ou faltar com respeito no trato pessoal dos subordinados;
- Aproveitar-se de ocasiões e/ou do ambiente de trabalho para constranger colaboradores em busca de oportunidade de relacionamentos amorosos ou sexuais.

5 - Conflito de Interesses

- Negociar com parentes e/ou amigos sem prévia comunicação ao superior hierárquico;
- Manter relacionamento amoroso com subordinado sem informar à área de gestão de pessoas e ao superior hierárquico;
- Contratar parentes que tenham uma relação de subordinação, como trabalhador efetivo, trabalhador temporário, prestador de serviço ou fornecedor.

3 Diretrizes de Comportamento

----- 3.1 – Todos nós devemos

- Cumprir todas as diretrizes, políticas, normas e procedimentos da Empresa, pertinentes a sua área de atuação;
- Agir com honestidade, sinceridade, lealdade e respeito para com os colegas de trabalho, com os terceirizados e com todos os parceiros de negócios, em todas as situações;

SANTA ROSA CASA E CONSTRUÇÃO



- Respeitar a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem dos demais;
- Todas nossas ações devem ser orientadas nesse sentido;
- Honrar os compromissos assumidos, respeitando prazos, atendendo demandas e cumprindo acordos;
- Observar as regras da concorrência livre e leal, ou seja, não podemos influenciar direta ou indiretamente no seu resultado;
- Observar as regras e diretrizes de segurança do trabalho;
- Informar imediatamente à sua liderança e/ou a área de integridade qualquer ato que seja contrário aos valores e aos inegociáveis do Santa Rosa;
- Proteger os bens e patrimônio da Empresa com o mesmo zelo que aplicamos aos nossos, sejam eles equipamentos de trabalho, bens de comércio, informações importantes e sensíveis;
- Prevenir danos, evitar o mau uso dos bens da Empresa, impedir o uso ilegal e cuidar para que não ocorram perdas, furtos ou desvios;
- Utilizar os recursos da Empresa somente para os propósitos do Santa Rosa ;
- Obter resultados de forma transparente e íntegra;
- Elaborar relatórios, informes e outros documentos de forma correta e fiel aos dados.

SANTA ROSA CASA E CONSTRUÇÃO



3.2 – Como Agir em Determinadas Situações

- Antes de iniciar nossas atividades, devemos certificar de que possuímos todos os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) necessários e utilizá-los da forma
- correta;
- Ao utilizar uniforme, portar nossas marcas ou dirigir veículo que possua referência ao Santa Rosa, fazê-lo de maneira diligente de forma a bem representar a Empresa;
- Cumprir e realizar o devido registro da jornada de trabalho em conformidade com a legislação trabalhista;
- Ao possuir qualquer tipo de acesso a recursos financeiros ou movimentação financeira do Santa Rosa, devemos agir com probidade, cautela e atenção. Nossas ações devem:
 - (i) ocorrer de acordo com as regras previamente estabelecidas nas políticas e procedimentos da Empresa;
 - (ii) estar em conformidade com suas atribuições e alçadas;
 - (iii) estar em alinhamento com os objetivos da Empresa e
 - (iv) ser suportadas pelos documentos apropriados.

3.3 – Nunca Devemos

Usar ou fornecer informações disponíveis e privativas do Santa Rosa, sem prévia autorização. O conhecimento de estratégias ou decisões internas da Empresa não deve ser utilizado de forma imprópria;

Possuir e/ou consumir drogas ilícitas e álcool, no período trabalho. O consumo de bebidas alcoólicas, em caráter de

SANTA ROSA CASA E CONSTRUÇÃO



confraternização, em jantares ou solenidades, poderá ser permitido, desde que previa e expressamente autorizado pelo seu líder e pela área de gestão de pessoas.

- Portar armas, de qualquer espécie ou natureza, salvo por aqueles expressamente autorizados, responsáveis pela segurança dos demais colaboradores e do patrimônio da Empresa;
- Prevaler, inadequadamente, de sua posição no Santa Rosa para obter qualquer tipo de vantagem;
- Utilizar para fins particulares, nem repassar a outrem, tecnologias, marcas, metodologias e quaisquer informações que pertencentes ao Santa Rosa, ainda que tenham sido obtidas ou desenvolvidas por você, devendo guardar total e absoluto sigilo de todos os métodos e rotinas operacionais, bem como procedimentos comerciais e fiscais, sob pena de responsabilidade civil e criminal, mesmo após o seu desligamento do quadro de funcionários;
- Embutir serviços financeiros sem prévio conhecimento e autorização do cliente;
- Desempenhar atividades no horário de trabalho, que não sejam pertinentes aos interesses do Santa Rosa.

SANTA ROSA CASA E CONSTRUÇÃO



4 – Responsabilidade da Liderança

O Papel Específico dos Líderes

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

SANTA ROSA CASA E CONSTRUÇÃO



5 – Disposições Gerais

- O Código de Ética e Conduta se aplica, irrestritamente, a todos os colaboradores, acionistas e parceiros do Santa Rosa. Os preceitos aqui estabelecidos devem ser observados por todos em todas as relações profissionais mantidas com clientes, fornecedores, parceiros e agentes governamentais.
- Todos os colaboradores devem ler e compreender as diretrizes e as regras aqui instituídas. Após a leitura e compreensão do mesmo, os colaboradores devem assinar Termo de Compromisso e Aceite (Anexo I).
- Em caso de dúvidas acerca de algum tema aqui tratado, o colaborador deve solicitar ajuda ao seu líder e/ou a área de integridade. No momento de admissão do novo colaborador, o Termo de Compromisso e Aceite deve ser assinado.
- Este Código de Ética e de Conduta tem vigência a partir da data de sua aprovação e divulgação pelo Conselho de Administração da Empresa. Como forma de assegurar a aplicabilidade e evolução contínua, o Conselho de Administração revisará este Código de Ética e Conduta sempre que necessário.
- O Código de Ética e Conduta é um dos principais documentos do Programa de Integridade da Empresa.
- Em caso de violações ao Código, o Santa Rosa irá adotar medidas disciplinares, que podem ser desde uma advertência verbal até a demissão por justa causa, não excluindo, quando cabível, a adoção de medidas judiciais, por meio de processos civis e/ou criminais.

SANTA ROSA CASA E CONSTRUÇÃO



No caso de violação de leis, o Santa Rosa irá informar e cooperar totalmente com as autoridades competentes.

Anexo I

PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS PARA A EMPRESA SANTA ROSA CASA E CONSTRUÇÃO

Uma organização que preza pela sua ética empresarial deve também prezar pela sustentabilidade que seu negócio propõe, buscando promover e adotar processos que estão em harmonia com a natureza. Para atingir esse objetivo, os administradores devem fazer uma gestão responsável de recursos, fazendo com que os mesmos sejam reaproveitados e buscar sempre inovar a fim de tornar sua empresa mais lucrativa.

1. Adotar a economia circular: A economia circular é um modelo econômico que tem o objetivo de manter um recurso sendo utilizado pelo maior tempo possível, evitando que ele seja descartado de forma irresponsável e irregular. Ela é baseada em três princípios: reduzir, reutilizar e reciclar, e deve ser aplicada em todos os processos da empresa sempre que possível.
2. Utilizar um sistema eletrônico de recebimentos: Além de diminuir o uso de papel, ele otimiza os processos de pagamento de contas e cobrança dos clientes, assim otimizando o tempo de seus gestores e a alocação desse recurso do sistema financeiro.
3. Reduzir o consumo de água e energia: Para diminuir o consumo de água, é sugerido instalar equipamentos modernos e mais econômicos, identificar vazamentos e desperdícios fazendo inspeções frequentes e utilizar, se possível, água de reuso, além de diminuir o uso de plásticos como copos descartáveis, sacolas e pacotes.

Dessa forma, estar em dia com as obrigações e exigências das políticas e da legislação ambiental faz com que seja evitado quaisquer possíveis prejuízos financeiros decorrentes de multas e condenações, além de ajudar a relação com clientes, fornecedores e parceiros.

CONCLUSÃO

A Unidade Curricular Ética, valores e cultura organizacional, tem como propósito disponibilizar aos estudantes caminhos éticos a serem seguidos dentro de uma organização, mostrando que agir com ética e honestidade é um dos princípios básicos da Administração dentro das organizações.

A UC deixa isso explícito quando apresenta o Código de Conduta e Ética, que tem como conceito estabelecer padrões de comportamento e formas de agir, de acordo com a missão, os valores e os objetivos das empresas. Esse conjunto de normas se aplica a todos colaboradores, desde os níveis hierárquicos mais baixos até a alta direção. Com esse código entendemos a importância e complexidade da gestão de pessoas, sendo um desafio, mas uma vantagem competitiva se bem movimentada pelos seus administradores, conclui-se que o código de conduta é indispensável para as organizações públicas e /ou privadas, bem como é relevante fazer a análise do código de conduta das empresas para verificar se de fato o que está ali descrito para a sociedade acontece mesmo na prática.

REFERÊNCIAS

Código de Ética. **Banco do Brasil**. Disponível: < <https://ri.bb.com.br/faq/codigo-de-etica/>>. Acesso: 20 mai. 2024.

CAPÍTULO 4:

ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DAS EMPRESAS CHOCODANI E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA SANTANA AUTO PEÇAS

Alex Antônio Oliveira Araujo Aline Reis Conceição Alisson Silva Ferreira
Ana Cecília Nascimento Reis Antony Anderson Oliveira Santana Valéria Dória
Santos, Cleide Mara Barbosa da Cruz, Silvia Manoela Santos de Jesus

RESUMO

Os discentes dos cursos de Graduação em Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Ages, em Paripiranga/BA, fizeram uma análise em conjunto com as empresas Choco Dani e Santana Auto Peças visando propor um Código de Ética de acordo com a cultura organizacional das empresas, com o intuito de demonstrar a idealização e prática das ações para melhoria do ambiente, entendendo suas relações desde o início da criação da empresa até os dias atuais, com o propósito de identificar e demonstrar como a prática de ações éticas favorecem a cultura e o clima organizacional. Ressalta-se que as informações são transcorridas de forma direta e clara para que haja compreensão sobre os conhecimentos e dados citados, com o intuito de que o conhecimento relatado seja transmitido aos discentes da área entre as unidades curriculares.

INTRODUÇÃO

A empresa Daniela Ferreira Santana LTDA, CNPJ 28.985.602/0001-64, seu porte se caracteriza como ME (microempresa), com nome fictício Choco Dani, foi fundada em outubro de 2012 na cidade de Paripiranga/BA, pela CEO Daniela Ferreira Santana. Atualmente com duas lojas, uma localizada em Paripiranga/BA e outra em Aracaju/SE, atende ao varejo na linha de confeitaria para delivery, confeitaria para eventos e confeitaria para o ambiente corporativo. A empresa de Paripiranga/BA conta com 1 funcionária para confeitaria, em Aracaju a empresa possui 2 funcionárias, uma confeitadeira e uma auxiliar de confeitadeira, a CEO atende as funções administrativas.

Para a empresa, a missão e as crença se tratam da idealização através do diálogo e satisfação do cliente que é sempre o mais importante, pois a fidelização dos clientes é a base de vendas de uma empresa de pequeno porte, a experiência tem que

ser inesquecível e irresistível. Em seus valores está a paixão pelos detalhes, cuidado e carinho, foco em manter sempre a qualidade alta, criatividade personalizada, partilha de momentos e inovação de sabores. Com seu Slogan "ChocoDani: Doçura em Cada Detalhe, Encanto em Cada Momento" o comprometimento na qualidade dos produtos é passado para seus clientes. Para seus colaboradores fica explícito através do comunicado em destaque em suas empresas que os valores dos colaboradores estão enraizados no compromisso com a qualidade, atenção aos detalhes e diálogo aberto, acreditando que ao seguir esses princípios, conseguem oferecer aos clientes a experiência excepcional que esperam da ChocoDani.

A CEO Daniela Santana relata um pouco sobre como foi a história da empresa no início, "comecei como hobby, fazendo trufas em casa e só em 2012 resolvi tratar como empresa, trabalhávamos apenas no mercado de eventos", durante a pandemia veio a oportunidade de trabalhar em junção com o serviço de delivery, em Aracaju são 5 anos trabalhando sob encomenda e delivery.

Contém como pressuposto moral para seus colaboradores o desejo de dedicar-se as tarefas designadas e o desejo de aprender constantemente, seu conceito moral para contratação ou desligamento da empresa se baseia em análises comportamentais e morais, fundamentada em honestidade e transparência, as progressões de carreira, apesar de não acontecer com frequência, são determinadas através do estudo na performance da produtividade e nível de interação com os demais membros da equipe. A empresa detém da liderança democrática, sua equipe participativa e juntos discutem viabilidades de processos de produção e criação de cardápios, entre outros assuntos. No âmbito de ações que podem resultar em punições orais ou advertências, a execução incorreta de receitas ou itens, desperdício e falta de produtividade são ações proibidas com relevância, além do não cumprimento com o conceito moral que prevê a honestidade e transparência como fundamentais.

Figura 1: Logomarca ChocoDani



Fonte: ChocoDani (2024)

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA CHOCODANI

Este Código de Conduta Ética condiz com os conceitos morais e princípios fundamentais da empresa ChocoDani, com intenção de preservar o ambiente da organização estável e relações baseadas em respeito e integridade da mesma.

MISSÃO

Satisfazer os clientes proporcionando a experiência inesquecível e irresistível, com produtos e serviços excelentes.

VISÃO

Expandir nossos pontos de venda na região com intuito de proporcionar a satisfação com nossos produtos em mais locais, abrangendo nossa missão.

VALORES

Nossos valores sobre nossos produtos e serviços para com todos os interessados envolvidos:

- **Paixão pelos Detalhes:** Acreditamos que cada detalhe é uma oportunidade de criar momentos especiais. Cada toque, cada ingrediente, cada decoração é uma expressão de nossa paixão e dedicação.
- **Cuidado e Carinho:** Colocamos amor em tudo o que fazemos. Cada sobremesa é preparada com carinho, desde a seleção dos ingredientes frescos até a entrega, para transmitir alegria e afeto em cada pedaço.
- **Qualidade Incomparável:** Comprometemo-nos com os mais altos padrões de qualidade. Utilizamos ingredientes premium para garantir sabores irresistíveis e experiências de sabor que são simplesmente impecáveis.
- **Criatividade Personalizada:** Celebramos a individualidade de cada cliente. Nossa abordagem personalizada permite que você crie sua própria obra-prima doce, tornando cada momento único e significativo.
- **Partilha de Momentos:** Acreditamos em ser parte dos momentos mais doces da sua vida. Nosso objetivo é ser um ingrediente inesquecível em suas celebrações e memórias especiais.
- **Inovação Saborosa:** Abraçamos a criatividade e a inovação em nossas receitas. Buscamos constantemente novas combinações de sabores e técnicas para surpreender e encantar o paladar dos nossos clientes.
- **Experiência Memorável:** Não vendemos apenas sobremesas, proporcionamos experiências memoráveis. Cada interação com a Choco Dani deve ser marcante, desde o primeiro pedido até o último pedaço de bolo.

VALORES DOS COLABORADORES

Visamos que nossos colaboradores tenham os próprios valores, para compreensão de sua importância, seus preceitos são baseados em respeito, diálogo e desempenho:

- **Precisão na Execução:** Compreendemos que cada ingrediente é uma peça essencial para a excelência do nosso produto final. Comprometemo-nos a seguir rigorosamente os padrões da receita, pois reconhecemos que cada medida e proporção contribuem para o sabor e qualidade que nossos clientes esperam.
- **Atenção aos Detalhes Visuais:** Valorizamos a estética tanto quanto o sabor. Cada criação é uma obra-prima em que cada detalhe visual importa. Dedicamo-nos a garantir que cada sobremesa seja um deleite para os olhos tanto quanto é para o paladar.

- Encantamento em Cada Elemento: Abraçamos a missão de encantar nossos clientes. Desde a seleção dos ingredientes até o toque final de decoração, procuramos cativar os sentidos e criar uma experiência única e memorável, que deixe nossos clientes encantados.
- Diálogo como Fundamento: Acreditamos que a confiança cresce a partir de uma comunicação transparente e aberta. Rejeitamos a mentira e a omissão, e valorizamos o diálogo como a chave para resolver problemas e fortalecer nossos laços.
- Respeito Mútuo: Reconhecemos que cada membro da equipe contribui para o nosso sucesso. Tratamos uns aos outros com respeito e empatia, colaborando para criar um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo.
- Crescimento Contínuo: Comprometemo-nos a buscar o desenvolvimento pessoal e profissional. Acreditamos que a aprendizagem constante e a busca pela excelência individual resultam em um coletivo mais forte e eficaz.
- Clientes como Parceiros: Compreendemos que nossos clientes são parceiros essenciais na nossa jornada. Nós não apenas atendemos às suas necessidades, mas também contribuimos para momentos significativos em suas vidas.
- Soluções através do Diálogo: Encaramos os desafios como oportunidades para crescer. Acreditamos que, ao comunicar problemas e preocupações, podemos colaborar para encontrar soluções que beneficiem a equipe e a empresa como um todo.

Do relacionamento entre colaboradores:

- a. Manter o respeito entre a equipe, com boa relação e com distinção entre assuntos pessoais e profissionais;
- b. Ser honesto sobre assuntos relacionados a empresa, processos de produção e ações dentro de ambiente de trabalho;
- c. Tirar todas as dúvidas pendentes sobre os processos profissionais até haver total entendimento sobre o assunto.

Do relacionamento para com clientes:

- a. Entender as necessidades e desejo dos clientes;
- b. Respeitar integralmente, sem descumprimento de conceitos morais e direitos legais;
- c. Atender os clientes com clareza, profissionalismo e competência;
- d. Ressarcir todas as dúvidas sobre os produtos em catálogo;

- e. Buscar a satisfação do cliente desde o primeiro contato até o pós-venda.

Do ambiente de trabalho:

- a. Manter o ambiente limpo e organizado;
- b. Usar os devidos uniformes e mantê-los higienizados;
- c. Fazer a higienização das mãos sempre em momentos oportunos;
- d. Não acumular tarefas de higienização, para ter o ambiente favorável as condições de limpeza necessárias.

Do descumprimento das normas:

O descumprimento com este código de Conduta Ética implicará em punições:

- a. Orais;
- b. Advertências;
- c. Desligamento da empresa.

Sendo avaliado o grau da infração pela administração da empresa e decidido pela mesma a devida punição.

Bem como, é inviável ações que descumpram com o caráter e integridade dos envolvidos da organização, os **INEGOCIÁVEIS** estão sujeitos ao desligamento da empresa de forma temporária ou definitiva, sendo estes:

- a. Assédio Moral ou Sexual;
- b. Ações Corruptas;
- c. Discriminação de Qualquer Natureza.

A empresa ChocoDani repudia tais atos, como citado no item c. de INEGOCIÁVEIS, discriminações baseadas em Raça, Religião, atitudes humilhantes e ofensivas de qualquer cunho.

TERMO DE RESPONSABILIDADE

EU, _____, CPF: _____, COLABORADOR DA EMPRESA CHOCODANI, ESTOU DE ACORDO E CIENTE DAS NORMAS ESTABELECIDAS PRESENTES NO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA, ME DISPONHO A SEGUIR AS REGRAS, AGIR COM ÉTICA, RESPONSABILIDADE E RESPEITO COM TODA EQUIPE E DIRETORIA DA EMPRESA, COMPREENDENDO QUE ESTOU SUJEITO AS MEDIDAS DISCIPLINARES APLICÁVEIS EM CASO DE DESCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA CHOCODANI.

PARIPIRAGANGA/BA, DATA: __/__/__

ASSINATURA DO COLABORADOR

SANTANA AUTO PEÇAS

A empresa Santana Auto Peças EPP, foi fundada em 1982, na cidade de Paripiranga/BA pelo CEO José Carlos Santana Filho, sendo registrada na junta comercial da Bahia em agosto de 1985, com nome de fantasia Santana Auto Peças. A empresa tem como desejo proporcionar serviços de qualidade para os clientes que atendem diariamente com sua gama de qualidade em produtos. Possuindo um catálogo no setor de peças para automóveis e serviços de assistência mecânica a tratores, implementos agrícolas e automóveis, além da comercialização de peças, lubrificante, baterias, entre outros, a Santana Auto Peças caracteriza-se como comércio varejista.

A empresa visa o crescimento, sempre buscando melhoria de qualidade de peças e serviços para atender melhor aos clientes. Tendo como missão atender todos os donos de veículos automotivos e agricultores da região com assistência mecânica de carros e tratores, com o propósito de incentivar a agricultura na região. Sendo assim, é notável que como missão faz parte também os objetivos: incentivar a agricultura da região dando suporte técnico ao agricultor, suprir as necessidades dos agricultores com pesquisa de novos itens em relação a peças, atender ao agricultor na assistência ao seu automóvel, com seus valores baseados em sempre dar o máximo de atenção aos clientes tratando sempre com educação e responsabilidade desde a conversa ao serviço prestado.

Classificada como Empresa de Pequeno Porte, a organização conta com 10 funcionários, há uma gestão participativa, sendo comunicativa entre funcionários, a comunicação predominante é a vertical, com interação entre diferentes níveis hierárquicos, sua liderança é democrática, em que sua equipe participa com opiniões para decisões. Tem como pressuposto básico para os colaboradores serem proativos, ter um bom diálogo e saber dominar bem o entendimento sobre o ramo, além de que, para a contratação e permanência são avaliados conceitos morais baseados em caráter e honestidade. Consideram ações proibidas com certa relevância e que pode causar advertências orais ou escritas a chegada em horário atrasado, falta de atenção ao cliente e falta de produtividade. As progressões de carreira são analisadas de forma

que o funcionário precisa demonstrar sua eficiência que influencia no aumento da produção, a cada dia sendo mais participativo.

Figura 2: Logomarca Santana Auto Peças



Fonte: Santana Auto Peças Imagem (2024)

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA SANTANA AUTOPEÇAS

INTRODUÇÃO

Na Santana Autopeças estamos comprometidos a prestar serviços com os mais altos padrões de integridade, honestidade e ética nos negócios. Nosso código de conduta ética define os princípios fundamentais que guiam nossas ações e decisões, refletindo nossa missão com nossos clientes, funcionários, acionistas e comunidades. A empresa tem como principal intenção estabelecer o respeito de todos os participantes que fazem a empresa permanecer no mercado visando sua realização empresarial.

Nossa Missão: Procuramos atender todos os donos de veículos automotivos e agricultores da região com assistência mecânica de carros e tratores, com o propósito de incentivar a agricultura na região. Sendo assim, é notável que como missão faz parte também os objetivos: incentivar a agricultura da região dando suporte técnico ao agricultor, suprir as necessidades dos agricultores com pesquisa de novos itens em relação a peças, atender ao agricultor na assistência ao seu automóvel.

Nossa Visão: Buscar o crescimento sempre buscando melhoria de qualidade de peças e serviços para atender melhor aos clientes.

Nossos Valores: Nos baseamos em sempre dar o máximo de atenção aos clientes tratando sempre com educação e responsabilidade desde a conversa ao serviço prestado.

Integridade e Honestidade:

Agir com integridade em todas as nossas interações comerciais, seguindo sempre os mais altos padrões éticos. Seguindo a responsabilidade de entregar os melhores serviços aos nossos clientes. Ser honesto e transparente em todas as comunicações e transações comerciais, evitando qualquer forma de engano, fraude ou manipulação. Trazendo confiança a quem prestamos serviços.

Conformidade Legal:

Evitar práticas desleais, propaganda enganosa ou suborno com os nossos concorrentes, conservando a integridade fornecida. Cumprir todas as leis, regulamentos e normas aplicáveis nas jurisdições em que operamos. Cooperar plenamente com autoridades governamentais e reguladoras, garantindo total conformidade legal em todas as nossas atividades, renunciando de todas as práticas de suborno e corrupção.

1. Respeito e Diversidade com os colaboradores:

Respeitar a dignidade, diversidade e os direitos humanos dos funcionários, independentemente de sua origem étnica, gênero, religião, idade, orientação sexual, ou qualquer outra característica, criando um ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as vozes são ouvidas e valorizadas, promovendo a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todos os funcionários.

2. Segurança e Saúde Ocupacional:

Priorizar a segurança e saúde de nossos funcionários, implementando medidas de segurança no local de trabalho e cumprindo todas as normas de segurança ocupacional. Fornecer treinamento adequado para garantir que todos os funcionários possam desempenhar suas funções de forma segura e saudável.

3. Proteção do Meio Ambiente:

Minimizar o impacto ambiental através da adoção de práticas sustentáveis, conservação de recursos naturais, inibindo o despejo inadequado de resíduos. Cumprindo todas as leis ambientais aplicáveis e buscando continuamente maneiras de melhorar nosso desempenho ambiental.

4. Cumprimento e Aplicação:

A violação deste código de conduta ética pode resultar em medidas disciplinares, incluindo a suspensão e demissão, deste modo, é importante que todos os funcionários da Santana Autopeças cumpram este código de conduta ética em todas as suas atividades profissionais.

4.1. Inegociáveis

I. Práticas prejudiciais para Empresa e/ ou Cliente

II. Assédio Moral, Sexual e perseguição

III. Ações corruptas

IV. Conflitos de interesses

CONCLUSÃO

Na Santana Autopeças, temos o dever de conduzir os nossos negócios com integridade, respeito e responsabilidade. Este código de conduta ética serve como um guia para todas as nossas ações e reflete nosso compromisso com o mais alto padrão de ética empresarial.

TERMO DE RESPONSABILIDADE

EU, _____, CPF: _____, COLABORADOR DA EMPRESA SANTANA AUTO PEÇAS, ESTOU DE ACORDO E CIENTE DA NORMAS ESTABELECIDAS PRESENTES NO CODIGO DE CONDUTA ETICA, ME DISPONHO A SEGUIR AS REGRAS, AGIR COM ETICA, RESPONSABILIDADE E RESPEITO COM TODA EQUIPE E DIRETORIA DA EMPRESA, COMPREENDENDO QUE ESTOU SUJEITO AS MEDIDAS DISCIPLINARES APLICAVEIS EM CASO DE DESCUMPIIMENTO DO CODIGO DE CONDUTA ETICA DA SANTANA AUTO PEÇAS.

PARIPIRANGA/BA, DATA: ____/____/____

ASSINATURA DO COLABORADOR

CONCLUSÃO

Diante das colocações apresentadas, tivemos um breve feedback dos proprietários das empresas exibidas, onde os mesmos relataram que tinham em mente as questões dos códigos de conduta, porém não sabiam de qual forma externar em um documento único e transparente. A empresa ChocoDani relatou também que irá desfrutar sobre a questão da essência da empresa e os relacionamentos com os clientes e colaboradores. Já o prioritário da Santana Auto Peças, descreveu que pode haver uma melhoria no sentido da missão, visão, pois a questão da integridade, honestidade e ética que tem com os clientes, são os principais valores. Contudo é importante que tenha um melhor engajamento na missão e visão. Por fim, notou-se a satisfação dos mesmos em contribuir com esse trabalho e que iam aplicar os conceitos apresentados pelos discentes.

CAPÍTULO 5:

ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA AGROTEC E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA HELENA MODAS

Anne Soraya Sousa Farias, Camila Santana Santos, Emanuel Raikkonen Nascimento Santos, Juliana Bizerra Reis, Raíssa Menezes do Nascimento, Stephany Sousa Silva, Cleide Mara Barbosa da Cruz, Silvia Manoela Santos de Jesus

RESUMO

Os alunos dos cursos de Graduação em Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Ages, em Paripiranga/BA elaboraram a análise do código de conduta ética da empresa Agrotec, e a elaboração do código de conduta e práticas sustentáveis da empresa Helena Modas, com o objetivo de facilitar o entendimento de conceitos relacionados à Ética, Valores e a Cultura Organizacional, de modo a observar a trajetória da empresa desde a sua fundação até os dias atuais, visando identificar se os gestores têm conhecimento destas ferramentas e se estas já existem em suas empresas. Ademais, é evidenciada a relevância do tema por intermédio de uma linguagem simples e acessível, cujo intuito dos alunos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis, é repassar os conhecimentos aprendidos no decorrer da disciplina, como futuros assessores, contribuindo para a melhoria das empresas das nossas localidades.

INTRODUÇÃO

A AGROTEC CONSULTORIA E PROJETOS AGROPECUÁRIOS possui serviços de agronomia e de consultoria às atividades agrícolas e pecuárias, seu segmento é o Agronegócio a empresa tem seu porte caracterizado como micro, é uma empresa nacional, localizada em Paripiranga/BA, seu número de funcionários são 10.

HISTÓRIA DA EMPRESA DESDE A SUA FUNDAÇÃO

Antônio Rabelo (proprietário da empresa Agrotec), formou-se em Engenharia Agrônômica no final de 2018, já com planos de abrir a sua própria empresa. Foi então que em fevereiro de 2019, alugou o espaço em que passou a ser proprietário em 2020 e que atualmente está localizado no prédio da Agrotec, a partir de então começou a

realizar projetos com apenas um funcionário, este que trabalhava por produção, recebendo 30% dos serviços que prestava. O Cadastro Ambiental Rural (CAR) foi uma das atividades que promoveu o alavancamento da empresa, pois na época havia a exigência, atraindo assim muitos clientes.

Isso quer dizer que em fevereiro de 2019, sua atividade principal foram os Projetos Agropecuários e Cadastro Ambiental Rural, quanto as outras atividades são a Outorga, Licenciamento Ambiental, Recibos, Contratos e Análise de Solo e de Água. E a quantidade de clientes aproximadamente 25 Imóvel alugado. E em 2020 as novas atividades foram incluídas como o Georreferenciamento, e a quantidade de clientes aproximadamente são 55. O imóvel foi adquirido em 2021, e a quantidade de clientes é aproximadamente 120, no ano de 2022 esse percentual aumentou para 220 aproximadamente. Em 2023 houve nova atividade incluída como Usucapião de Imóveis Rurais. Quantidade de clientes aproximadamente a 415 e houve também a construção do novo prédio da Agrotec. No ano de 2024 a quantidade de clientes atualmente chega a mais de 450 num novo espaço da empresa.

MISSÃO

Prover soluções integradas em projetos agropecuários, promovendo o desenvolvimento sustentável e a eficiência no campo para nossos clientes e parceiros.

VISÃO

Ser referência nacional em consultoria agropecuária, impulsionando a inovação e o crescimento contínuo no setor.

VALORES

Respeito: Valorizamos a diversidade e as relações de respeito mútuo com nossos clientes e colaboradores.

Ética: Comprometidos com a integridade e transparência em todas as nossas relações.

Profissionalismo: Buscamos excelência em cada projeto, com conhecimento técnico e dedicação.

Confiança: Construimos parcerias sólidas baseadas na confiança e na entrega de resultados consistentes.

Sustentabilidade: Promovemos práticas que visam o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico, social e ambiental no agronegócio.

CRENÇAS

Acreditamos no potencial transformador da agricultura e pecuária para o desenvolvimento sustentável, e estamos comprometidos em contribuir de forma significativa para o crescimento e prosperidade do setor agropecuário.

PRESSUPOSTOS BÁSICOS

A Agrotec promove um ambiente confortável para atender os seus clientes, com um quadro de funcionários que os recepcionam da melhor forma possível, tendo sempre uma parceria amigável com seus clientes, e demonstrando sempre ser umas das melhores empresas da cidade, que busca atender seus clientes com muita qualidade, compromisso e responsabilidade.

TABUS

Repudiamos qualquer conduta que possa caracterizar assédio de qualquer natureza, garantindo um ambiente seguro e respeitoso para todos os envolvidos em nossas atividades.

Repudiamos práticas ilícitas, como suborno, corrupção, lavagem de dinheiro e quaisquer outras formas de conduta antiética, dentro e fora de nossa empresa.

A proibição do uso de trabalho infantil ou escravo;

A recusa de práticas corruptas contra governos, administração pública brasileira ou estrangeira, em todas as esferas.

Não permitimos a realização de negócios em nome da empresa de maneira imprópria, que caracterize atos criminosos ou ilícitos, como corrupção, lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo e fraudes.

Repudiar condutas criminosas que sejam social e organizacionalmente reprováveis, como:

Crimes contra a liberdade sexual, incluindo assédio sexual.

Crimes contra o sistema financeiro ou contra a Administração Pública, a nível Nacional.

Fraudes e atos ilícitos.

Condicionar a prestação de serviços ao recebimento de presentes, recompensas ou brindes.

Submeter alguém a condições análogas à escravidão.

Garantir que todas as transações e decisões sejam autorizadas pelas instâncias competentes.

Não utilizar informações privilegiadas no mercado financeiro em benefício próprio ou de terceiros.

Não solicitar empréstimos financeiros a clientes, fornecedores ou prestadores de serviços utilizando a posição de funcionário da empresa.

Evitar qualquer comportamento que possa ser interpretado como:

Preconceito e discriminação;

Indução, coação, constrangimento;

Desrespeito às funções de outros colaboradores;

Assédio de qualquer tipo;

Desqualificação pública, ofensa ou ameaça.

Respeitar a diversidade do grupo de pessoas que compõem o ambiente de trabalho na Agrotec

ESTÓRIAS

A Agrotec está sendo referência na cidade bem como nas comunidades por conta do seu trabalho de qualidade, competência e grande responsabilidade, desde o seu início até o momento, não há comentários negativos em torno da empresa.

MITOS E HERÓIS ORGANIZACIONAIS

Todos os indivíduos desta empresa encarnam os valores e a cultura da organização de maneira exemplar, indo muitas vezes além das expectativas em seu trabalho ou na maneira como tratam os colegas, os clientes e a comunidade. Desde a alta liderança até os funcionários de nível operacional, todos possuem comprometimento, integridade, iniciativa, resiliência, empatia, inovação e mentoria.

COMUNICAÇÃO, NORMAS E REGRAS

Seguir o Código de Ética, as Normas de Conduta e quaisquer outras regulamentações internas.

Cumprir as leis e regulamentos do país.

Contribuir para alcançar a Missão e Visão da empresa Agrotec.

Repudiar condutas criminosas que sejam social e organizacionalmente reprováveis, como:

Crimes contra a liberdade sexual, incluindo assédio sexual.

Crimes contra o sistema financeiro ou contra a Administração Pública, a nível Nacional.

Fraudes e atos ilícitos.

Condicionar a prestação de serviços ao recebimento de presentes, recompensas ou brindes.

Submeter alguém a condições análogas à escravidão.

Garantir que todas as transações e decisões sejam autorizadas pelas instâncias competentes.

Exercer suas funções de forma ética, evitando qualquer tipo de favorecimento pessoal ou para terceiros.

Informar imediatamente qualquer situação de conflito de interesses ao superior hierárquico.

Garantir que as atividades realizadas estejam alinhadas aos objetivos e interesses da empresa.

Colaborar para manter a neutralidade política da empresa no seu dia a dia.

Assegurar que o nome da empresa não seja envolvido em questões políticas.

Tomar decisões em nome do cliente somente com autorização formal do mesmo.

Evitar qualquer tipo de relação comercial com indivíduos ou organizações envolvidos em atividades ilegais.

Não utilizar informações privilegiadas no mercado financeiro em benefício próprio ou de terceiros.

Não solicitar empréstimos financeiros a clientes, fornecedores ou prestadores de serviços utilizando a posição de funcionário da empresa.

Ao oferecer brindes e presentes em nome da Agrotec para um agente público, é importante observar os limites estabelecidos na legislação local, nas leis que abordam o suborno internacional e nas políticas da instituição que irá receber a gentileza.

Seguir as normas de segurança e colaborar para a prevenção de acidentes.

Manter a aparência pessoal adequada ao cargo ocupado e à norma social e cultural da comunidade.

Evitar situações embaraçosas e proteger a própria imagem e a imagem da Agrotec, evitando o consumo excessivo de bebidas alcoólicas.

Contribuir para a eficiência do controle e da organização do trabalho.

Participar de forma positiva na dinâmica de funcionamento do ambiente de trabalho e na prestação de serviços.

Investir no próprio desenvolvimento profissional, aproveitando as oportunidades de aprendizado oferecidas pela Empresa.

Abster-se de fazer ou divulgar, em qualquer meio, interno ou externo, críticas ofensivas que possam manchar a imagem ou a honra da Agrotec, da diretoria, de superiores hierárquicos ou de colegas.

Evitar qualquer comportamento que possa ser interpretado como:

Preconceito e discriminação;

Indução, coação, constrangimento;

Desrespeito às funções de outros colaboradores;

Assédio de qualquer tipo;

Desqualificação pública, ofensa ou ameaça.

Respeitar a diversidade do grupo de pessoas que compõem o ambiente de trabalho na Agrotec.

Utilizar somente programas de computador (software) licenciados para a Agrotec.

Manter a identidade institucional preservada, evitando o uso do nome da Agrotec, suas marcas e símbolos exclusivos em publicidade ou na denominação de qualquer entidade.

Manter em sigilo as informações relevantes às quais tenha acesso privilegiado devido ao cargo ou função ocupados na empresa.

Respeitar a segurança da informação, evitando discutir assuntos confidenciais internos da Agrotec em salas de chat, redes sociais e aplicativos online.

COMO AS DECISÕES SÃO TOMADAS

As decisões no dia a dia da Agrotec são tomadas com base em uma combinação de análise de dados, experiência e consideração das partes interessadas. Os seguintes passos gerais:

1. Identificação do problema: Identifico o caso que deve ser solucionado.
2. Coleta de informações: Reúno todos os dados pertinentes e necessários para entender completamente o contexto.
3. Avaliação de alternativas: Considero diferentes ações ou soluções possíveis.
4. Análise de riscos e consequências: Avalio os potenciais riscos e benefícios associados a cada alternativa.
5. Decisão: Com base na análise, tomo a decisão que melhor se alinha com os objetivos e valores da empresa.
6. Implementação: Executo a decisão tomada, garantindo que todos os envolvidos estejam cientes de seu papel.
7. Avaliação: Monitoro os resultados da decisão e ajusto conforme necessário.

Quando surgem situações conflituosas:

1. Reconhecimento do conflito: Admito que o conflito existe, em vez de ignorá-lo.
2. Comunicação aberta: Encorajo um diálogo aberto e respeitoso entre as partes envolvidas para entender todas as perspectivas.
3. Identificação de interesses: Compreendo os interesses subjacentes, necessidades e preocupações de todas as partes.
4. Busca de soluções compartilhadas: Trabalho para encontrar soluções que atendam aos interesses de todas as partes envolvidas.
5. Mediação: Em alguns casos, se torna útil trazer um mediador neutro para facilitar a resolução.
6. Compromisso e flexibilidade: Ajustes nas soluções propostas.
7. Implementação de acordos: Uma vez que um acordo é alcançado, implemento de maneira eficaz e acompanhamento para garantir que as soluções sejam sustentáveis.

Mantenho um ambiente de respeito, abertura e colaboração, pois é crucial tanto na tomada de decisão diária quanto na resolução de conflitos.

PROGRESSÕES DE CARREIRA

Existem diferentes tipos de funcionários dentro da empresa. Há os de carteira assinada, os terceirizados e os que são contratados por prazo indeterminado com comissão e contrato de trabalho intermitente. Os funcionários da empresa tendem a se tornarem sócios juntamente com o diretor geral da empresa, em alguma outra atividade, no qual o sócio responsável entra com capital e o ex-funcionário e os atuais sócios farão negócios. Isso dependerá da evolução, do conhecimento e da determinação do funcionário.

GESTÃO DE PESSOAS

O cotidiano do líder da empresa está sempre focado em inspirar, orientar e desenvolver suas equipes, mantendo um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

POLÍTICAS VOLTADAS AOS CLIENTES

Oferecemos soluções e informações para atender às necessidades dos nossos clientes em cada segmento do agronegócio, com inovação, qualidade, segurança e prontidão.

Priorizamos um atendimento digno, cortês, justo e equitativo, respeitando os interesses e direitos de cada cliente.

Fornecemos orientações e informações claras, confiáveis e oportunas, para auxiliar os clientes na tomada das melhores decisões em seus negócios rurais.

Incentivamos a comunicação aberta dos clientes, considerando suas sugestões e feedbacks para aprimorar nossos serviços e relacionamentos, fortalecendo a confiabilidade e competência da nossa imagem institucional.

Garantimos a confidencialidade das informações dos clientes, exceto nos casos previstos em lei.

Não criamos obstáculos, critérios ou procedimentos que impeçam a rescisão de contratos de serviços, ou a transferência de relacionamento para outras empresas, quando solicitado pelo cliente.

Cultivamos um modelo de relacionamento colaborativo e equilibrado com nossos clientes, visando a construção de parcerias sólidas e duradouras.

LIDERANÇAS

A Agrotec atua como uma empresa democrática, permanecendo a favor de incluir os colaboradores nas decisões da empresa e fazendo uma parceria com seus funcionários, sempre os ouvindo e dividindo as tarefas e responsabilidades. Esse tipo de liderança promove um ambiente de trabalho mais produtivo, criativo e inovador.

A EMPRESA SEGUE ALGUMA CONCEPÇÃO DE MORAL? QUAL?

Sim. A Agrotec tem grande apreço pela sua imagem, dessa forma, sempre exige que os seus colaboradores estejam atentos às regras que estão explícitas no código de conduta da empresa, não permitindo qualquer tipo de assédio, nem ligação política. Estes prezam muito pelo bem estar da empresa para que continuem sendo referência na sua localidade.

EMPRESA: HELENA MODAS CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

CARTA DA PROPRIETÁRIA DA EMPRESA

Caros colaboradores,

É com grande responsabilidade e respeito que mostro a vocês a importância dos valores éticos que regem nossa organização. Como proprietária desta empresa, é meu dever garantir que todos os membros da equipe atuem com integridade, transparência e responsabilidade em todas as nossas atividades.

Nosso código de ética é a base sobre o qual construímos nossas relações comerciais, nossas decisões e nosso compromisso com a população. Devemos nos empenhar em sempre agir de maneira ética, respeitando os direitos dos outros, promovendo a igualdade e a diversidade, e cumprindo todas as leis e regulamentos aplicáveis.

A confiança de nossos clientes, parceiros e comunidade depende da nossa conduta ética. Devemos ser exemplos de integridade em todas as situações, desde as mais simples até as mais desafiadoras. Encorajo cada um de vocês a se familiarizar com nosso código de ética e a buscá-lo como guia em suas atividades diárias.

Juntos, podemos fortalecer nossa cultura empresarial baseada na ética e no respeito mútuo, garantindo o sucesso sustentável de nossa empresa a longo prazo.

Abraços,

Helena Martins

MISSÃO, VISÃO E VALORES

Nossa Missão

Oferecer uma experiência de compra inovadora e personalizada, atendendo a todos os públicos com uma seleção exclusiva de roupas de marcas renomadas. Nosso compromisso é transformar o comércio local e contribuir para as necessidades da clientela, proporcionando diversidade e qualidade em nossos produtos, destacando-nos como referência de moda na cidade.

Nossa Visão

Ser a principal referência em moda na cidade, reconhecida por oferecer uma experiência de compra inovadora e personalizada para todos os públicos. Aspiramos por um ambiente de compra acolhedor e inspirador, onde todos os clientes encontram peças que refletem seu estilo e personalidade.

Nossos Valores

Ética e Transparência: Operamos com integridade, honestidade e transparência em todas as nossas ações.

Diversidade: Valorizamos a diversidade de estilos e públicos, oferecendo uma ampla gama de opções que atendem a todos os gostos e necessidades.

Excelência no Atendimento: Priorizamos um atendimento acolhedor, sempre focado nas necessidades e expectativas dos nossos clientes.

Inovação: Buscamos constantemente trazer as últimas tendências e novidades do mundo da moda para os nossos clientes.

Qualidade: Comprometemo-nos a oferecer produtos de alta qualidade, garantindo a satisfação e confiança dos nossos clientes.

INEGOCIÁVEIS

O que são os Inegociáveis?

São os comportamentos intoleráveis na Helena Modas, que podem resultar em demissão por justa causa por violação dos valores fundamentais da empresa.

O porquê dos Inegociáveis?

Para destacar a gravidade de comportamentos que contradizem os valores da Helena Modas.

Quais são os Inegociáveis?

- 1 - Assédio Moral e Sexual;
- 2 - Conflito de Interesses;
- 3 - Corrupção;
- 4 - Discriminação;
- 5 - Prejuízo ao Cliente e/ou à Empresa.

Assédio Moral e Sexual

Praticar assédio sexual no ambiente de trabalho. Usar posição hierárquica para expor colaboradores e terceiros a situações constrangedoras, vexatórias ou desrespeitosas.

Conflito de Interesses

Contratar parentes em posições que envolvam subordinação.

Manter relacionamentos amorosos com subordinados sem informar à área de gestão de pessoas.

Negociar com parentes ou amigos sem comunicar ao superior hierárquico.

Corrupção

Aceitar favores pessoais que possam prejudicar a imagem ou as finanças da empresa.

Envolver-se em subornos, propinas ou qualquer forma de corrupção, seja com agentes públicos ou privados.

Discriminação

Discriminar qualquer pessoa com base em características como raça, cor, religião, sexo, orientação sexual, etc.

Tratar clientes e/ou colegas de trabalho diferenciadamente com base nessas características.

Prejuízo ao Cliente e/ou à Empresa

Causar intencionalmente danos financeiros à empresa ou aos clientes. Enganar os clientes ou manipular registros.

Obter vantagens indevidas.

COMPORTEAMENTO

O comportamento adequado seria:

Informar ao líder tudo que está acontecendo na empresa.

O patrão tratar os funcionários de forma correta, sem nenhum desmerecimento.

Os funcionários entre si, não arrumaram nenhuma discussão, até porque tem que ter ética em uma empresa.

Os funcionários, assim como o patrão, tratem os clientes com honestidade, lealdade e respeito.

RESPONSABILIDADE DA LIDERANÇA

Os líderes da Helena Modas precisam:

Garantir que seus colaboradores de trabalho conheçam e apliquem as leis deste código, para que favoreça ao grupo de Ética e conduta e ao espaço de integridade o apoio necessário para um bom desenvolvimento de seu trabalho;

Motivar os membros da equipe para atingirem as suas metas, estar sempre estimulando os pontos fortes dos colaboradores e identificar as áreas de melhorias;

Sempre promover no ambiente de trabalho a não fazer qualquer tipo de diferenciação entre os membros, com relação a assuntos pessoais de clientes, colaboradores ou terceiros;

Não aceitar qualquer tipo de desrespeito com colaboradores ou terceiros, que coibir de qualquer conduta que possa ser assinalada como abuso de poder, assédio moral e principalmente sexual;

Sigilo total da integridade de dados com que tiverem contato devido a sua posição e nunca empregar a benefício próprio;

Dar assessoria para aperfeiçoar as habilidades de membros da equipe, permitindo que possam crescer dentro da empresa;

Não permite que colaboradores tomem decisões ou usem o nome da empresa, que possam sujar o nome da organização, para se beneficiar fora do ambiente de trabalho;

Não aceitamos qualquer tipo de prática que esteja voltada para suborno ou corrupção pública ou privada;

Uma boa liderança é aquela que preza pela aliciação dos colaboradores, movendo a equipe a buscar novos resultados, a confiança é a base desse relacionamento, tornando-se o respeito e colaboração no trabalho.

RESPONSABILIDADE DE TERCEIROS

Os colaboradores da Helena Modas precisam que:

O relacionamento com colaboradores, clientes e fornecedores deve ter como base a ética, respeito e a transparência.

O atendimento na Helena Modas deve ser digno, educado, justo e isento de preconceitos, respeitando os estilo, opinião e direitos de cada cliente.

Buscamos oferecer soluções às necessidades dos nossos clientes com qualidade, inovação e acolhimento.

Repudiamos todo tipo de conduta que possa caracterizar assédio de qualquer forma. É nosso desejo que a Helena Modas seja um ambiente com respeito e segurança para todos os envolvidos.

Acreditamos, reconhecemos e valorizamos a diferença entre as pessoas envolvidas em nosso relacionamento profissional.

Rejeitamos práticas ilegais como suborno, corrupção, e qualquer outra formas de comportamento antiético, tanto dentro como fora da empresa.

Buscamos manter um diálogo aberto, adotando canais para receber e tratar dúvidas, denúncias, sugestões e reclamações, e garantindo o sigilo de informações.

Valorizamos a comunidade onde trabalhamos, auxiliando no desenvolvimento e respeitando a cultura.

DENÚNCIAS

Procedimento de denúncias diante da violação do código de conduta

A loja Helena Modas, conduzindo uma melhor execução de governança corporativa, procura seguir procedimentos para a realização de denúncias, assegurando confidencialidade e o anonimato para todos aqueles que passem por quaisquer situações questionáveis ou inapropriadas.

Reportar ao Diretor Geral da Helena Modas qualquer desvio do Código de Conduta ou irregularidade observada.

Contatos de ouvidoria:

Telefone: 79 99661-1504

Presencial: Av. Epifânio Dórea, 118 – Centro, Poço Verde/SE, 49490-000 Email: helena.modas@hotmail.com

A Helena Modas não tolerará qualquer tipo de retaliações aos denunciadores de boa fé e buscará prevenir esse tipo de conduta.

DISPOSIÇÕES GERAIS

O Código de Ética e Conduta da Helena Modas é aplicável a todos os colaboradores e parceiros da empresa, sem exceção.

Todos os colaboradores são responsáveis por ler e compreender as diretrizes e regras estabelecidas no código. Após a leitura e compreensão, devem assinar o Termo de Compromisso e Aceite disponível na Helena Modas. Em caso de dúvidas, devem buscar orientação junto aos seus líderes.

O Termo de Compromisso e Aceite deve ser assinado no momento da admissão de um novo colaborador e renovado anualmente com assinatura de todos que compõem a empresa.

Este Código de Ética e Conduta entra em vigor a partir da data de sua aprovação e divulgação pela Administração da empresa. Para garantir sua aplicabilidade e evolução contínua, os responsáveis revisarão o código sempre que necessário.

O Código de Ética e Conduta é um dos pilares do Programa de Integridade da Empresa. Em caso de violação do Código, a Helena Modas tomará medidas disciplinares, que podem variar desde advertências verbais até demissões por justa causa. Se necessário, medidas judiciais, incluindo processos civis e/ou criminais, serão adotadas. Em caso de violação de leis, a Helena Modas informará e cooperará integralmente com as autoridades competentes.

Termo de Compromisso e Aceite

Eu, _____, declaro formalmente que acessei e li integralmente o Código de Ética e Conduta da Helena Modas.

Confirmando que compreendi minhas responsabilidades como colaborador e me comprometo a seguir as normas e preceitos estabelecidos neste documento.

Estou plenamente ciente de que, caso surjam dúvidas sobre a conduta adequada a ser tomada, farei contato imediato com meu líder para esclarecê-las.

Data: ___/___/___

Assinatura

CONCLUSÃO LIÇÕES APRENDIDAS

O código de conduta tem como objetivo reunir preceitos necessários para fundamentar comportamentos éticos, dessa forma, estabelece medidas para bons relacionamentos. Assim, com a análise e a criação de um código de conduta, conseguimos adquirir mais conhecimento. Através desse processo de avaliação pode-se destacar alguns pontos positivos como, a ampliação de noção sobre comportamentos e práticas inaceitáveis dentro de uma empresa, a importância do código de conduta em uma organização, tanto nas tomadas de decisões dos funcionários, como também na diminuição de dilemas morais e conflitos de interesses, além disso, foi significativo o quanto ampliou nossa compreensão sobre uma série de diretrizes e comportamentos dentro de uma empresa.

Ademais, pode-se ressaltar a extrema negligência das empresas locais sobre o código de conduta, é surpreendente o número alto de empresas que não possuem o código.

O feedback da empresa Helena Modas foi totalmente positivo, tanto a administração como a Diretora Geral elogiaram muito o design e toda a escolha de diretrizes usadas, nos passaram uma ótima confiança de que conseguimos criar um código de conduta com êxito.

REFERÊNCIAS

FIA. “Código de conduta: o que é, objetivo e exemplos nas empresas”. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/codigo-de-conduta>>. Acesso em 02 de jun. 2024.

CAPÍTULO 6:

ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA CACAU SHOW CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA JÚNIOR BIKE

Josefa Santana Santos, Larissa Santos Santana, Larissa Souza Farias, Marta Silva Santana, Rafaela Andrade Silva, Cleide Mara Barbosa da Cruz, Silvia Manoela Santos de Jesus

APRESENTAÇÃO

Os alunos do curso de Graduação em Administração da Faculdade AGES, em PARIPIRANGA/BA elaboraram uma análise do código de conduta ética e práticas sustentáveis da empresa Cacau Show e criaram a proposta de um código de conduta ética para a empresa Júnior Bike, com o objetivo de facilitar o entendimento de conceitos básicos sobre Ética, valores e cultura organizacional em empresas da cidade, de modo a observar a trajetória da empresa desde a sua fundação até os dias atuais, visando identificar se os gestores têm conhecimento destas ferramentas e se estas já existem em suas empresas.

INTRODUÇÃO

A seguir algumas informações pertinentes sobre a empresa Cacau Show:, sendo que a Cacau Show é uma empresa de grande porte com mercado totalmente nacional e capital fechado, presente em quase todos os estados.

- Localizada em Itapevi, no estado de São Paulo. Está a 36 anos no mercado e foi fundada por Alexandre Tadeu da Costa aos dezessete anos.
- O jovem sonhador começou a revender chocolates e ao receber um enorme pedido de fabricação caseira viu seu futuro em chocolates finos.
- Hoje a empresa conta com cerca de 3,7 mil lojas com 12 mil funcionários.
- A principal missão da empresa é: “Vivemos para juntos, tocar a vida das pessoas, através de experiências, oportunidades e impactos relevantes. Atuamos com senso de dono e orgulho de pertencer”.
- Paixão é o valor que a Cacau Show leva para cada um de seus funcionários: “A paixão por realizar é o que nos mobiliza. Acreditamos que tudo é possível, aproveitamos todas as oportunidades com atitude, garra, flexibilidade, agilidade e preservando a qualidade.
- Temos capacidade de reação e somos abertos às mudanças”.
- O herói organizacional não poderia ser outro, o fundador Alexandre Tadeu da costa que aos 17 anos fundou a empresa sozinho.

- Em reuniões, com os vários segmentos da empresa como: marketing, finanças e todos os representantes dos funcionários, são tomadas as decisões da empresa. Quais serão as próximas campanhas, como vai ser a Páscoa e o Natal. Tudo isso é decidido em conjunto.
- Os pressupostos básicos são primeiramente a satisfação do cliente e qualidade dos produtos.
- Quanto à comunicação, o respeito sempre é levado em primeiro ponto. Além disso, a cacau show visa sempre normas e regras que atendam a qualidade pedida por seus clientes valorizando também a sustentabilidade e responsabilidade social.
- A empresa preza pela união e companheirismo entre seus funcionários. Em sua fábrica possui escrito na parede: “Nenhum de nós é melhor do que todos nós juntos”. São ativamente uma das empresas que mais abre oportunidades para primeiro emprego, a maior parte de seus colaboradores ainda é masculino.
- Possuem um programa de progressão de carreira chamado: Atração de Talentos, onde funcionários podem participar de processos seletivos internos, cerca de 57 foram aprovados no ano de 2019 a 2021.
- A gestão de pessoas cacau show atualmente é uma das empresas que mais olha pelo seu funcionário, não importa seu cargo. Em 2019 o salário pago na empresa foi 58% maior que o estabelecido pelo Governo brasileiro.
- Além disso, os benefícios são o que fazem a qualidade de trabalho ser uma das melhores do país. De restaurante próprio à plano odontológico, possuem também um cuidado diferenciado com funcionários que tenham filhos na escola ou com algum tipo de deficiência. Cestas básicas, vale alimentação, vale transporte, academia, empréstimos, farmácia e mais um monte de benefícios. Isso é o que torna sua produção diferenciada e atendimento como nenhum outro.
- Possui franquias em várias cidades do Brasil, o conselho de ética é o responsável que faz a venda de chocolates no dia a dia, conhecendo bem o cliente e também as possibilidades de melhorar.
- Contam com o PEF: Programa de excelência para o franqueador. Dividido em 4 partes, o programa visa orientar sobre a melhor prestação de serviço ao consumidor, fazendo com que cada visita se torne uma experiência de consumo e também gerar lucro para os franqueadores.
- Em 2019, a Cacau show registrou 4,2 de 5 estrelas no programa de satisfação do cliente criado pela empresa. 15 mil perguntas e 140 mil chamadas para o SAF da empresa.
- A liderança é feita de forma democrática. São realizadas reuniões frequentes com os líderes de equipes visando construir missões e valores juntos. Além disso, o programa de formação

para os colaboradores traz temas como: Gestão de pessoas, liderança e comunicação. Possuem aproximadamente 36 participações, em 40h de capacitação.

- A maior concepção de moral é valorizar cada um de seus funcionários como pode-se ver por toda essa pesquisa. Desde o começo o fundador prezava por tratar cada funcionário como um só, criando assim uma união e força como sempre sonhou.

CRIAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA EMPRESARIAL

EMPRESA: JÚNIOR BIKE

DEFINIÇÕES

01. Para fins deste Código de Ética e Conduta, os termos a seguir visão fácil compreensão:

1. Empresa: Júnior Bike

2. Proprietário: Salvador Dias Santana;

3. Localização: Rua Josafá Carregosa,363, na cidade de Paripiranga-BA;

4. Política: Transmitir credibilidade para o cliente, através da honestidade da gestão;

5. Integrantes: Laezio Castro Nascimento

6. Trajetória: A empresa passou de geração em geração, somando mais de 50 anos em atividade ininterrupta. Tem como herói organizacional o fundador da empresa, Salvador Dias, pai do atual líder da empresa.

PRECEITOS

1. As disposições deste Código deverão ser observadas por todas os integrantes da Júnior Bike Shop, bem como associações ou quaisquer outras entidades ou pessoas físicas ou jurídicas (como a contabilidade) com quem a Júnior Bike Shop interaja;

2. Este Código de Ética foi desenvolvido pelo grupo de alunos universitários da faculdade AGES/Paripiranga-BA em abril de dois mil e vinte e quatro, e visa estabelecer as condutas esperadas das pessoas mencionadas no artigo anterior, bem como instituir as regras dos principais procedimentos adotados pela Júnior Bike Shop;

3. A formulação deste Código deu-se com base nas missões, nos princípios e valores da Júnior bike shop e em conformidade com a legislação vigente;

MISSÃO E VALORES

1. Missão da empresa: Tornar a experiência de compra no estabelecimento única e memorável;

2. Ficam estabelecidos como valores da Júnior Bike Shop, devendo ser observados em todas as relações com colaboradores na consecução de suas atividades voltadas à empresa:

-Integridade: agir com honestidade, veracidade e de forma justa com todos;

-Transparência: adotar práticas comerciais claras e transparentes;

-Comprometimento: atuar com seriedade, empregando os melhores esforços para que as missões da Júnior bike shop sejam alcançadas;

3. Visão da empresa: Ser reconhecido como pioneira no ramo de bicicletas e geral, na região em que situa, além de fornecer um ótimo atendimento, em que seus clientes se sintam acolhidos e respeitados.

4. As missões, os princípios e valores da empresa deverão ser divulgados, quando possível, em todos os treinamentos, palestras e eventos.

ATIVIDADES

1. Há 50 anos no mercado, a Júnior Bike Shop conta com um portfólio diverso em:

-Bicicletas;

-Vestuário próprio para ciclismo;

-Peças para reparos e revenda;

-Acessórios como luzes de alerta, capacetes, luvas, óculos para ciclismo, entre outros;

- Mecânica: Consertos e montagens

2. Além disso, manter uma relação firme com todos seus fornecedores para melhor qualidade em seus produtos ofertados;

3. É de suma importância que todos seus colaboradores compreendam a importância de cada produto ofertado para assim transformar a experiência de compra na empresa.

CONTRATAÇÕES

1. As contratações de Integrantes e Terceiros pela Júnior Bike Shop devem ser pautadas no seu melhor interesse, sendo verificada a capacidade técnica desses profissionais para ocuparem funções, cargos ou prestarem serviços à Júnior bike shop;

2. Antes de optar pela contratação de terceiro prestador de serviços, as propostas de mais de uma empresa ou, se for o caso, de pessoa física, deverão ser submetidas à Diretoria da Júnior Bike Shop para a sua apreciação;

3. Os contratos celebrados pela Júnior Bike Shop com os funcionários e Terceiros deverão ser formalizados por escrito e citar expressamente este Código de Ética;

4. Previamente à sua contratação pela Júnior Bike Shop, todos os funcionários e Terceiros deverão ser cientificados sobre as disposições deste Código e demais políticas da Júnior bike shop, sendo incentivados a cumpri-las.

REGISTROS CONTÁBEIS

1. A Júnior Bike Shop deve manter seus registros contábeis de forma precisa, completa e verdadeira, observando a legislação contábil aplicável e se assegurar de que todas as suas transações e operações estejam totalmente documentadas por escrito e corretamente aprovadas por quem seja competente para tanto.

OUTROS

1. As Coligadas, os Integrantes e Terceiros têm o dever de comunicar à Júnior Bike Shop a ocorrência de qualquer violação ou suspeita de violação das disposições deste Código, das políticas da empresa ou de qualquer lei brasileira vigente.

PROGRAMA DE MELHORIAS E PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS PARA A EMPRESA JÚNIOR BIKE

A sustentabilidade empresarial reúne um conjunto de ações e práticas desenvolvidas por uma empresa, que visam a evolução do impacto positivo gerado por esta na sociedade, ao nível ambiental, social e econômico. Com o intuito de apoiar a empresa Júnior Bike Shop na construção de uma estratégia inteligente e responsável, separamos algumas sugestões possíveis e adaptáveis, que podem ser adotadas pela empresa, de acordo com a capacidade e disponibilidade da mesma, visto que é uma empresa de pequeno porte, mas que ainda assim pode contribuir de maneira positiva para a região, para ela mesma e para o meio ambiente como um todo.

- **Selecione os seus fornecedores de maneira criteriosa:** Para se tornar uma empresa mais sustentável é fundamental ser criterioso na escolha da compra de produtos que tenham um menor impacto ambiental. Isto porque muitos locais que fornecem matérias-primas para a produção trabalham de maneira insustentável e nociva para o meio-ambiente.
- **Promova a economia energética:** Uma das principais práticas relacionadas com a sustentabilidade empresarial está na redução do consumo de energia. Além de pequenas práticas diárias como desligar as fichas dos equipamentos no final do dia e as luzes dos espaços que não estão a ser utilizados, recomenda-se a substituição das lâmpadas incandescentes por lâmpadas LED de baixo consumo energético.
- **Transforme os resíduos em novos recursos:** Pensar na reutilização contínua das matérias-primas, é algo que começa por repensar o design dos produtos. Esta procura pode favorecer não só o meio ambiente, mas gerar novas possibilidades de negócio para a sua empresa.
- **Fomente uma gestão consciente de resíduos sólidos:** Conscientizar os colaboradores para o destino final e gestão dos resíduos sólidos pode ser o primeiro passo para fazer crescer uma cultura empresarial voltada para a sustentabilidade.
- **Instalação de postos de coleta seletiva:** Para separar o lixo reciclável gerado na sua empresa não é necessário nenhum grande equipamento ou altos investimentos. Basta adotar a coleta seletiva, uma prática para a separação de resíduos de acordo com a possibilidade de serem ou não reciclados, dando uma destinação diferente a eles. Implante postos de recolhimento, separe o lixo em categorias e com cores diferentes: Azul: papel/papelão; Vermelho: plástico; Verde: vidro; Amarelo: metal; Marrom: resíduos

orgânicos.

- **Adoção de documentação eletrônica:** A impressão de textos e relatórios é um dos grandes vilões nas empresas. Cópias e mais cópias de diversos documentos geram um grande volume de lixo e desperdício de papel. Outra solução é guardar e compartilhar conteúdo digitalmente. Com um sistema de documentação eletrônica, sua empresa pode reduzir o consumo de papel e economizar espaço de arquivamento.
- **Estar em dia com as leis ambientais:** Existem normas e leis ambientais que regem diversas atividades empresariais. O licenciamento ambiental, por exemplo, é uma obrigatoriedade para empresas com potencial de poluição e/ou degradação do meio ambiente. É essencial que sua empresa conheça e cumpra todas as exigências da legislação ambiental. Além de evitar possíveis prejuízos financeiros decorrentes de multas e condenações, estar em dia com as leis ambientais ajuda a melhorar a imagem da sua organização com clientes, fornecedores e parceiros.

CONCLUSÃO

LIÇÕES APRENDIDAS

A ética empresarial é mais do que uma simples prática; é o pilar das organizações bem-sucedidas e sustentáveis. Neste relatório, exploramos os princípios fundamentais que orientam as decisões e ações éticas, além de analisarmos o Código de conduta ética na empresa Cacau Show. Criamos um Código de conduta ética para a empresa Júnior Bike Shop, e auxiliamos a mesma com melhorias e práticas sustentáveis que irão ajudá-la positivamente. Desde a transparência na comunicação até o compromisso com todas as partes interessadas, a ética empresarial não apenas fortalece a reputação de uma empresa, mas também promove um ambiente de trabalho saudável e inspira confiança no mercado. Ao implementar e reforçar uma cultura ética, as organizações não apenas cumprem suas responsabilidades sociais, mas também garantem sua própria longevidade e sucesso a longo prazo. Portanto, com essa pesquisa é possível obter uma noção de como as empresas funcionam, quais os seus princípios e suas prioridades empresariais, além de atrair mais empresas a adquirirem o seu código de ética, depois de analisarem a sua importância.

FEEDBACK: O proprietário da empresa Júnior Bike Shop expressou sua opinião diante do Código de Conduta Ética criado pelas graduandas do curso de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade AGES, segue as suas palavras: “Acredito que o código criado pelas estudantes irá contribuir positivamente para a minha empresa, buscarei seguir as suas sugestões, de modo sustentável, de uma maneira que ajude tanto a minha empresa, quanto o meio ambiente”.

REFERÊNCIAS

Cacau Show – Relatório. 2019. **Cacau Show.** Disponível em: <https://registrodemarca.arenamarcas.com.br/historia-da-cacau-show/>. Acesso em: 20 mai. 2024.

Erros e Acertos Cacau Show. **Cacau Show.** Disponível em : <https://registrodemarca.arenamarcas.com.br/historia-da-cacau-show/>. Acesso em: 20 mai. 2024.

Pilares de crescimento Cacau Show. **Cacau Show.** Disponível em: <https://meusuccesso.com/artigos/inovacao-e-tecnologia/cacau-show-e-os-seus-pilares-de-crescimento-afetividade-inovacoes-e-competitividade-1481/>. Acesso em: 20 mai. 2024.

CAPÍTULO 7:

ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA SÃO JOSÉ MAGAZINE

Cleverton Bruno Souza Conceição, Fernando Alisson Pereira da Silva, Márlon Gabriel Abreu da Silva, Adaina de Jesus Santos, Cleide Mara Barbosa da Cruz, Silvia Manoela Santos de Jesus

APRESENTAÇÃO

Os alunos dos cursos de Graduação em Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Ages, em Paripiranga/BA elaboraram uma análise do código de ética da empresa São José Magazine situada em Paripiranga/BA, para melhor entender como um código de ética é formado e como é usado em prática e analisando se os conceitos postos no código de ética é seguido pelos colaboradores e pela administração geral da empresa. A análise do código de ética envolveu uma abordagem multidisciplinar, combinando conhecimentos de administração e contabilidade para examinar como a ética organizacional é incorporada no ambiente de negócios local. Os alunos revisaram minuciosamente o código de ética da São José Magazine, destacando suas principais áreas temáticas, diretrizes éticas e os padrões esperados de conduta profissional e comportamento ético.

INTRODUÇÃO

A empresa São José Magazine situada em Paripiranga/BA que o ramo é de varejo de calçados, roupas e acessórios em geral, a empresa é de porte pequeno uma ME com seu segmento principal de venda de calçados tanto masculino como feminino sendo uma empresa nacional, contendo 18 funcionários. Foi fundada e iniciou suas atividades no ano de 2003 por José Brício antigo sócio fundador da empresa até o ano de 2013, quando passou a empresa para sua filha, Charline Sales que administra até os dias atuais.

Sendo que a visão da empresa é a de ampliar o comércio, podendo oferecer maior conforto e variedade de escolha para o nosso cliente e a missão de sempre ter uma equipe preparada para oferecer um melhor atendimento e auxílio para todos pois o cliente é o nosso bem mais precioso.

Tendo como crença enraizada na empresa o cuidado de sempre manter o respeito mútuo entre todos os membros da organização e cremos que juntos podemos sempre

evoluir e melhorar mais, tanto como empresa como pessoas dentro da sociedade pois acreditamos em um futuro promissor com muito desenvolvimento e muitas oportunidades que temos a obrigação de aproveitá-las o máximo possível.

José Bricio é o principal nome da empresa, apesar de hoje não ter ligação com ela, mas foi ele quem fundou e organizou desde o princípio, hoje a tomada de decisão parte da gerente e quando é uma decisão mais importante vai até a proprietária que irá verificar e conversar com a gerente para ambas tomarem a melhor decisão para a empresa.

Atualmente os cargos são de vendedor, caixa, subgerente e gerente, iniciando a maioria como vendedor tendo comissão e com perspectiva de ser gerente, aumentando assim a comissão, pois existem as gerentes que são responsáveis por organizar as funções e administrar os demais funcionários, fazendo assim a gestão de pessoas e organizando a empresa pois uma empresa bem organizada só tem a melhorar pois respeitando e auxiliando ao máximo o cliente, fazendo com que o atendimento seja rápido e eficaz vem de uma organização centrada e organizada onde todos envolvidos sabem o seu papel pois temos como concepção de que sempre todos se respeitem e busquem a melhor convivência dentro da empresa para que nelas todos possam evoluir ao máximo.

CÓDIGO DE ÉTICA DA SÃO JOSÉ MAGAZINE

Na São José Magazine, estamos comprometidos com a excelência em nossas operações e relacionamentos. Este código estabelece os princípios éticos e padrões de conduta que todos os membros da equipe devem seguir.

1. Integridade e Honestidade

Agir com honestidade e integridade em todas as interações comerciais e relacionamentos.

Manter altos padrões éticos em todas as atividades da empresa.

2. Respeito e Diversidade

Tratar todos os clientes, colegas e parceiros com respeito e cortesia.

Valorizar a diversidade de pensamentos, culturas e perspectivas.

3. Qualidade e Serviço ao Cliente

Priorizar a qualidade dos produtos e serviços oferecidos aos clientes.

Garantir um atendimento ao cliente excepcional, buscando sempre a satisfação do cliente.

4. Responsabilidade e Transparência

Assumir a responsabilidade por nossas ações e decisões.

Ser transparente nas comunicações internas e externas.

5. Confidencialidade e Privacidade

Proteger informações confidenciais dos clientes e da empresa.

Respeitar a privacidade dos dados dos clientes e colegas de trabalho.

6. Compliance Legal

Cumprir todas as leis, regulamentos e normas aplicáveis ao nosso setor.

Evitar atividades que possam ser consideradas ilegais ou antiéticas.

7. Sustentabilidade e Responsabilidade Social

Adotar práticas sustentáveis em nossas operações.

Contribuir positivamente para a comunidade local e o meio ambiente.

8. Evitar Conflitos de Interesse

Agir de forma imparcial e evitar situações que possam representar conflitos de interesse.

Separar interesses pessoais dos interesses da empresa.

Este código de ética e conduta é parte essencial da cultura da São José Magazine e todos os funcionários são responsáveis por compreendê-lo e aplicá-lo em seu trabalho diário. E o não cumprimento deste código pode resultar em medidas disciplinares, incluindo rescisão do contrato de trabalho.

TERMO DE COMPROMISSO

Eu, _____, abaixo assinado(a), portador da cédula de identidade RG _____ e inscrito(a) no CPF sob no _____, responsável pelo cargo _____, proprietário do estabelecimento _____, inscrito no CNPJ sob o nº _____ ME COMPROMETO.

E por ser a expressão da verdade, assino o presente, para que surta seus legais e jurídicos efeitos.

_____, _____. de Maio de 2024

POSSÍVEIS MELHORIAS APÓS ANÁLISE

Possíveis melhorias que poderiam ser abrangidas pela Administração da empresa São José Magazine seria uma análise SWOT (Strengths (forças); Weaknesses (fraquezas); Opportunities (oportunidades); Threats (ameaças).

As estratégias para melhorar a empresa em questão e abordar as perspectivas mencionadas, seria um programa abrangente de melhoria podendo ser implementado, considerando as diretrizes apresentadas nas orientações para o trabalho, a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Com a implementação de programas de bem-estar físico e mental, como ginástica laboral, sessões de conversação e políticas de flexibilidade no trabalho que na oferta de benefícios que promovam equilíbrio entre vida pessoal e profissional, como licença parental estendida, dias de folga remunerados para cuidados de saúde própria e de familiares, e locais para creches. A implementação do compliance seria para o desenvolvimento de um código de conduta claro e acessível a todos os colaboradores, destacando as políticas de conformidade com as leis, normas e regulamentos além de ir implementando os treinamentos regulares sobre compliance para todos os colaboradores, com ênfase na ética nos negócios e na importância da conformidade legal além da utilização do código de ética.

O atributo da governança em um estabelecimento de estruturas claras de organização empresarial que definam responsabilidades e prestação de contas de todos os níveis hierárquicos, com a criação de canais de comunicação transparentes para que

os colaboradores possam expressar preocupações e ideias de forma segura e sem retaliação.

Com isso, a adoção de práticas de gestão ambiental, como redução do consumo de recursos naturais, reciclagem de resíduos e uso de energia renovável ajuda na incorporação de critérios ambientais e sociais na cadeia de suprimentos. Preferencialmente trabalhando com fornecedores que compartilhem os mesmos valores de sustentabilidade, pois a responsabilidade socioambiental e o investimento em projetos comunitários e iniciativas de responsabilidade social, como programas de educação, saúde e desenvolvimento local ajudam na divulgação de relatórios de responsabilidade socioambiental, demonstrando o impacto positivo das atividades da empresa na comunidade e no meio ambiente pois uma boa gestão de pessoas é fundamental na criação de programas de capacitação e desenvolvimento profissional, com ênfase no crescimento pessoal e no alinhamento dos objetivos individuais com os da empresa.

A promoção de uma cultura que tem feedback contínuo e reconhecimento do desempenho dos colaboradores é de extrema importância para o bem estar da empresa que com as Missão e Valores em dia na mente dos colaboradores com atualizações periódicas da missão e valores da empresa.

Garantindo deste modo, que estejam alinhados com as práticas e comportamentos organizacionais ajuda nos valores da empresa em todas as áreas de atuação, desde a contratação até a tomada de decisões estratégicas pois tendo uma conduta ética dentro do estabelecimento é de extrema importância para o bem da empresa e dos colaboradores porque tendo esse incentivo à transparência, integridade e honestidade em todas as interações, tanto internas quanto externas, e punição para comportamentos antiéticos faz com que a implementação dessas propostas não apenas promoverá a melhoria em cada uma das perspectivas mencionadas, mas também contribuirá para uma cultura organizacional mais ética, transparente e sustentável.

REFERÊNCIAS

Termo de compromisso. **CFF.** Disponível em: <https://cff.org.br/userfiles/TERMO%20DE%20COMPROMISSO.pdf>. Acesso: 02 jun. 2024.

CAPÍTULO 8:

ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA PETROBRAS E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA BRAZA'S BURGUER

Ana Beatriz Souza Silva, Amanda dos Santos Nascimento, Leticia Dias Bispo,
Luis Antônio Mota Gonçalves, Maria Rita Silvestre Silva, Maria Luiza dos Santos
Caetano, Natanael Santos Santana, Cleide Mara Barbosa da Cruz, Silvia Manoela
Santos de Jesus

APRESENTAÇÃO

Os alunos dos cursos de Graduação em Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Ages, em PARIPIRANGA/BA, realizaram uma análise do Código de Conduta Ética da empresa PETROBRAS, e por meio disso desenvolveram o Código de Conduta Ética da empresa BRAZA'S BURGUER, além de elaborar e sugerir práticas sustentáveis para a empresa em questão, ao qual fica localizada em LAGARTO/SE, com o objetivo de facilitar o entendimento de conceitos básicos abordados durante a UC- ÉTICA, VALORES E CULTURA ORGANIZACIONAL, dessa forma colocando em prática o que foi aprendido. Ademais, é evidenciado a relevância do tema, visto que contribui para a melhoria das empresas da região, auxiliando empreendedores em seus negócios.

INTRODUÇÃO

A Petrobras é uma empresa estatal brasileira que atua na exploração e produção de petróleo e gás natural. Fundada em 1953, durante o segundo governo de Getúlio Vargas, a Petrobras desempenhou um papel crucial na história do petróleo no Brasil. A descoberta da camada do pré-sal impulsionou sua produção e a colocou em destaque internacional. Além disso, a Petrobras é uma grande geradora de empregos que atrai investimentos estrangeiros. Sua sede está no Rio de Janeiro. Em resumo, a Petrobras é uma das maiores empresas estatais brasileiras e contribui significativamente para economia do país, além de ser líder na exploração petrolífera. Algumas informações relevantes acerca da empresa:

Segmento: A Petrobras atua na indústria de óleo, gás natural e energia.

Porte: É uma sociedade anônima de capital aberto.

Nacional/Internacional: A Petrobras é uma empresa brasileira e uma das maiores produtoras de petróleo e gás do mundo.

Localização: Está localizada no Brasil

Número de Funcionários: Com base no último relatório de 2022, a Petrobras conta com aproximadamente 45.149 colaboradores.

Histórico: Há 70 anos, a Petrobras é a energia do Brasil. Atualmente a empresa está em busca de uma nova jornada: a transição energética.

O Código de Conduta Ética da Petrobras é uma guia que estabelece os princípios e regras de conduta para todos os colaboradores da empresa, incluindo membros do Conselho de Administração, Diretoria Executiva, empregados, estagiários e prestadores de serviço. Os principais pontos-chave do Código da empresa:

1. **Abrangência:** O Código se aplica a todos os colaboradores da Petrobras, incluindo as suas controladas no Brasil e no exterior.
2. **Revisão Periódica:** O Código é revisado e atualizado pelo menos a cada dois anos, sob responsabilidade da área de Governança e Conformidade.
3. **Treinamento:** A Petrobras promove treinamentos anuais para disseminar e consolidar os princípios e regras do Código.
4. **Tomada de Decisão:** Em situações em que o Código não for suficiente, os colaboradores devem avaliar riscos e consequências, buscando agir de forma ética e em prol da empresa.
5. **Consultas:** Em caso de dúvidas, os colaboradores podem consultar seus gerentes, Agentes de Integridade ou a Comissão de Ética da Petrobras.
6. **Consequências:** O descumprimento do Código pode resultar em medidas disciplinares, conforme a legislação aplicável e as normas internas da empresa.

A Petrobras foi fundada no dia 3 de outubro de 1953, no segundo governo do presidente Getúlio Vargas, a criação da empresa Petróleo Brasileiro S.A. está vinculada ao texto da lei nº 2004, que dispõe sobre a Política Nacional do Petróleo, determinando o monopólio brasileiro sobre as atividades ligadas à pesquisa, à exploração, ao refino e ao transporte da matéria-prima. Além da atuação por meio do Conselho Nacional do Petróleo, ficou estabelecido que o monopólio da União seria exercido também por meio da Petrobras. Até que se chegasse à criação da empresa, na década de 1950, houve uma série de debates nas esferas política e civil a respeito da exploração petrolífera no Brasil e dos agentes aos quais essa atividade seria atribuída. O governo do presidente Gaspar Dutra, que antecedeu o retorno de Vargas ao poder, era favorável à inclusão de empresas estrangeiras privadas no projeto de exploração de petróleo no país. Em 1948, foi lançado o Estatuto do Petróleo, que procurou regulamentar essa atividade, mas o documento acabou sendo arquivado pouco tempo depois. O grupo nacionalista, que, ao

contrário, era defensor do monopólio estatal do petróleo, criou a Campanha do Petróleo, que ficou conhecida pela frase “O petróleo é nosso”. A campanha obteve amplo apoio de diversos setores, o que conduziu ao desenvolvimento da lei de 1953, que estabelecia, entre outros, a criação da Petrobras. A empresa iniciou oficialmente as suas atividades em 10 de maio de 1954.

Missão: Prover energia que assegure prosperidade de forma ética, justa, segura e competitiva.

Visão: Ser a melhor empresa diversificada e integrada de energia na geração de valor, construindo um mundo mais sustentável, conciliando o foco em óleo e gás com a diversificação em negócios de baixo carbono (inclusive produtos petroquímicos e fertilizantes), sustentabilidade, segurança, respeito ao meio ambiente e atenção total às pessoas.

Os valores da Petrobras são:

- Respeito à vida, às pessoas e ao meio ambiente
- Ética e Transparência
- Superação e confiança
- Orientação ao mercado e resultados

•Desses valores surgem os três princípios que sustentam as orientações do Código de Conduta Ética:

- Respeito à vida das pessoas e o meio ambiente
- Integridade, transparência e meritocracia
- Geração de valor

Respeito à vida, as pessoas e ao meio ambiente: A Petrobras prioriza o bem-estar, a segurança e o desenvolvimento das pessoas, repudiando toda forma de preconceito ou de discriminação, respeitando as diferenças e promovendo um ambiente de confiança, preservando o meio ambiente com desenvolvimento sustentável.

Integridade, transparência e meritocracia: em suas relações internas e externas todos devem agir com integridade, tendo coerência entre o discurso e a prática. A transparência deve ser refletida em todas as relações da empresa, inclusive, com a investigação e fiscalização realizada por autoridades governamentais. A meritocracia, aliada a equidade, é fundamental para a evolução profissional dos colaboradores, reconhecendo e valorizando aqueles que se comprometem com os propósitos da Petrobras, evitando a negligência e a leniência.

Geração de valor: Na Petrobras, são orientados a partir da geração de valor como importante medida de desenvolvimento corporativo, para a obtenção das as melhores oportunidades de negócios, sempre maximizando o crescimento sustentável e economicamente responsável, e a rentabilidade. Os valores devem ser baseados no Código de Conduta, desenvolvendo estratégias corporativas sólidas e promover um ambiente negocial seguro e aberto.

A Petrobras acredita e defende as boas práticas de relações trabalhistas, obedece à legislação brasileira e às convenções internacionais do trabalho. A Política de Recursos Humanos e o Código de Conduta Ética norteiam as relações, as ações e as práticas trabalhistas e são desdobradas em toda a Companhia. Esses documentos, contribuem para aumentar a transparência e a confiança de todos os públicos de interesse.

Cadeia de fornecedores: Se compromete com os mais altos padrões de integridade, responsabilidade social e ambiental e com a conduta ética. Exigindo a mesma postura da cadeia de fornecedores.

Atenção total às pessoas: A gestão de pessoas busca atender às necessidades do negócio, respeitando e valorizando as pessoas, para proporcionar seu desenvolvimento, desempenho e o bom clima organizacional, tendo como base os valores e os princípios éticos da Companhia, e o mérito como base do reconhecimento.

Desenvolvimento do Capital Humano: As práticas trabalhistas abrangem todos os empregados em todas as suas unidades. Tem como objetivo à sustentabilidade do negócio e ter boas relações trabalhistas, buscam alcançar as metas e a preservar a capacidade técnica única e de gestão da companhia.

Conflito de interesses: Funcionários da Petrobras não podem ter qualquer tipo de interesse pessoal em negócios com a empresa ou seus fornecedores. Isso significa que eles não podem possuir ações de empresas que fazem negócios com a Petrobras, nem podem trabalhar para essas empresas após deixarem a Petrobras.

Assédio moral ou sexual: A Petrobras tem um ambiente de trabalho livre de assédio moral ou sexual. Qualquer funcionário que seja flagrado assediando outro funcionário será punido de acordo com as normas da empresa.

Discriminação: A Petrobras é uma empresa que valoriza a diversidade e a inclusão. Qualquer funcionário que seja flagrado discriminando outro funcionário por causa de sua raça, cor, religião, gênero, orientação sexual ou qualquer outro motivo será punido de acordo com as normas da empresa.

Uso indevido de informações confidenciais: Funcionários da Petrobras não podem compartilhar informações confidenciais da empresa com terceiros. Isso inclui informações financeiras, estratégias de negócios, planos de marketing e outras informações que não sejam de conhecimento público.

Uso indevido de bens da empresa: Funcionários da Petrobras não podem usar os bens da empresa para fins pessoais. Isso inclui carros, computadores, telefones e outros equipamentos da empresa.

Orgulho nacional: A Petrobras é frequentemente vista como um símbolo de orgulho nacional. Sua criação e desenvolvimento ao longo dos anos são vistos como um exemplo da capacidade do Brasil de superar desafios e alcançar grandes feitos. A empresa é vista como um importante motor do desenvolvimento econômico e social do país, tendo contribuído para a construção de infraestrutura, geração de empregos e aumento da renda nacional.

Gigante da tecnologia: A Petrobras é admirada por sua expertise tecnológica e capacidade de inovação. A empresa investe pesadamente em pesquisa e desenvolvimento, e seus feitos na área de exploração e produção de petróleo a colocaram entre as maiores petroleiras do mundo.

Responsabilidade social: A Petrobras também é reconhecida por seu compromisso com a responsabilidade social. A empresa investe em projetos que visam o desenvolvimento das comunidades em que atua, a promoção da educação e da cultura, e a proteção do meio ambiente.

Em 1992, a Petrobras ganhou o OTC Distinguished Achievement Award, o prêmio máximo em tecnologia em Houston nos Estados Unidos, pela maior contribuição do desenvolvimento tecnológico da indústria offshore.

Em 2017, foram reconhecidos pela American Association of Petroleum Geologist (AAPG), pela sua liderança e dedicação na divulgação e desenvolvimento do conhecimento da geologia de petróleo. Que foi concedido à geóloga Sylvia Anjos, a primeira mulher brasileira a recebê-lo.

Em 2023, pela primeira vez uma empresa da América Latina recebe o reconhecimento inédito concebido pela entidade global "Carbon Sequestration Leadership Forum" . Pela contribuição no desenvolvimento da tecnologia de captura e armazenamento de CO².

A comunicação interna na Petrobras é um processo fundamental para o sucesso da empresa. Através de uma comunicação clara, objetiva, ética e transparente, a

Petrobras busca manter seus colaboradores informados, engajados e conectados com os valores e objetivos da organização. As normas e regras que regem a comunicação interna garantem que esse processo seja realizado de forma eficaz e responsável.

O processo decisório da Petrobras, inclui a avaliação de conformidade, processo ao qual tem o objetivo de suportar e permitir maior segurança à tomada de decisão de gestores e administradores da empresa, estabelecendo a realização de análise prévia de determinados assuntos submetidos à apreciação da alta administração. Ademais também possui outro mecanismo o Background Check de Integridade (BCI), é um suporte à tomada de decisão, que visa aumentar a qualidade das nomeações, sem prejuízo da meritocracia, por meio de um processo de análise de integridade de candidatos indicados pela empresa como um todo para atuar em funções gratificadas e posições na alta administração em Participações Societárias da Petrobras, respeitando a legislação vigente em cada país no que tange à proteção da privacidade e acesso à informação.

Diante disso esse processo decisório é responsabilidade de Comitês estatutários nas deliberações de Diretores, Diretoria Executiva, e Conselho de Administração. De acordo com a Petrobras, com relação a progressão de cargo eles afirmam que são um time multidisciplinar, multicultural e multinacional, dessa forma, isso significa que oferecemos inúmeras oportunidades para cada funcionário explorar novos talentos individuais, crescer na carreira ou até mesmo mudar de área. Além disso, quando selecionados, os novos funcionários têm a oportunidade de participar de programas de desenvolvimento abrangentes, que incluem treinamento técnico, cursos especializados e workshops para aprimorar suas habilidades e conhecimentos.

Na empresa em questão a gestão de pessoas é tratada de maneira relevante, auxiliando na execução das estratégias e alcance de resultados, tendo foco também na valorização dos profissionais e em condições favoráveis de trabalho, assim como a valorização do potencial de cada profissional da organização. Buscam preservar e fortalecer aspectos valiosos de sua cultura, como a capacidade de inovar e de superar desafios, e em produzir com excelência nos campos técnico e econômico, atuando como um só time para gerar valor. Para ingressar na Petrobras é preciso aguardar a publicação dos editais de concursos público da empresa, além disso é necessário se enquadrar em alguns requisitos, de acordo com o cargo desejado podendo incluir formação acadêmica, experiência profissional ou outros requisitos relevantes. O processo seletivo da Petrobras exige muitas etapas, sendo algo rígido, incluindo testes

técnicos e comportamentais, entrevistas individuais e dinâmicas em grupo. Os salários de cada cargo são revisados e corrigidos anualmente, com base em pesquisas de consultorias especializadas e independentes, e garantem a remuneração igualitária entre diferentes gêneros e etnias.

Políticas Voltadas aos Clientes: Ao longo dos anos, a Petrobras tem implementado uma variedade de políticas voltadas aos clientes. Algumas dessas regras são:

Compromisso com a Qualidade: A empresa se dedica a fornecer aos seus clientes produtos e serviços de alta qualidade. Isso inclui a extração e fabricação de petróleo, bem como a entrega de produtos refinados e derivados.

Transparência e Comunicação: A Petrobras prioriza a transparência em sua comunicação com seus clientes, fornecendo informações claras sobre seus produtos, preços e políticas. Os clientes podem obter suporte e esclarecimentos por meio de canais de atendimento ao cliente, como centrais telefônicas e plataformas online.

Sustentabilidade: A empresa busca práticas sustentáveis em suas operações e se preocupa com questões ambientais e sociais. A redução das emissões de carbono, os investimentos em energias renováveis e os programas de responsabilidade social corporativa podem fazer parte disso.

Inovação e Tecnologia: A Petrobras investe em inovação e tecnologia para atender às demandas e expectativas de seus clientes. A criação de novos produtos, processos mais eficientes ou o uso de tecnologias digitais para melhorar a experiência do cliente podem ser exemplos disso.

Estilo de Liderança: Os estilos de liderança predominantes na Petrobras podem variar de acordo com a área e o nível hierárquico, mas geralmente são caracterizados por um estilo de liderança que é democrático e participativo. Isso indica que os indivíduos que ocupam cargos de liderança em uma organização são mais propensos a apreciar a forma como os funcionários participam da tomada de decisões e são mais propensos a criar um ambiente de trabalho onde todas as perspectivas são consideradas. No entanto, devido à complexidade do setor em que a Petrobras opera, pode haver momentos em que um estilo de liderança mais autoritário será necessário, especialmente em situações de crise ou tomada de decisões rápidas.

Concepção de Moral: A Petrobras, assim como muitas grandes empresas, provavelmente tem uma concepção de moral que inclui valores fundamentais e princípios éticos. Integridade, transparência e responsabilidade social e ambiental

podem fazer parte disso. Esse conceito de moral está presente nas ações e práticas organizacionais da empresa. A Petrobras, por exemplo, tem a capacidade de implementar políticas de conformidade rigorosas para garantir que suas operações sigam os mais altos padrões éticos e estejam em conformidade com as leis e regulamentos. Ao incentivar seus funcionários a agir de maneira ética em todas as suas interações com fornecedores, clientes e outras partes interessadas, a empresa também pode criar uma cultura de transparência e prestação de contas.

SUGESTÃO DE MELHORIAS NOS PONTOS-CHAVE DO CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA DA EMPRESA PETROBRAS

O Código de Conduta Ética da Petrobras é um documento fundamental que estabelece os princípios e valores que devem guiar a conduta de todos os colaboradores da empresa. Sugestões de melhorias para alguns tópicos do Código:

1. Abrangência e Aplicação:

Sugestão de melhoria: Considerar a inclusão de orientações específicas para colaboradores em diferentes níveis hierárquicos e funções.

2. Princípios e valores:

Sugestão de melhoria: reforçar a importância desses princípios na tomada de decisões diárias e nas interações com colegas, clientes e comunidades.

3. Tomada de Decisão Ética:

Sugestão de melhoria: Incluir exemplos práticos de situações éticas e dilemas comuns enfrentados pelos colaboradores.

4. Consequências:

Sugestão de melhoria: Detalhar as possíveis consequências de forma mais clara e transparente.

5. Treinamento e Cultura de Integridade:

Sugestão de melhoria: Incluir programas de capacitação contínua e sensibilização sobre ética e integridade. É importante envolver os colaboradores, líderes e especialistas para revisar e atualizar Código regularmente.

EMPRESA: BRAZAS BURGUER

Braza's burger é uma empresa focada no ramo alimentício, na produção de hambúrgueres gourmet. Está localizada na cidade de Lagarto-SE, na Av. Presidente Kennedy, número 156. Foi fundada em 2018, pelo atual proprietário Davi Góis, que com o tempo foi implementando e expandindo seu negócio, hoje contando também com produção de pizzas e cozinha oriental. Até hoje a empresa não conta com nenhum Código de Conduta Ética

HISTÓRIA E CARACTERIZAÇÃO DO “BRAZA’S BURGUER”

O atual proprietário, trabalhava com licitação. Após ter passado por vários empregos, tomou a decisão de trabalhar para ele mesmo, o próprio já tinha sido, organizador de festas, operador de caixa e vendedor. Com o último emprego abriu seus olhos e percebeu que amava empreender e vender, portanto pensou “Porque não fazer isso para si?”. Visto sua experiência ajudando sua avó no ramo da cozinha, e amando fazer hambúrgueres, pensou em um empreendimento que lhe dê-se retorno rápido e que fosse algo que ele gostasse e soubesse fazer, escolhendo assim o ramo de hambúrgueres gourmets.

O Braza's Burger foi inovador para uma cidade de interior onde o delivery era pouco consumido, seu diferencial veio desde o paladar até a forma que era entregue até o cliente. Sacos Krafts e hamburgueiras de isopor eram coisas inexistentes para todas as lanchonetes até o Braza's chegar, sua maneira personalizada fez com que qualquer um soubesse quando estivesse chegando um brazas na sua porta. O padrão Braza's inspirou outros empreendedores dentro do município Lagarto-SE, fazendo com que eles depositassem mais tempo e investimento no delivery.

A empresa também já foi uma franqueada para a capital, mas por logística foi melhor manter toda a atenção na matriz e fechando as portas da franquias. Atualmente continua sendo um sucesso em inovação na cidade de Lagarto, contando com comida oriental, havaiana, pizzas, esfirras e hot dogs em seu cardápio, além dos irresistíveis sanduíches. O Braza's conta com uma visual único e moderno em seu salão, um lugar realmente perfeito para ir com família e amigos.


PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA “BRAZA’S BURGUER”



Índice

- 1. Missão, Visão e Valores;
- • 2. A quem se aplica esse código;
- • 3. O objetivo do código de conduta;
- • 4. Violação e Denúncias;
- 5. Relacionamento com Parceiros e Clientes;
- 6. Comportamento profissional;
- 7. Conformidade Legal;
- 8. Proteção de Informações;
- 9. Respeito e Igualdade;
- 10. Qualidade e Saúde;
- 11. Honestidade e Clareza;
- 12. O compromisso Social e Ambiental;
- 13. O serviço ao cliente;
- 14. Integridade e Competência;
- 15. Segurança Trabalhista;
- 16. Educação e Desenvolvimento;
- 17. Práticas Sustentáveis;
- 18. Medidas disciplinares por violação do código;
- 19. Termo de Compromisso.





-
-
-
-
-

Missão



Entregar com sofisticação um lanche com qualidade, fresco e suculento para o nosso cliente.

Visão

Expandir cada vez mais a nossa marca para aumentar o valor dela, mantendo sempre a qualidade do nosso serviço e a satisfação do cliente.

Valores

Integridade, inclusão, serviço, família, respeito e confiabilidade.





•
•• *A quem se aplica esse código*
••
••
•

Aos funcionários, eles são os responsáveis por fazer, cumprir e conhecer as diretrizes que compõem este Código de Conduta.

Ressaltando que o responsável (a empresa) deve-se revisar periodicamente esta Conduta de Ética para garantir sua eficácia e relevância.







-
-
-
-
-

O objetivo do Código de Conduta

Este código tem o intuito de intervir internamente na organização, além de garantir que todos entendam o que é tolerável e o que não é, definindo a maneira como cada pessoa deve se comportar no dia a dia de trabalho.

Sendo assim, refere-se a um guia de princípios desenvolvido para que todas as relações profissionais sejam conduzidas de forma honesta e íntegra.



Violação e Denúncias

Cabe a todos os funcionários, relatar prontamente qualquer violação de outras políticas da empresa ou até do Código de Conduta, por meio de canais apropriados para o mesmo. E assim, tomaremos medida apropriadas e protegeremos os denunciante contra qualquer retaliação e garantiremos que seja feita uma investigação imparcial e justa.



Relacionamento com Parceiros e Clientes

- É de grande importância, tratar os parceiros, clientes e os fornecedores com profissionalismo, respeito e cortesia.
- Está sempre em busca de fornecer um serviço de altíssima qualidade além de satisfazer as necessidades dos nossos clientes.



Comportamento Profissional



- É necessário manter um padrão de comportamento profissional em todas as interações com fornecedores, parceiros de negócios, colegas de trabalho e clientes.
- Deve ser evitado comportamentos que prejudica a reputação da empresa ou até mesmo criar um ambiente de trabalho hostil.



Conformidade Legal




- Deve ser cumprida todas as leis, regulamentos, políticas relevantes que existem em todas as operações da empresa.
- Cabe a cada funcionário relatar prontamente qualquer suspeita ou violação das políticas e leis da empresa.





Proteção de Informações


Proteger informações que são confidenciais dos colegas de trabalho, dos clientes, da empresa, garantindo a sua privacidade e sua segurança. Em hipótese nenhuma divulgar informações que são confidenciais sem a devida autorização explícita.





Respeito e Igualdade

- Tratar todos os nossos clientes e colegas com respeito, independentemente de raça, gênero, religião, orientação sexual, idade ou qualquer outra característica pessoal.
- Defender um ambiente de trabalho diversificado, inclusivo e livre de assédio e discriminação.





Qualidade e saúde

- Cumprir rigorosamente todas as normas de segurança e higiene alimentar.
- Garantir que todos os produtos utilizados sejam de alta qualidade e que tenham sido manuseados com cuidado.





Honestidade e Clareza

- Manter as operações e comunicações com clientes, fornecedores e colaboradores claras.
- Oferecer informações precisas sobre os ingredientes, o processo de preparação e os valores nutricionais dos produtos.







Compromisso Social e Ambiental




Adotar práticas sustentáveis bem como a reciclagem e a redução do desperdício para reduzir o impacto de algumas práticas no meio ambiente, tomando iniciativas sociais, parcerias comunitárias, para contribuirmos com a comunidade local.






O serviço ao cliente


- Oferecer um atendimento personalizado, eficiente e cortês, priorizando sempre a satisfação do cliente.
- Buscar sempre a melhor solução, respondendo prontamente a quaisquer reclamações ou problemas que vier a surgir aos nossos clientes.







Integridade e Competência




- Agir de forma ética e íntegra em todas as nossas ações e decisões.
- Manter um comportamento profissional dentro e fora do ambiente de trabalho, representando a empresa de maneira positiva.







segurança Trabalhista




- Os funcionários deve informar imediatamente aos superiores qualquer ameaça ou incidente de segurança.
- Prezamos um ambiente de trabalho seguro para todos, cumprindo todas as normas de segurança.





Educação e Desenvolvimento

- Oferecer oportunidades de treinamento e desenvolvimento para todos os funcionários, promovendo o crescimento profissional.
- Fomentar uma cultura de aprendizado e inovação.



Práticas sustentáveis

- Planejar e adotar boas práticas:

- Analisar a produção e o ambiente em busca de melhorias, reduzindo os custos, diminuindo o desperdício e gastos desnecessários, mantendo a qualidade do serviço e do produto utilizando menos materiais.

- Reduzir a poluição gerada pela empresa:

- Seja ela visual, sonora ou ambiental. Analisar o que pode ser mudado, usar de maneira consciente os recursos, diminuir o consumo de água, energia e materiais descartáveis, etc.

- Impacto social:

- Ser verdadeiro com seu público e demonstrar interesse em melhorar a forma como produz para gerar menos danos ao meio ambiente.



Medidas disciplinares por violação do código

- Este documento é de extrema
- importância e relevância, sendo assim
- é necessário ser praticado
- corretamente, seguindo todas as
- descrições nele contidas, caso esses tópicos não sejam cumpridos será aplicado medidas disciplinares com o intuito de demonstrar a seriedade e a obrigatoriedade do tem em questão.

1° No primeiro descumprimento será realizado uma ADVERTÊNCIA;

2° Caso venha a se repetir será aplicado uma SUSPENSÃO;

3° Por fim se houver mais repetição no descumprimento irá haver DEMISSÃO.



Código de

Conduta ética

Termo de compromisso

Declaro que recebi, li e compreendi o Código de Ética e Conduta do Braza's Burguer e concordo com os princípios e orientações nele contidos, assumindo o compromisso de cumpri-los nas minhas atividades profissionais.

Todas as atualizações julgadas necessárias pelo Braza's Burguer serão automaticamente incorporadas a este Código e seguidas por mim.

Nome: _____

Data: __/__/__

Assinatura: _____



CONCLUSÃO LIÇÕES APRENDIDAS

Conclui-se portanto, que os assuntos estudados durante essa UC- Ética, Valores e Cultura Organizacional foram colocados em prática através desse trabalho, foi possível entender e fixar melhor todo o conteúdo, para um bom entendimento de todos. Cada integrante compreendeu como é necessário que uma empresa implante boas práticas, que desenvolvam a cultura organizacional e também um bom clima organizacional, assim como mantenha a ética em suas atividades e cumpram com os seus respectivos valores, dessa forma é possível desenvolver um Negócio mais sólido e uma boa imagem empresarial.

Ademais, com relação ao feedback do "BRAZA'S BURGUER", a empresa realizou a análise e aprovou a proposta que foi feita pelo grupo. Diante do ponto de vista empresarial, a visita serviu para ajudar no desenvolvimento do Código de Ética, algo que para eles ainda não tinha sido realizado e também ainda não possuíam conhecimento sobre isso, portanto foi algo de muita utilidade pois auxiliou no entendimento e clareza sobre o tema e sua importância, trazendo soluções que buscam inovar e melhorar a produtividade da empresa, além de proporcionar uma maior satisfação para os clientes e colaboradores da organização.

REFERÊNCIAS

PETROBRAS. Como trabalhamos. Disponível em: <https://petrobras.com.br/quem-somos/como-trabalhamos> . Acesso em: 19/04/ 2024.

PETROBRAS. Trajetória. Disponível em: <https://petrobras.com.br/quem-somos/trajetoria>. Acesso em: 20/04/2024

MUNDO EDUCAÇÃO. Petrobras. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/petrobras.htm> . Acesso em: 21/04/2024

REDAÇÃO FOLHA DIRIGIDA. Como trabalhar na Petrobras? Saiba como ingressar na estatal. Disponível em: <https://folha.qconcursos.com/n/como-trabalhar-na-petrobras>. Acesso em: 21/04/2024

PETROBRAS. Governança Corporativa. Disponível em:
<https://www.petrobras.com.br/sustentabilidade/governanca-corporativa>. Acesso em:
21/04/ 2024.

BLOG DA OMIE. Como elaborar um bom Código de Conduta Empresarial? Disponível em:
<https://blog.omie.com.br/como-elaborar-um-bom-codigo-de-conduta-empresarial/>. Acesso em: 30/05/2024.

CAPÍTULO 9:

ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA MAGAZINE LUIZA E PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA CAL TREVO

Amanda Alves Carvalho, João Marcos Alves Santana, José Mateus Fontes Dos Santos, Maria Das Dores Nascimento, Matheus Conceição Dos Santos, Sabrina Dos Santos Ribeiro, Cleide Mara Barbosa da Cruz, Silvia Manoela Santos de Jesus

APRESENTAÇÃO

Os alunos do curso de Graduação em Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Ages, em Paripiranga/BA, analisaram o código de conduta ético da Magazine Luiza com o objetivo de facilitar o entendimento de conceitos básicos sobre cultura, valores e ambiente organizacional da empresa. A análise visou identificar a cultura e as normas da empresa, utilizando uma linguagem simples e acessível. O intuito dos alunos do curso de Administração e Ciências Contábeis foi repassar os conhecimentos aprendidos ao longo da disciplina, contribuindo para melhorias nas empresas. Além dessa análise, foi criado um código de conduta ético para a empresa Cal Trevo, uma mineradora de cal virgem, cal hidratada, calcário agrícola e brita. O desenvolvimento deste código visa estabelecer diretrizes claras para orientar as ações e decisões de todos os públicos de interesse da Cal Trevo, incluindo colaboradores, fornecedores, prestadores de serviço, clientes, concorrentes, governo e imprensa.

INTRODUÇÃO

A Magazine Luiza, carinhosamente apelidada de Magalu, ostenta uma história rica e inspiradora, marcada por transformações, inovações e um compromisso inabalável com seus clientes e colaboradores. Tudo começou em 1957, na cidade de Franca, interior de São Paulo, quando o casal Luiza Trajano Donato e Pelegrino José Donato adquiriu uma pequena loja de presentes chamada "A Cristaleira". Com muito trabalho, dedicação e foco no cliente, o negócio prosperou, e em 1961, a loja recebeu o nome Magazine Luiza, em homenagem à fundadora.

Em 1991, Luiza Helena Trajano, sobrinha dos fundadores, assumiu a liderança da empresa, impulsionando-a para um novo patamar de sucesso. Sob sua gestão, a Magazine Luiza se destacou por sua visão inovadora, investindo em expansão territorial, diversificação de produtos e serviços, e na implementação de tecnologias de ponta. A Magazine Luiza é uma empresa nacional brasileira que se destaca como uma empresa de grande porte, ela atua em diversos segmentos do varejo, tanto físico quanto digital, com destaque para eletrodomésticos: A Magazine Luiza é um dos maiores players no

mercado brasileiro de eletrodomésticos, oferecendo uma ampla variedade de produtos, desde TVs e geladeiras até smartphones e notebooks.

A empresa possui um mix de produtos diversificados, com marcas nacionais e internacionais, atendendo a diferentes necessidades e orçamentos. Móveis: A Magazine Luiza também é uma referência no segmento de móveis, com um catálogo completo que inclui móveis para sala, quarto, cozinha, banheiro e área externa. A empresa oferece diversas opções de estilos, materiais e preços, para que os clientes possam encontrar o móvel ideal para suas casas. Utilidades domésticas: A Magazine Luiza oferece uma grande variedade de produtos para utilidades domésticas, como utensílios de cozinha, cama, mesa e banho, organização e limpeza.

A empresa também possui uma linha completa de produtos para decoração, com itens para todos os gostos e estilos. Ademais, A Magazine Luiza possui atualmente 1.303 lojas físicas, distribuídas em 20 estados do Brasil, para encontrar a loja mais próxima de você, pode ser utilizado o Localizador de Lojas no site da Magazine Luiza: <https://www.magazineluiza.com.br/>. Além disso, a Magazine Luiza conta com um time de aproximadamente 39 mil colaboradores, vale destacar que esse número se refere ao final do ano de 2022, e pode ter sofrido pequenas alterações desde então.

HISTÓRIA DA EMPRESA DESDE A SUA FUNDAÇÃO

O Magazine Luiza foi fundado em 1957 em Franca, interior de São Paulo, quando o casal Luiza Trajano Donato, uma balconista, e Pelegrino José Donato, um caixeiro-viajante, adquiriram uma pequena loja de presentes. À época, ela se chamava A Cristaleira, e foi rebatizada de Magazine Luiza com o envolvimento da população da cidade, que participou de um concurso que Luiza lançou para escolha de um novo nome na rádio local.

Em Franca, a loja se notabilizou pelo atendimento gerido pelos próprios donos, especialmente Luiza, que também supervisionava a expedição e fazia pesquisa de mercado. Durante as décadas seguintes, a companhia viveu uma grande expansão de seus negócios para outras cidades do interior de São Paulo, como Barretos e Igarapava, além de novas unidades em Franca. Esse período foi marcado também pelo ingresso de outros familiares no negócio, tornando possível esse crescimento.[25][26] Em 1974, inaugurou sua primeira loja de departamentos, com mais de 5000 metros quadrados. Vinte anos após sua fundação, o Magazine Luiza já possuía trinta lojas.

Aos 12 anos, Luiza Helena Trajano, sobrinha da fundadora Luiza Trajano, já havia tido a experiência de trabalhar na companhia durante suas férias escolares. Mas foi aos 18 anos que ela ingressou efetivamente na empresa, passando por todos os departamentos até assumir a superintendência da companhia, em 1991. Em 1993, Luiza Helena Trajano criou a primeira Liquidação Fantástica, uma das estratégias de marketing e vendas mais copiadas do varejo brasileiro.

No início de janeiro a rede vende produtos de mostruário e vende seus estoques de ano novo em um único dia, com descontos reais de até 70%. A campanha mobilizou grande número de consumidores e houve formação de extensas filas em frente às lojas. Em 2005, o Magazine Luiza promoveu o primeiro "Dia de Ouro" com objetivo de reconhecer e recompensar os clientes mais fiéis da companhia. O evento oferece benefícios exclusivos, condições especiais de pagamento e sorteios de prêmios. Em 2008, ano em que completou 50 anos de fundação, a companhia entrou no mercado de São Paulo inaugurando 44 lojas simultaneamente.

A princípio, o plano era inaugurar 50 lojas ao mesmo tempo, mas devido a problemas burocráticos de obra, as demais 6 lojas foram inauguradas em diferentes datas. Em abril de 2009, Luiza Helena Trajano sentiu a necessidade de profissionalizar a gestão e convidou o executivo Marcelo Silva a ajudá-la na administração da companhia. Silva, que permaneceu no cargo por oito anos, tinha um longo currículo em empresas familiares, e preparou a empresa para que Frederico Trajano, filho de Luiza Trajano e executivo da companhia, assumisse a presidência em janeiro de 2016.

Luiza Helena Trajano foi então alçada à presidência do conselho de administração da empresa e Marcelo Silva à vice-presidência. No dia 7 de Fevereiro de 2014, a Prefeitura de Joinville fechou quatro lojas da rede por falta de alvará de funcionamento. A companhia vinha sendo notificada desde 2008 e uma decisão de segundo grau favoreceu a Prefeitura de Joinville na ocasião. Dois dias depois, através de um comunicado oficial, a companhia informou que os documentos estavam sendo regularizados.

A empresa também investe em ações focadas em mulheres como por exemplo o Canal da Mulher, criado em 2017, através do qual os colaboradores podem denunciar casos de violência contra a mulher, de forma anônima. Listada, desde maio de 2011, na Bolsa de Valores de São Paulo,[45] suas ações tiveram o melhor desempenho da bolsa brasileira nos anos 2016 e 2017. A política de gestão de pessoas com benefícios aos funcionários e, em alguns casos, extensivos aos familiares, é um dos pilares do

Magazine Luiza. Em 2018, a empresa foi reconhecida pela 20ª vez no ranking das melhores empresas para se trabalhar pelo Great Place to Work.

No ano seguinte, a companhia lançou no Dia Internacional da Mulher, uma campanha em suas lojas de incentivo às denúncias a casos de violência doméstica e violência contra a mulher. Parte do valor arrecadado com a ação foi direcionado à instituições de combate a este tipo de violência. Como resultado, em 2018 a empresa foi reconhecida pelo Great Place to Work Women como uma das melhores empresas para a mulher trabalhar.

Em 2019, o Magazine Luiza possui mais de 1000 lojas nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Ceará, Piauí, Alagoas, Bahia, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Sergipe e Pará. Os doze centros de distribuição da companhia estão localizados nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraíba, Pará e Bahia. Além do escritório de negócios, na capital paulista, há um escritório em Franca, cidade- natal da empresa, e em João Pessoa, na Paraíba.

Em 2019, o Magazine Luiza chegou ao estado de Mato Grosso inaugurando lojas convencionais em 10 municípios mato-grossenses. Em agosto de 2019 alcançou a marca de mil lojas em funcionamento em todo o Brasil.

Em setembro de 2019 chegou no estado do Pará inaugurando lojas convencionais em 32 municípios Paraenses e uma loja Premium no Shopping Metrópole em Ananindeua, além de 2 centros de distribuição, um em Benevides e outro em Marituba ainda em construção. Em 2021, a Magalu amargou fortes quedas em suas ações, registrando queda de 71% no seu valor de mercado. A queda foi justificada pelos desafios do setor varejista, supervalorização dos papéis da empresa com excesso de otimismo de investidores e desempenhos aquém do esperado em 2021.

MISSÃO

Ser uma empresa competitiva inovadora e ousada que visa sem ao bem-estar comum.

VISÃO

Ser o grupo mais inovador do varejo nacional, entregando diversas linhas de produtos e serviços para a família brasileira. Estar presente à disposição do cliente, seja em lojas físicas, virtuais ou online. Agradar sempre o cliente com o melhor time do varejo, um atendimento diferenciado e preços competitivo.

VALORES

Respeito, Desenvolvimento e Reconhecimento; Simplicidade e Liberdade de Expressão; Inovação;

Regra de ouro (faça aos outros o que gostaria que fizessem a você).

PRESSUPOSTOS BÁSICOS

Dentro do código de conduta ético da Magazine Luiza, os pressupostos básicos refletem a visão da empresa sobre as relações comerciais e o papel social corporativo. Um desses pressupostos é a crença na transparência como um elemento-chave para construir e manter a confiança com clientes, fornecedores, colaboradores e demais partes interessadas. Isso significa que a Magazine Luiza se compromete a fornecer informações claras e precisas sobre suas operações, produtos e serviços, promovendo uma cultura de integridade e honestidade em todos os níveis da organização.

Outro pressuposto fundamental é a igualdade de oportunidades, que se manifesta no compromisso da empresa em promover um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado. Isso implica em práticas de recrutamento, seleção e promoção baseadas no mérito e na competência, sem discriminação de qualquer natureza.

A Magazine Luiza reconhece que a diversidade de talentos e perspectivas é essencial para impulsionar a inovação e o crescimento sustentável do negócio. Além disso, a responsabilidade social corporativa é um pilar importante do código de conduta ético da Magazine Luiza. Isso se traduz em iniciativas que visam contribuir positivamente para as comunidades onde a empresa atua, seja por meio de programas de educação, apoio a causas sociais ou práticas empresariais sustentáveis que minimizem o impacto ambiental. A Magazine Luiza entende que seu sucesso está intrinsecamente ligado ao

bem-estar da sociedade como um todo, e age de acordo com esse princípio em todas as suas operações.

TABUS

- Causar prejuízo ao Cliente e/ou a Empresa;
- Práticas de Corrupção;
- Discriminação de Qualquer Natureza;
- Assédio Moral e Sexual;
- Conflito de Interesses.

MITOS E HERÓIS ORGANIZACIONAIS

Mitos

A narrativa do início humilde de Luiza Trajano, vendendo eletrodomésticos na sala de casa, e sua ascensão meteórica ao topo do varejo brasileiro se tornou um mito fundador da Magazine Luiza. Esse mito representa a crença no poder do trabalho árduo, da perseverança e do empreendedorismo, valores fundamentais para a cultura da empresa.

Heróis

A fundadora Luiza Trajano do Magazine Luiza é, sem dúvida, a maior heroína da empresa. Sua figura inspiradora representa a força, a determinação e a visão empreendedora que impulsionaram o sucesso da organização. Luiza Trajano é vista como um modelo a ser seguido por todos os colaboradores, um símbolo da cultura da empresa.

O ex-CEO da Magazine Luiza, William Saad, também é considerado um herói importante. Sua liderança inovadora e estratégica foi fundamental para o crescimento da empresa durante a era digital. Saad é reconhecido por sua capacidade de antecipar tendências e tomar decisões ousadas que colocaram a Magazine Luiza na vanguarda do varejo brasileiro.

COMUNICAÇÃO, NORMAS E REGRAS

A comunicação clara, transparente e eficaz é essencial para o bom funcionamento de qualquer organização. No Magazine Luiza, a comunicação é vista como uma ferramenta estratégica para:

Alinhar os colaboradores em torno dos objetivos da empresa, criar um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, fortalecer o relacionamento com clientes e fornecedores, construir uma imagem pública sólida e confiável.

A empresa possui diversos canais de comunicação interna e externa para facilitar o fluxo de informações e promover o diálogo entre os diferentes públicos.

NORMAS E REGRAS

Além do Código de Ética e Conduta, o Magazine Luiza também possui diversas normas e regras específicas que regulamentam diferentes áreas da empresa, como:

A Política de Gestão de Pessoas define as diretrizes para a seleção, contratação, desenvolvimento, remuneração e avaliação de colaboradores.

A Política de Saúde e Segurança do Trabalho estabelece medidas para garantir a saúde e a segurança dos colaboradores no ambiente de trabalho.

A Política de Sustentabilidade define o compromisso da empresa com a preservação do meio ambiente e a adoção de práticas sustentáveis.

A Política de Compliance assegura o cumprimento das leis e normas vigentes pela empresa. O conhecimento e o cumprimento das normas e regras do Magazine Luiza são fundamentais para que todos os colaboradores possam contribuir para o sucesso da empresa de forma ética, responsável e sustentável.

COMO AS DECISÕES SÃO TOMADAS

A Magazine Luiza se destaca por sua cultura de tomada de decisão ágil, inovadora e centrada no cliente. Através da colaboração, experimentação, análise de dados e liderança inspiradora, a empresa se mantém competitiva e conquista a satisfação dos seus consumidores.

Os líderes da Magazine Luiza atuam como facilitadores, guiando e apoiando as equipes na tomada de decisões autônomas e responsáveis.

Realizando feedback constante e construtivo, promovendo o desenvolvimento individual e coletivo dos colaboradores.

A empresa reconhece e valoriza os colaboradores que assumem riscos, propõem soluções inovadoras e contribuem para o sucesso do negócio.

PROGRESSÕES DE CARREIRA (PROMOÇÃO HORIZONTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, O TRABALHADOR MUDA PARA UMA FAIXA SALARIAL MAIS ALTA DENTRO DA SUA PRÓPRIA CARREIRA)

A progressão de carreira se destaca como um elemento crucial na cultura organizacional, influenciando diretamente na satisfação, no engajamento e na retenção de talentos, além de impulsionar o crescimento e o sucesso da empresa como um todo. Além disso, os colaboradores que se sentem valorizados e têm oportunidades de crescimento são mais propensos a serem felizes e realizados em suas vidas profissionais.

Nesse Contexto, a Magazine Luiza, gigante do varejo brasileiro, não se destaca apenas por seus produtos e serviços inovadores, mas também por seu compromisso com o desenvolvimento profissional de seus colaboradores. Através de um modelo de gestão transparente e meritocrático, a empresa investe na progressão de carreira dos seus talentos, proporcionando oportunidades de crescimento e realização. Sob essa óptica, a jornada de desenvolvimento profissional na Magazine Luiza é composta por seis níveis distintos, cada um com suas próprias responsabilidades e desafios:

Nível Operacional: Neste nível, os colaboradores iniciam sua trajetória na empresa, assumindo funções como vendedores, estoquistas e auxiliares administrativos. É um momento de aprendizado e adaptação à cultura da organização.

Nível Tático: Com o passar do tempo e o bom desempenho, os colaboradores podem progredir para o nível tático, assumindo responsabilidades como supervisores, líderes de equipe e analistas. Nesse nível, aprimoram suas habilidades de gestão e liderança.

Nível Estratégico: Ao alcançar o nível estratégico, os colaboradores assumem cargos de maior relevância, como gerentes, diretores e especialistas. Nesse nível, contribuem diretamente para o planejamento estratégico da empresa e tomam decisões que impactam o seu futuro.

Nível Corporativo: O ápice da carreira na Magazine Luiza é o nível corporativo, reservado para executivos que lideram a organização e definem sua direção estratégica. Nomes como Luiza Helena Trajano e Frederico Trajano são exemplos de líderes que marcaram a história da empresa nesse nível.

Gestão de Pessoas

A política de recursos humanos do Magazine Luiza se tornou um dos pilares de sustentação do crescimento da empresa. Todos os 10 mil colaboradores têm incentivos e recebem bolsa de estudos. O subsídio varia de 30% a 70% do valor total do curso. Nesses anos de crescimento acelerado da empresa não esquecemos da qualificação profissional. A evolução das nossas pessoas acompanha as estratégias de negócios da empresa. Investimos nas pessoas porque são elas que movem o Magazine, diz Luiza Helena Trajano, principal executiva da rede.

À medida que a empresa cresce, aumentam os compromissos da executiva. Para ficar mais próxima dos seus colaboradores, Luiza Helena manda a sua mensagem aos funcionários através da recém-criada TV corporativa, a TV Luiza. Isso, segundo ela, faz parte de um processo de fortalecimento dos valores da empresa. A transmissão é feita para 310 pontos. A comunicação com o público interno é importante para fortalecer a nossa cultura, mesmo em ambiente de expansão, enfatiza.

Na empresa há até um disque-denúncia disponível para os colaboradores, ligado diretamente à diretoria da área de recursos humanos. Em caso de abuso de poder do chefe ou maus-tratos a cliente, é só acionar o sistema.

Nos últimos 12 meses, a equipe da área de recursos humanos da rede trabalhou ainda mais do que de costume. Com as recentes aquisições, principalmente no Sul do Brasil, a rede recebeu mais de 2 mil funcionários. Todos foram rapidamente treinados para incorporar a cultura da empresa.

Políticas Voltadas ao Cliente

- Entregar o melhor atendimento, tratando os clientes com carinho e respeito, sem discriminação e buscando construir, independentemente de sexo, idade, condição física ou financeira, relacionamentos verdadeiros e duradouros;
- Comercializar produtos e serviços com honestidade e transparência;
- Evitar a divulgação de informações enganosas ou abusivas aos clientes;

- Conceder informações verdadeira durante todo o relacionamento com os clientes
- Buscar a satisfação dos clientes;
- Fortalecer o relacionamento com os clientes entregando serviços complementares de maneira a gerar valor na relação entre ambos.

Liderança

O Magazine Luiza tem um estilo de liderança democrático, tendo como característica a transparência e a criatividade

A EMPRESA SEGUE ALGUMA CONCEPÇÃO DE MORAL? QUAL? (CONCEPÇÃO DA ÉTICA E DO COMPORTAMENTO HUMANO, INVESTIGAÇÃO DAS AÇÕES HUMANAS)

A Magazine Luiza baseia sua concepção de moral em diversos princípios, mas alguns dos mais importantes são a honestidade, a integridade, o respeito, a responsabilidade e a transparência.

Além de um simples código de conduta, a Magazine Luiza se baseia em uma concepção abrangente de ética e do comportamento humano, que se traduz em ações e iniciativas que permeiam toda a sua cultura organizacional. Como treinamentos e capacitações, a empresa oferece treinamentos e capacitações regulares sobre ética e responsabilidade social para seus colaboradores. Esses treinamentos visam conscientizar os funcionários sobre a importância da ética no ambiente de trabalho e fornecer ferramentas para que eles tomem decisões éticas em diversas situações.

A Pesquisa e Desenvolvimento da empresa investe em pesquisa e desenvolvimento na área de ética e responsabilidade social. Essa pesquisa permite que a Magazine Luiza se mantenha atualizada sobre as melhores práticas e desenvolva novas iniciativas para promover a ética em suas operações.

INVESTIGAÇÃO DAS AÇÕES HUMANAS

A Magazine Luiza faz uma análise nas decisões tomadas por seus colaboradores sob a ótica ética, considerando os princípios, valores e normas que orientam a conduta da organização. A empresa também avalia o comportamento dos colaboradores em diversos contextos, como no relacionamento com clientes, fornecedores e colegas de

trabalho. A empresa busca identificar e corrigir comportamentos antiéticos e promover práticas éticas no dia a dia. Além disso, a Magazine Luiza utiliza estudos de casos reais ou fictícios para estimular a reflexão ética entre seus colaboradores. A análise desses casos permite que os funcionários aprendam com os erros e acertos dos outros e desenvolvam suas habilidades de discernimento ético.

EMPRESA - CAL TREVO

Descrição da Empresa

A Cal Trevo LTDA é uma empresa localizada no município de Simão Dias, no estado de Sergipe, a aproximadamente 7,9 km do Centro Universitário Ages, em Paripiranga/BA. Especializada na mineração e processamento de produtos derivados de calcário, a Cal Trevo se destaca pela produção de cal virgem, cal hidratada, calcário agrícola e brita. Desde sua fundação, a empresa tem se comprometido com a entrega de produtos de alta qualidade, atendendo às necessidades dos setores de construção civil, agricultura e diversas outras indústrias que utilizam esses materiais. A proximidade com o Centro Universitário Ages facilitou o nosso projetos de pesquisa e desenvolvimento, e nos promoveu uma troca de conhecimentos bastante inovadora.

Objetivo da Criação do Código de Conduta

A criação do Código de Conduta da Cal Trevo LTDA tem como principal objetivo estabelecer diretrizes claras e consistentes para orientar as ações e decisões de todos os públicos de interesse da empresa. Este documento é fundamental para promover uma cultura organizacional baseada em valores éticos, transparência e responsabilidade, assegurando que todas as operações sejam conduzidas de maneira íntegra e profissional.

Promover um Ambiente de Trabalho Saudável e Seguro

Um dos objetivos primordiais do Código de Conduta é garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os colaboradores. Isso inclui a implementação de políticas rigorosas contra discriminação e assédio, bem como a promoção de práticas de saúde e segurança no trabalho.

ASSEGURAR CONFORMIDADE LEGAL E REGULATÓRIA

O Código de Conduta da Cal Trevo serve como um guia para assegurar que todas as atividades da empresa estejam em conformidade com as leis e regulamentações aplicáveis. Isso inclui normas trabalhistas, ambientais e de segurança, evitando assim quaisquer riscos legais e promovendo a integridade nas operações.

Evitar Conflitos de Interesse

O documento orienta os colaboradores a reconhecerem e evitarem situações que possam resultar em conflitos de interesse. Isso é crucial para manter a imparcialidade e a transparência nos negócios, assegurando que todas as decisões sejam tomadas no melhor interesse da empresa e de seus stakeholders.

Fortalecer a Reputação da Empresa

Ao promover práticas éticas e transparentes, o Código de Conduta ajuda a fortalecer a reputação da Cal Trevo no mercado. A confiança dos clientes, fornecedores e parceiros é construída com base em uma conduta ética consistente, o que é essencial para o sucesso a longo prazo da empresa.

Garantir a Sustentabilidade das Operações

A sustentabilidade é um pilar central do Código de Conduta, que inclui diretrizes para minimizar o impacto ambiental das operações da Cal Trevo. Isso abrange desde a gestão eficiente de recursos naturais até a implementação de práticas de recuperação ambiental, contribuindo para a preservação do meio ambiente.

Fomentar a Inovação e Melhoria Contínua

O Código de Conduta incentiva a busca contínua por inovação e melhoria em todos os aspectos das operações da empresa. Isso inclui a adoção de novas tecnologias, aprimoramento dos processos de extração e produção, e o desenvolvimento de produtos mais eficientes e sustentáveis.

ESTRUTURA DO CÓDIGO DE CONDUTA DA CAL TREVO

Missão

Trazer para nossos clientes o melhor atendimento, com profissionais qualificados.

Visão

Ser referência no mercado de mineração, oferecendo produtos de alta qualidade com foco na satisfação do cliente.

Valores

- **Qualidade:** Entregar produtos com alta qualidade, pensando sempre no cliente.
- **Inovação:** Buscar inovações para oferecer processos e serviços sempre atualizados.
- **Resultado:** Trazer o melhor resultado para os clientes.
- **Excelência:** Buscar a excelência em todos os aspectos da empresa.

RELAÇÕES E COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Cal Trevo compromete-se a proporcionar um ambiente de trabalho seguro, ético e saudável. Atitudes como respeito, educação e profissionalismo são fundamentais. A empresa não tolera discriminação de qualquer tipo e adota uma política rígida contra assédio moral e sexual.

Conflitos de Interesse

Os colaboradores devem reconhecer e evitar situações que possam comprometer a imparcialidade nos negócios, como:

- Utilização indevida de informações privilegiadas.
- Relações de parentesco com fornecedores ou clientes que comprometam a imparcialidade.
- Participação de funcionários em atividades com fornecedores ou clientes.

- Recebimento de presentes ou brindes de clientes.

Sustentabilidade

A Cal Trevo adota práticas que minimizam o impacto ambiental, promovendo a conservação dos recursos naturais e a redução de resíduos e emissões. As iniciativas incluem eficiência energética, gestão da água e promoção da biodiversidade.

Consentimento Informado

A empresa garante que os clientes recebam todas as informações necessárias para tomar decisões informadas sobre os produtos e serviços oferecidos. A comunicação deve ser clara e transparente, respeitando a autonomia e a privacidade dos clientes.

CONCLUSÃO

A criação do código de conduta ético da Cal Trevo reflete o compromisso da empresa com a ética, transparência e responsabilidade social. Este documento orienta as ações e decisões diárias, fortalecendo a cultura organizacional e a reputação da empresa. Ao seguir esses princípios, a Cal Trevo demonstra seu compromisso com a excelência, a integridade e a sustentabilidade, promovendo um ambiente de trabalho saudável e contribuindo para a confiança e satisfação dos seus clientes e parceiros.

CONCLUSÃO E LIÇÕES APRENDIDAS SOBRE AS EMPRESAS MAGAZINE LUIZA E CAL TREVO

CONCLUSÃO

A análise do Código de Conduta do Magazine Luiza e a criação do Código de Conduta da Cal Trevo LTDA proporcionaram uma compreensão aprofundada sobre como diferentes organizações estruturam e implementam suas políticas éticas e comportamentais. Ambas as empresas demonstram um compromisso robusto com a ética, a transparência e a responsabilidade social, apesar de operarem em setores distintos.

Magazine Luiza

O Magazine Luiza, um dos maiores varejistas do Brasil, possui um Código de Conduta bem elaborado que abrange uma ampla gama de práticas éticas e de conformidade. A empresa se destaca por promover um ambiente de trabalho inclusivo, combater a discriminação e o assédio, e adotar práticas sustentáveis. O código enfatiza a importância da ética nas relações com clientes, fornecedores, colaboradores e a comunidade, reforçando a cultura de respeito e integridade da empresa.

Cal Trevo LTDA

A Cal Trevo, localizada em Simão Dias, SE, focada na mineração de calcário e seus derivados, também prioriza um ambiente de trabalho seguro e ético. O Código de Conduta criado por os universitários para a empresa reflete a necessidade de orientar ações e decisões de todos os envolvidos, garantindo conformidade legal e responsabilidade ambiental. O código promove a inovação, sustentabilidade e qualidade, fundamentais para a reputação e sucesso contínuo da Cal Trevo.

LIÇÕES APRENDIDAS

IMPORTÂNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL

Magazine Luiza - A empresa tem uma cultura organizacional inclusiva, destacando a importância da diversidade e do respeito mútuo. A inclusão e a valorização das diferenças são pilares para um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Cal Trevo LTDA - A Cal Trevo valoriza uma cultura de respeito e responsabilidade, essencial para promover um ambiente seguro e ético. A cultura organizacional baseada em valores sólidos ajuda a guiar o comportamento dos colaboradores em todas as interações.

TRANSPARÊNCIA E COMUNICAÇÃO EFICAZ

Magazine Luiza - A comunicação clara das políticas éticas e de conduta é essencial para o entendimento e adesão dos colaboradores. O código detalhado ajuda a esclarecer expectativas e comportamentos esperados.

Cal Trevo LTDA - A criação de um código de conduta específico ajuda a comunicar de forma transparente as diretrizes e valores da empresa, promovendo uma cultura de confiança e clareza.

CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTAÇÕES

Magazine Luiza - O compromisso com a conformidade legal e regulatória é evidente nas políticas do Magazine Luiza, protegendo a empresa de riscos legais e fortalecendo sua credibilidade.

Cal Trevo LTDA - A conformidade com as leis trabalhistas, ambientais e de segurança é fundamental para a Cal Trevo, assegurando que as operações sejam conduzidas de maneira ética e responsável.

SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

Magazine Luiza - A empresa integra práticas sustentáveis em suas operações, evidenciando o compromisso com a responsabilidade ambiental e social.

Cal Trevo LTDA - A Cal Trevo adota práticas sustentáveis em suas operações de mineração, demonstrando um compromisso com a preservação ambiental e a sustentabilidade.

INOVAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

Magazine Luiza - A inovação é incentivada para melhorar produtos, serviços e processos, mantendo a empresa competitiva e adaptável às mudanças do mercado.

Cal Trevo LTDA - A busca por inovação e melhoria contínua é crucial para a Cal Trevo, que investe em novas tecnologias e práticas para aprimorar suas operações e produtos.

REPUTAÇÃO E CONFIANÇA

Magazine Luiza - A reputação da empresa é construída sobre a consistência em práticas éticas e transparentes, ganhando a confiança de clientes, fornecedores e colaboradores.

Cal Trevo LTDA - A Cal Trevo fortalece sua reputação ao adotar e promover valores éticos, construindo confiança com todos os seus stakeholders.

EVITAR CONFLITOS DE INTERESSE

Magazine Luiza - O código de conduta aborda a importância de identificar e evitar conflitos de interesse, garantindo decisões imparciais e justas.

Cal Trevo LTDA - A Cal Trevo orienta seus colaboradores a reconhecerem e evitarem conflitos de interesse, promovendo a integridade nas relações de negócios.

IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NAS RELAÇÕES COMERCIAIS

Magazine Luiza - A empresa enfatiza a importância da ética nas relações com clientes, fornecedores e a comunidade, fortalecendo a confiança e a lealdade.

Cal Trevo LTDA - A Cal Trevo mantém altos padrões éticos em todas as suas interações comerciais, reforçando seu compromisso com a integridade e a responsabilidade.

Cal
Trevo

CÓDIGO DE
CONDUTA

INTRODUÇÃO



O código de conduta da Cal Trevo, retrata o nosso compromisso de guiar um novo negócio de forma transparente, ética, profissional e com respeito mútuo. Fundamentado em nossos valores e nas melhores práticas, o Código de Conduta afirma o padrão de comportamento que esperamos das partes interessadas.

Nosso Código de Conduta é um guia para as ações e as decisões que tomamos. Essas diretrizes se aplicam a todos os públicos de interesse Cal Trevo, ou seja, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e todos aqueles com os quais nos relacionamos, sejam, clientes, concorrentes, Governo ou imprensa.

Nós da Cal Trevo esperamos de você o acordo de efetuar e de compartilhar os valores morais e éticos que inspiram este Código de Conduta, construindo um comportamento exemplar.



ÍNDICE

- Missão, Visão e Valores
- Relações e comportamento no mercado de trabalho
- Conflitos de interesses
- Questões De Interesse Geral;
- Propriedade Intelectual;
- Responsabilidades
- Conformidade dos Métodos Contábeis com a Legislação Aplicada;
- Treinamento e conscientização sobre boa conduta; Procedimentos de
- Gestão dos Assuntos de Ética;
- Dever de Confidencialidade / Assuntos de natureza estratégica e diferencial competitivo;
- Brindes e Presentes;
- Práticas de Boa Conduta nos negócios;
- Saúde, Segurança no Trabalho e Meio Ambiente;
- Direitos de Propriedade Industrial e Intelectual;
- Medidas Disciplinares;
- Sustentabilidade;
- Casos Omissos;
- Esclarecimento E Denúncias;
- Gestão do Código de Conduta Ética.

MISSÃO

Fornecer Cal Virgem, Cal Hidratada, Pó Calcário e Agregados de alta qualidade, satisfazendo as necessidades dos clientes, buscando a excelência como organização, sendo uma empresa economicamente viável, socialmente justa e ambientalmente correta

VISÃO

Ser uma empresa líder na industrialização e comercialização de Cal e agregados nos mercados norte e nordeste do Brasil, sendo reconhecido pela alta qualidade dos seus produtos

VALORES

Respeito as pessoas e ao meio ambiente

Satisfação do Cliente

Alta Qualidade

Busca de resultados positivos

Cumprimento de acordo

RELAÇÕES E COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Nosso compromisso é proporcionar um ambiente de trabalho seguro, ético e saudável para todos . Para essa finalidade, algumas atitudes com os colegas de trabalho são fundamentais, como respeito, educação e profissionalismo

Para promover um ambiente de trabalho harmônico, onde haja respeito, transparência, confiança e responsabilidade. A caltrevo adota as seguintes práticas:

DISCRIMINAÇÃO

NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Cal Trevo, deseja um ambiente de trabalho, com respeito a diversidade e aos direitos humanos. Todos precisam agir em obediência a legislação trabalhista aplicável e exercer suas funções baseadas no comportamento ético, sem preconceito de origem, raça, orientação sexual, cor, etnia, estado civil, idade, religião ou qualquer outro tipo de formas de discriminação

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Qual a diferença entre assédio Moral e Sexual?

O assédio moral é definido pelas seguintes condutas, críticas infundadas, ameaças, violência física, xingamentos, desqualificação profissional. O assédio sexual é marcado por qualquer tipo de conduta de natureza sexual, sem o consentimento, como, toques indesejados, exigência de favores sexuais, comentários e insinuações de cunho sexual. Vale ressaltar que tanto o assédio moral como o sexual, traz danos psicológicos as vítimas.

A empresa repele assédios, como sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza. Aquele colaborador que se sentir assediado ou discriminado de alguma forma pode entrar em contato com o “canal de denúncia” colocado a disposição

Substâncias ilícitas/álcool

A Cal Trevo proíbe e não tolera o uso de substâncias ilícitas no ambiente de trabalho, isso inclui, usar ou distribuir substâncias ilícitas no trabalho e estar sob a influência de substâncias ilícitas.

USO DOS ATIVOS DA ORGANIZAÇÃO

Os colaboradores devem usar os ativos da organização de forma responsável, evitando desperdícios e danos. Todos os ativos da Cal trevo possuem objetivo único de atendimento de necessidade da empresa, e os colaboradores devem presar pelo seu uso, conservação e guarda

CONFLITOS DE INTERESSE

As atividades externas e os deveres funcionais dos colaboradores devem estar perfeitamente harmonizados de forma a evitar perfeitamente, de modo a não causar impacto adverso na sua relação com Cal. Sendo assim as seguintes situações não podem acontecer:

- Utilização indevida de informações privilegiadas obtidas dentro da Cal Trevo
- Que o funcionário tenha relação de parentesco com um fornecedor ou cliente que comprometa a imparcialidade nos negócios.
- Um funcionário que participa de atividades com fornecedores ou clientes
- Um funcionário receber um presente ou brinde de um cliente

É relevante que os colaboradores de forma geral, reconheçam e evitem conflitos de interesse durante a execução de suas atividade profissionais.

3. Questões De Interesse Geral

Imagem e Reputação

Imagem:

A Cal Trevo construiu uma reputação sólida e respeitada no setor de mineração, sendo reconhecida por sua ética, qualidade e compromisso com a sustentabilidade. Nossa imagem corporativa é um reflexo dos valores e princípios que nos guiam, e é fundamental para manter a confiança e a lealdade dos nossos clientes, parceiros e colaboradores. A imagem da Cal Trevo é construída sobre os alicerces de integridade, qualidade, sustentabilidade, inovação, compromisso comunitário e transparência. Esses valores fundamentais não apenas definem quem somos, mas também orientam nossas ações e decisões diárias.

Reputação:

A Cal Trevo conquistou uma reputação impecável como um bastião da ética e excelência na indústria. Nossa base é construída sobre os alicerces sólidos do respeito, transparência e qualidade. Os clientes confiam em nós para proporcionar experiências que vão além da superfície, incorporando padrões éticos em cada interação. A integridade profissional é o nosso lema. Nosso compromisso com a confidencialidade e o respeito aos clientes cria um ambiente onde a confiança é cultivada.

A Cal Trevo também é reconhecida pela sua responsabilidade social. Além de fornecer serviços de alta qualidade, assumimos a responsabilidade ambiental. Acreditamos no crescimento econômico baseado na relação ética e socialmente responsável, equilíbrio ambiental e no respeito aos públicos com que se relaciona. A transparência é um pilar fundamental da nossa reputação. Não apenas fornecemos serviços excepcionais, mas também esclarecemos todas as etapas do processo, desde os preços transparentes até o consentimento informado. Valorizamos o feedback dos clientes, usando cada comentário como uma oportunidade de aprendizado e aprimoramento contínuo.

Propriedade Intelectual

Propriedade Intelectual da Cal Trevo:

Marca Registrada:

O logotipo exclusivo da Cal Trevo, em tons de verde e branco evoca uma forte conexão com a natureza e sustentabilidade. O verde simboliza o crescimento, a renovação e a responsabilidade ambiental, refletindo o compromisso da empresa em operar de forma ecologicamente correta.

Design de Ambiente:

- Na Cal Trevo, o design do ambiente é uma componente fundamental da nossa identidade, refletindo nossos valores de qualidade, inovação e excelência. Nosso espaço foi cuidadosamente planejado para criar uma atmosfera única que proporciona conforto, eficiência e segurança, tanto para nossos colaboradores quanto para nossos clientes.

Protocolos de Tratamento Exclusivos:

- Na Cal Trevo, desenvolvemos protocolos de tratamento exclusivos que refletem nosso compromisso com a excelência, inovação e segurança. Esses protocolos são criados para garantir a máxima eficácia e qualidade em nossos serviços, diferenciando-nos no mercado e assegurando a satisfação de nossos clientes.

Material de Marketing e Promoção:

- Na Cal Trevo, o material de marketing e promoção é essencial para comunicar nossos valores, diferenciais e compromisso com a excelência aos nossos clientes, parceiros e ao mercado em geral. Nossos materiais são projetados para refletir nossa imagem corporativa, fortalecer nossa marca e engajar nosso público-alvo de maneira eficaz e profissional.

Inovações em Sustentabilidade:

A inovação em sustentabilidade na Cal Trevo é mais do que uma prática; é um compromisso integral que permeia todas as nossas operações. Estamos constantemente buscando novas maneiras de melhorar nosso impacto ambiental, promovendo práticas que beneficiem tanto o planeta quanto as pessoas. Nosso compromisso com a sustentabilidade é refletido em cada aspecto de nossa operação, desde a utilização de tecnologias verdes até a gestão responsável de recursos, demonstrando que é possível combinar sucesso empresarial com responsabilidade ambiental.

Responsabilidades

As responsabilidades da Cal Trevo abrangem uma variedade de áreas, todas centradas no compromisso de fornecer aos clientes produtos de calcário de alta qualidade, de maneira ética e segura. Abaixo estão algumas das principais responsabilidades da Cal Trevo

Padrões Éticos e Profissionais:

- Mantemos os mais altos padrões éticos em todas as interações com clientes, funcionários e partes interessadas.
- Também garantimos que todas as operações de extração de calcário sejam realizadas com integridade, respeitando as normas ambientais e de segurança ao trabalho

Qualidade Técnica e Segurança:

- Investimos em treinamento contínuo para a equipe, garantindo a excelência técnica em todas as operações realizadas
- Implementamos e mantemos práticas rigorosas de segurança e sustentabilidade para proteger a saúde e o bem-estar dos funcionários e do meio ambiente.

Transparência e Comunicação:

- Disponibilizamos informações claras e transparentes sobre os produtos oferecidos, preços, processos de extração e quaisquer riscos relacionados.
- Mantemos canais de comunicação abertos com os clientes para receber feedback, respondendo as perguntas e garantindo uma satisfação contínua.

Responsabilidade Ambiental:

Integramos práticas sustentáveis nas operações diárias, minimizando o impacto ambiental e promovendo a responsabilidade social.

- Comprometemos com a conscientização ambiental, implementando iniciativas que contribuam para a sustentabilidade.

Desenvolvimento Profissional:

- Investimos no desenvolvimento profissional incessante da equipe, assegurando que todos estejam atualizados com as últimas tendências, tecnologias e práticas na área de mineração e processamento de calcário.
- Fornecemos oportunidades de aprendizado e crescimento para que a equipe possa realizar operações de alta qualidade e inovadoras.

Inovação e Diferenciação:

- Buscamos constantemente inovações na indústria de mineração de calcário, introduzindo novas técnicas, tecnologias e abordagens que melhorem a eficiência e a qualidade da extração.
- Buscamos sempre um diferencial no mercado através de práticas exclusivas e uma abordagem ética e sustentável.

Conformidade dos Métodos Contábeis com a Legislação Aplicada

As práticas contábeis adequadas não apenas garantem a precisão e transparência nas demonstrações financeiras, mas também asseguram que a empresa esteja em conformidade com as leis e regulamentações fiscais. Abaixo estão alguns aspectos importantes relacionados à conformidade dos métodos contábeis:

Registro e Documentação Precisos:

- Garantimos que todas as transações financeiras sejam registradas de maneira precisa e oportuna nos livros contábeis.
- Mantemos uma documentação completa e organizada de todas as transações, incluindo faturas, recibos e outros comprovantes.

Conformidade com Normas Contábeis:

- Adotamos e seguimos as normas contábeis geralmente aceitas (como as normas internacionais de contabilidade) para garantir a consistência e comparabilidade das informações financeiras.

Atendimento aos Prazos Fiscais:

- Cumprimos todos os prazos fiscais, incluindo a entrega de declarações e pagamentos de impostos. Isso pode incluir imposto de renda, impostos sobre vendas e outros tributos aplicáveis.

Controle Interno e Segregação de Funções:

- Implementamos controles internos eficazes para evitar fraudes e erros. Isso pode incluir a segregação apropriada de funções para garantir uma divisão clara de responsabilidades.

Acompanhamento de Mudanças na Legislação:

- Nós mantemos sempre atualizados sobre mudanças nas leis fiscais e regulamentações contábeis que possam afetar as operações da Cal Trevo.
- Adaptamos os métodos contábeis conforme necessário para garantir a conformidade contínua.

Auditoria Externa e Revisão Independente:

- Submetemos as demonstrações financeiras a auditorias externas regulares para garantir conformidade e credibilidade.
- Consideramos revisões independentes para identificar possíveis áreas de melhoria nos processos contábeis.

Treinamento e conscientização sobre boa conduta

A manutenção de um ambiente de trabalho ético e profissional é essencial para o sucesso e a reputação de nossa organização. Para garantir que todos os colaboradores compreendam e adiram aos padrões de conduta estabelecidos, e oferecemos regularmente, programas de treinamento e conscientização sobre boas práticas e comportamento ético.

Princípios Orientadores:

Respeito e Diversidade:

- No nosso treinamento destacamos a importância do respeito mútuo e da valorização da diversidade. Incentivamos um ambiente inclusivo onde todas as origens, identidades e perspectivas são respeitadas

Confidencialidade e Privacidade:

- Garantimos a proteção das informações confidenciais e a privacidade de todos os indivíduos associados à nossa organização é fundamental para manter a confiança e a integridade em nossas operações. Este objetivo visa estabelecer diretrizes claras para a gestão, armazenamento e compartilhamento de informações sensíveis, assegurando que todos os colaboradores compreendam e cumpram suas responsabilidades relativas à confidencialidade e privacidade.

Consentimento Informado:

- Asseguramos que todos os indivíduos tenham uma compreensão clara e completa das informações necessárias antes de tomar decisões importantes sobre sua saúde, tratamento ou participação em atividades que possam afetar

seu bem-estar. Isso inclui fornecer informações detalhadas sobre os riscos, benefícios, alternativas.

Integridade Profissional:

- A integridade profissional é o alicerce sobre o qual a Cal Trevo constrói sua reputação e realiza suas operações diárias. Este princípio orienta todas as nossas ações e decisões, garantindo que conduzimos nossos negócios de maneira ética, honesta e transparente.

Métodos de Treinamento:

Sessões Presenciais e Online:

- Realizamos sessões interativas para garantir que os nossos colaboradores tenham a oportunidade de discutir e esclarecer dúvidas sobre questões éticas específicas.

Estudos de Caso e Simulações:

- Utilizamos estudos de caso e simulações para contextualizar situações éticas do dia a dia, promovendo uma compreensão prática e aplicável dos princípios éticos.

Feedback e Avaliações:

- Encorajamos o feedback contínuo dos nossos

colaboradores sobre o treinamento e a eficácia das práticas éticas implementadas.

- Realizamos avaliações regulares para medir a compreensão e retenção dos conceitos éticos.

Resultados Esperados:

Cultura Organizacional Fortalecida:

- Buscamos criar uma cultura organizacional onde a ética e o respeito são valores intrínsecos, influenciando as decisões diárias e as interações com os clientes e colegas.

Clientes Satisfeitos e Confiáveis:

- Através do treinamento, visamos garantir que a boa conduta ética resulte em clientes satisfeitos, confiantes na integridade da Cal Trevo.

Equipe Empoderada e Envolvida:

- Esperamos que a equipe se sinta capacitada a tomar decisões éticas e contribuir para a manutenção de um ambiente profissional e respeitoso.

O programa de treinamento e conscientização sobre boa conduta da Cal Trevo é uma expressão tangível do nosso compromisso com a ética e a excelência em todos os aspectos das nossas operações. Estamos dedicados a garantir que cada membro da equipe compreenda a importância da boa conduta e a integre em sua prática diária, contribuindo assim para o sucesso ético e sustentável da Cal Trevo.

Procedimentos de Gestão dos Assuntos de Ética

Na Cal Trevo, reconhecemos a importância crítica da gestão ética em todos os aspectos das nossas operações. Para assegurar a integridade e transparência em nossas práticas, implementamos procedimentos robustos de gestão dos assuntos éticos. Esses procedimentos visam guiar a equipe na identificação, abordagem e resolução de questões éticas, promovendo uma cultura organizacional sólida e ética.

Política de Ética:

- Estabelecemos uma política de ética clara e abrangente que delinea os valores fundamentais da Cal Trevo e define as expectativas em relação ao comportamento ético de todos os membros da equipe.

Canal de Comunicação Confidencial:

- Implementamos um canal de comunicação confidencial, com um sistema de denúncias, permitindo que os nossos colaboradores relatem preocupações éticas sem medo de retaliação.

Treinamento Contínuo:

- Oferecemos treinamento regular sobre questões éticas relevantes para garantir que os nossos colaboradores compreendam as políticas éticas da organização e estejam cientes de como identificar e lidar com dilemas éticos.

Comitê de Ética:

- Estabelecemos um comitê de ética composto por representantes de diferentes áreas da organização, responsável por revisar e orientar casos éticos, garantindo uma abordagem abrangente e imparcial.

Avaliação de Riscos Éticos:

- Conduzimos avaliações regulares de riscos éticos em todas as áreas da organização para identificar potenciais desafios éticos antes que se tornem problemas significativos.

Protocolos para Denúncias:

- Desenvolvemos protocolos claros para a investigação de denúncias éticas, assegurando que cada relato seja tratado de maneira adequada e eficiente.

Resolução Colaborativa:

- Promovemos uma abordagem colaborativa para a resolução de questões éticas, incentivando a comunicação aberta e a busca de soluções que estejam alinhadas com os valores da Cal Trevo.

Comunicação Transparente:

- Garantimos uma comunicação transparente com todas as partes

interessadas, incluindo clientes, funcionários e partes externas, sobre asações tomadas para abordar questões éticas

Monitoramento e Relatórios:

- Monitorar o cumprimento deste código e investigar todas as alegações de violação. Fornecer canais seguros e confidenciais para relatar condutas inadequadas. Proporcionado assim um sistema de monitoramento contínuo para avaliar a eficácia dos procedimentos de gestão ética e gerar relatórios regulares para a alta administração.

Melhoria Contínua:

- Comprometemo-nos com a melhoria contínua dos nossos procedimentos éticos, aprendendo com casos passados, ajustando políticas conforme necessário e mantendo-nos atualizados sobre as melhores práticas do setor. Ao adotar esses procedimentos de gestão ética, a Cal Trevo reforça seu compromisso com a integridade, transparência e responsabilidade em todas as suas operações. Esses procedimentos não apenas ajudam a prevenir dilemas éticos, mas também demonstram nossa dedicação em manter os mais altos padrões éticos na indústria.

Dever de Confidencialidade / Assuntos de natureza estratégica e diferencial competitivo

Na Cal Trevo, reconhecemos a importância vital do dever de confidencialidade na preservação de informações estratégicas e diferenciais competitivos. Nossa mineradora se compromete a criar um ambiente onde a confidencialidade é tratada como um pilar essencial da nossa operação. Abaixo, destacamos como implementamos e gerenciamos o dever de confidencialidade em relação a assuntos de natureza estratégica e diferencial competitivo:

Política de Confidencialidade:

- Estabelecemos e seguimos acordos de confidencialidade clara e abrangente que destaca a importância de proteger informações sensíveis e estratégicas da Cal Trevo.

Sensibilização da Equipe:

- Realizamos treinamentos regulares para toda a equipe, destacando a importância da confidencialidade e explicando as implicações éticas e legais de divulgação não autorizada de informações.

Identificação de Informações Sensíveis:

- Classificamos e identificamos informações que são consideradas sensíveis ou estratégicas para a Cal Trevo. Isso inclui dados financeiros, estratégias de marketing, planos de expansão e inovações no processo produtivo.

Acordos de Confidencialidade:

- Implementamos acordos de confidencialidade (NDAs) ao trabalhar com terceiros, fornecedores e parceiros estratégicos, garantindo que as informações confidenciais sejam protegidas por meio de instrumentos legais.

Acesso Restrito:

- Restringimos o acesso a informações sensíveis apenas a funcionários autorizados, garantindo que apenas aqueles que necessitam dessas informações para executar suas funções tenham acesso a elas.

Tecnologia Segura:

Monitoramento e Auditorias:

- Realizamos monitoramento constante e auditorias internas para garantir o cumprimento das políticas de confidencialidade e identificar qualquer potencial violação.

Respeito a Contratos e Acordos Comerciais:

- Cumprimos rigorosamente todos os contratos e acordos comerciais que incluem cláusulas de confidencialidade, garantindo a confiança e a credibilidade nas relações comerciais.

Consequências para Violações:

- Estabelecemos políticas claras sobre as consequências de violações do dever de confidencialidade, assegurando uma aplicação consistente e proporcional de medidas disciplinares.

Incentivo à Cultura de Confidencialidade:

- Incentivamos uma cultura organizacional que valoriza e promove a confidencialidade, reconhecendo e recompensando práticas exemplares de proteção de informações sensíveis.

Ao adotar essas práticas de gestão do dever de confidencialidade, a Cal Trevo assegura a proteção de informações estratégicas e diferenciais competitivos, contribuindo para a segurança, integridade e vantagem competitiva duradoura da mineradora. Este compromisso reforça a confiança dos clientes, parceiros e funcionários da Cal Trevo como uma instituição que respeita e protege suas informações críticas.

BRINDES E PRESENTES

Na Cal Trevo, manter a integridade e a imparcialidade em todas as nossas relações de negócios é fundamental. Para evitar qual quer conflito de interesses ou percepção de parcialidade, estabelecemos diretrizes claras sobre aceitação e oferta de brindes e presentes.

Diretrizes para brindes e presentes :

- Colaboradores da Cal Trevo não devem aceitar brindes, presentes ou favores de clientes, fornecedores, concorrentes ou qualquer outra parte interessada que possa influenciar, ou parecer influenciar, suas decisões profissionais. É permitido aceitar brindes de baixo valor, como itens promocionais (ex.: canetas, calendários), desde que sua aceitação não comprometa a integridade do colaborador ou da empresa. Qualquer brinde ou presente recebido que exceda um valor simbólico deve ser reportado imediatamente ao gestor direto e registrado para avaliação de conformidade com este Código de Conduta.

Avaliação de conformidade :

- A Cal Trevo reserva-se o direito de revisar a avaliar qual quer brinde ou presente oferecido ou recebido para garantir a conformidade com este código de conduta e as práticas internas da empresa. Caso haja qualquer dúvida sobre a adequação de um brinde e presente, o colaborador deve buscar orientação com seu gestor diretor ou com o departamento de compliance.

TRANSPARÊNCIA

- Todos os brinde e presentes recebidos ou oferecidos devem ser registrados detalhadamente , incluindo a descrição do item, valor aproximado, nome da pessoa ou empresa que ofereceu/recebeu, e a data da transação. este registro será mantido pelo departamento de compliance e estará sujeito a auditorias periódicas para garantir a transparência e a integridade nas relações de negócios.

Conseqüências para a violação:

- Qualquer violação das diretrizes estabelecidas sobre brindes e presentes será tratada com seriedade e poderá resultar em medidas disciplinares, que podem incluir advertências, suspensão ou até mesmo demissão, dependendo

Transparência e Limites:

- Estabelecemos políticas transparentes sobre a distribuição de brindes e presentes, incluindo limites de valor. Isso evita interpretações equivocadas e mantém a conformidade com padrões éticos

Ocasionalidade e gratidão:

- Distribuimos brindes em ocasiões especiais, como aniversário de colaboradores, datas comemorativas ou eventos promocional. Expressar gratidão é fundamental para fortalecer os laços com os colaboradores e clientes.

Qualidade e Durabilidade:

- Na Cal Trevo, entendemos que os brindes representam a imagem da nossa empresa e reforçam nossos valores de qualidade e excelência. Portanto, garantimos que todos os brindes oferecidos sejam de alta qualidade e durabilidade, refletindo o nosso compromisso com a satisfação e a confiança dos nossos parceiros e clientes.

Ética na Aceitação de Presentes:

- Instruímos nossa equipe sobre a ética ao aceitar presentes de clientes. A política é clara quanto à aceitação de presentes apenas dentro de limites éticos e legais.

Práticas de Boa Conduta nos negócios

Práticas de boa conduta nos negócios são fundamentais para estabelecer e manter relações positivas com clientes, parceiros, colaboradores e a comunidade em geral. Na Cal Trevo, estamos comprometidos com padrões éticos elevados e implementamos práticas que refletem nossa integridade e responsabilidade social. Aqui estão algumas práticas específicas de boa conduta que seguimos:

Transparência e Honestidade:

- Mantemos comunicações transparentes e honestas em todas as interações comerciais, desde a publicidade até as transações financeiras. Evitamos informações enganosas ou promessas que não podemos cumprir.

Responsabilidade Ambiental:

- Na Cal Trevo, reconhecemos nossa responsabilidade em proteger o meio ambiente e contribuir para a sustentabilidade do nosso planeta. Nosso compromisso com a responsabilidade ambiental é integrado em todas as áreas das nossas operações, desde a seleção de matérias-primas até o descarte adequado de resíduos. Buscamos constantemente minimizar nosso impacto ambiental e promover práticas sustentáveis em todas as nossas atividades.

Confiabilidade e Cumprimento

de Compromissos:

- Cumprimos nossos compromissos e prazos. Seja no agendamento de serviços, na entrega de produtos ou em acordos contratuais, nossa confiabilidade reforça a garantia da CalTrevo

Respeito e Diversidade:

- Valorizamos a diversidade e promovemos um ambiente inclusivo, onde todos os clientes e membros da equipe são tratados com respeito, independente de origem, gênero, orientação sexual ou outras características

Qualidade e Segurança:

- Priorizamos a qualidade e a segurança em todos os serviços e produtos oferecidos. Investimos em treinamento contínuo para a equipe e garantimos que todos os procedimentos atendam aos padrões éticos e regulatórios

Integridade na Precificação:

- Adotamos uma política de precificação transparente, evitando práticas enganosas ou taxas ocultas. A honestidade na precificação contribui para a confiança do cliente.

Proteção de Privacidade do Cliente:

- Mantemos a confidencialidade das informações dos clientes, respeitando a privacidade e garantindo que os dados pessoais sejam tratados com a máxima segurança.

Envolvimento Comunitário:

- Participamos ativamente em iniciativas comunitárias e sociais, demonstrando nosso compromisso em contribuir para o bem-estar da comunidade local

Desenvolvimento Profissional da Equipe:

- Investimos no desenvolvimento profissional da equipe, promovendo um ambiente de trabalho que incentiva o aprendizado contínuo, o crescimento pessoal e a satisfação no trabalho

Tratamento Ético com Concorrentes:

Na Cal Trevo, acreditamos que a competição saudável e ética é fundamental para o desenvolvimento sustentável do mercado e a inovação contínua. Nosso compromisso com a ética se estende a todas as nossas interações, inclusive com nossos concorrentes. Tratamos todos os concorrentes com respeito e integridade, aderindo aos mais altos padrões de conduta profissional.

SAÚDE, SEGURANÇA NO TRABALHO E MEIO AMBIENTE

Na Cal Trevo, a saúde, a segurança no trabalho e a proteção ambiental são elementos centrais de nossa operação. Nosso compromisso é proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores, enquanto minimizamos nosso impacto ambiental e promovemos práticas sustentáveis. Acreditamos que ao adotar essas práticas, não só protegemos nossos colaboradores e o meio ambiente, mas também garantimos o sucesso e a sustentabilidade de nossas operações a longo prazo.

Segurança no Trabalho:

Implementamos treinamentos regulares em segurança, abordando boas práticas para prevenir acidentes e lesões no ambiente de trabalho.

Mantemos equipamentos de proteção individual (EPIs) disponíveis e incentivamos seu uso adequado durante a realização.

Eficiência

Implementamos medidas para promover a eficiência energética em instalações, incluindo o uso de tecnologias de iluminação eficientes e a adoção de práticas para reduzir o consumo de energia

Prevenção de Riscos Químicos:

Forneceremos treinamento específico para funcionários que manuseiam substâncias químicas, garantindo que tenham certeza dos riscos e saibam como utilizar os produtos de forma segura.

Monitoramento Ambiental:

Realizamos monitoramento ambiental regular para avaliar e mitigar possíveis impactos ambientais relacionados às nossas operações.

Gestão de Resíduos:

Adotamos práticas de gestão de resíduos ambientalmente responsáveis, incluindo a separação adequada e a destinação correta de resíduos sólidos e químicos.

Priorizamos a utilização de produtos e embalagens ecológicas sempre que possível.

Emergências e Evacuações:

Conduzimos simulações regulares de emergências e evacuações para garantir que uma equipe esteja preparada para lidar com situações críticas de forma eficiente e segura

Promoção da Saúde Mental:

Reconhecemos a importância da saúde mental e oferecemos recursos e suporte para a equipe, promovendo um ambiente de trabalho que valoriza o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Certificação e Conformidade

• Na Cal Trevo, valorizamos a excelência em todas as nossas operações e estamos comprometidos com a conformidade legal e regulatória, além de buscar certificações que comprovem a qualidade e a integridade dos nossos processos. Acreditamos que a adesão a padrões reconhecidos e a conformidade com as leis aplicáveis são fundamentais para garantir a confiança dos nossos clientes, colaboradores e stakeholders.

Direitos de Propriedade Industrial e Intelectual

Os direitos de propriedade industrial e intelectual são fundamentais para proteger criações e inovações, garantindo que os criadores e inventores sejam recompensados pelo seu trabalho. Na Cal Trevo, reconhecemos a importância desses direitos para proteger nossa marca, produtos e serviços. Aqui estão alguns aspectos relacionados aos direitos de propriedade industrial e intelectual que implementamos:

Registro de Marca:

Registramos o nome da Cal Trevo e seu logotipo como marcas registradas. Isso confere exclusividade sobre esses elementos e protege nossa identidade no mercado. Propriedade Intelectual em Conteúdo:

- Garantimos que todo o conteúdo criado pela Cal Trevo, como material de Marketing imagens e textos, seja protegido por direitos autorais, impedindo o uso não autorizado por terceiros.

Propriedade Intelectual em Conteúdo:

Garantimos que todo o conteúdo criado pela Cal Trevo, como material de marketing, imagens e textos, seja protegido por direitos autorais, impedindo o uso não autorizado por terceiros.

Inovações em Procedimentos DE extração:

- Na Cal Trevo, estamos comprometidos em buscar constantemente inovações que otimizem nossos procedimentos de extração, promovendo eficiência, sustentabilidade e segurança em todas as etapas do processo. Acreditamos que a inovação é essencial para impulsionar o crescimento e a competitividade da nossa empresa, ao mesmo tempo em que minimizamos nosso impacto ambiental e maximizamos o valor dos nossos produtos.

Contratos de Confidencialidade:

- Utilizamos contratos de confidencialidade ao trabalhar com terceiros, fornecedores e colaboradores, garantindo que informações sensíveis e estratégicas sejam mantidas em sigilo.

Monitoramento e Aplicação:

Na Cal Trevo, o monitoramento e a aplicação de políticas são aspectos essenciais para garantir a conformidade com nossos padrões éticos, legais e de qualidade. Através de sistemas eficazes de monitoramento e processos claros de aplicação, asseguramos que nossos colaboradores estejam alinhados com nossos valores e que nossas operações sejam conduzidas de maneira ética, responsável e eficiente.

Análise de Riscos:

Realizamos análises regulares de riscos para identificar áreas onde nossa propriedade intelectual e industrial possa estar vulnerável e implementamos medidas preventivas.

Manutenção de Documentação

Mantemos documentação detalhada sobre nossas criações, inovações e registros de propriedade industrial e intelectual para facilitar a aplicação de direitos quando necessário.

Colaboração com Profissionais Jurídicos:

Colaboramos com profissionais jurídicos especializados em propriedade intelectual para garantir que nossos direitos sejam protegidos, protegidos e aplicados.

Aviso escrito:

Se um problema persistir, emitimos um aviso por escrito, documentando claramente o comportamento inadequado, as expectativas da empresa e as consequências futuras.

Oferecer treinamento adicional quando proteção, proporcionando aos

funcionários a oportunidade de desenvolver habilidades ou conhecimentos específicos que possam contribuir para o comportamento inadequado.

Investigação Justa

Conduzimos investigações justas e imparciais antes de tomar medidas disciplinares, garantindo que todas as partes envolvidas tenham a oportunidade de apresentar seus pontos de vista.

Conformidade Legal:

Garantimos que todas as medidas disciplinares estejam em conformidade com as leis trabalhistas locais e regulamentações, evitando qualquer discriminação ou tratamento injusto.

Em situações extremas ou após esforços anteriores de correção sem sucesso, a demissão pode ser considerada como última medida disciplinar.

Conformidade Legal:

A sustentabilidade é um princípio fundamental na Cal Trevo, orientando nossas práticas para garantir que operemos de maneira ambientalmente consciente e

socialmente responsável. Aqui estão algumas medidas específicas que implementamos em nossa busca pela sustentabilidade

Produtos e Procedimentos Sustentáveis:

Na Cal Trevo, estamos comprometidos em conduzir nossas operações de forma ambientalmente responsável, adotando procedimentos sustentáveis que minimizem nosso impacto no meio ambiente e promovam a conservação dos recursos naturais.

Eficiência Energética:

- Adotamos medidas para promover a eficiência energética em nossas instalações, utilizando iluminação de baixo consumo, equipamentos eficientes e práticas que minimizem o consumo de energia.

Gestão Responsável de Resíduos:

Implementamos práticas de gestão de resíduos responsáveis, incluindo a separação adequada e a destinação correta de resíduos sólidos e químicos. Priorizamos a redução, reutilização e reciclagem sempre que possível.

Embalagens Sustentáveis:

Optamos por embalagens sustentáveis e ecológicas, buscando reduzir o impacto ambiental associado aos produtos utilizados na Cal Trevo.

Educação Ambiental:

Fornecemos treinamento regular para a equipe sobre práticas sustentáveis, incentivando a consciência ambiental e promovendo a responsabilidade individual na redução do impacto ambiental.

Uso Responsável de Recursos Naturais:

Garantimos o uso responsável de recursos naturais em nossas práticas, evitando o desperdício e procurando alternativas sustentáveis sempre que possível.

Inovação Sustentável:

Buscamos constantemente inovações sustentáveis na nossa mineradora, explorando novas tecnologias e procedimentos que minimizem o impacto ambiental.

Participação em Iniciativas Comunitárias:

Engajamos-nos em iniciativas comunitárias relacionadas à sustentabilidade, apoiando projetos locais que promovam a consciência ambiental e a preservação.

Certificações Ambientais:

Buscamos certificações ambientais reconhecidas para validar nosso compromisso com a sustentabilidade, demonstrando transparência e conformidade com padrões reconhecidos.

Avaliação Contínua e Melhoria:

Realizamos avaliações regulares para monitorar nosso desempenho ambiental e identificar oportunidades contínuas de melhoria em nossa abordagem sustentável. Essas práticas refletem nosso compromisso em equilibrar o sucesso do negócio com a responsabilidade ambiental, contribuindo para a construção de uma marca consciente, ética e alinhada com os valores sustentáveis.

CASOS OMISSOS

Os casos omissos referem-se a situações ou situações que não estão explicitamente cobertas por políticas, disposições ou diretrizes existentes em uma organização. Na Cal Trevo, reconhecemos a importância de lidar de maneira eficaz e ética com casos omissos para garantir uma abordagem consistente e justa em todas as situações. Aqui estão algumas diretrizes gerais sobre como abordamos casos omissos:

Princípios Éticos como Guia:

- Utilizamos nossos princípios fundamentais como guia ao lidar com casos omissos. Isso inclui valores como transparência, integridade, respeito e responsabilidade.

Avaliação da Situação:

- Realizamos uma avaliação cuidadosa da situação em questão, considerando fatores como contexto, impacto potencial e princípios éticos envolvidos.

Consulta com Especialistas:

- Quando necessário, consultamos especialistas internos ou externos para obter insights adicionais sobre uma situação específica. Isso pode incluir consultas legais, éticas ou técnicas, conforme necessário.

Envolvimento das Partes Interessadas:

- Incentivamos o envolvimento das partes interessadas relevantes na resolução de casos omissos. Isso pode incluir colaboradores, clientes, parceiros ou outras partes afetadas pela situação. Desenvolvimento de Diretrizes Adicionais:
 - Se necessário, desenvolvemos diretrizes adicionais ou ajustamos políticas existentes para abordar casos omissos de maneira mais específica no futuro.

Transparência na Comunicação:

- Mantemos uma comunicação transparente ao lidar com casos omissos, explicando as razões por trás das decisões tomadas e garantindo que as partes interessadas compreendam o processo.

Aprendizado Contínuo:

- Encaramos casos omissos como oportunidades de aprendizado contínuo. Avaliamos o que podemos aprender da situação para aprimorar nossas políticas existentes e evitar casos semelhantes no futuro.

Revisão e Atualização Periódica:

- Realizamos revisões periódicas de nossas políticas e diretrizes para garantir que estejam alinhadas com as mudanças no ambiente externo e interno, evitando omissões futuras.

Abordagem Justa e Equitativa:

- Garantimos que a abordagem para casos omissos seja justa e equitativa, evitando discriminação e assegurando que as decisões sejam alinhadas com nossos valores fundamentais.

Flexibilidade e Agilidade:

- Mantemos uma abordagem flexível e ágil ao lidar com casos omissos, permitindo que cada situação possa ser única e exija uma atenção adaptável.

Lidar com casos omissos de maneira ética e eficaz é essencial para a manutenção da integridade e da consistência em todas as operações da Cal Trevo. Essas diretrizes visam um roteiro para abordar situações não previstas e reforçam nosso compromisso com a transparência, a justiça e a aprendizagem contínua.

ESCLARECIMENTOS E DENÚNCIAS

Gestão do Código de Conduta Ética

A gestão do Código de Conduta Ética na Cal Trevo é um processo contínuo e integrado que visa garantir que todos os colaboradores compreendam, adotem e sigam os princípios éticos fundamentais da organização. Aqui estão algumas práticas e estratégias que estão implementadas para gerenciar eficazmente o Código de Conduta Ética:

Comunicação Clara e Acesso Fácil:

- Garantimos que o Código de Conduta Ética seja comunicado de forma clara e acessível a todos os colaboradores. Disponibilizamos o código em formatos digitais e impressos e garantimos que seja facilmente acessível a todos.

Treinamento e Conscientização:

- Realizamos treinamentos regulares sobre o Código de Conduta Ética para todos os colaboradores, incluindo novas contratações. Esses treinamentos destacam os princípios éticos, exemplos práticos e as consequências de divulgação

Materiais de Suporte:

- Integramos a apresentação do Código de Conduta Ética no processo de onboarding de novos funcionários, enfatizando sua importância desde o início do emprego.

Canais de Denúncia e Consulta:

- Criamos materiais de suporte, como guias e exemplos, para auxiliar os colaboradores na compreensão e aplicação prática do Código de Conduta Ética.

Avaliação Periódica e Atualização:

- Realizamos avaliações periódicas do Código de Conduta Ética para garantir que estejam alinhados com as práticas e valores atuais da organização. Atualizamos o código conforme necessário.

Liderança Exemplar:

- A liderança da Cal Trevo desempenha um papel exemplar ao demonstrar práticas éticas e ao incorporar os princípios do nosso Código de Conduta Ética em todas as suas decisões e comportamentos. Acreditamos firmemente que a liderança pelo exemplo é fundamental para promover uma cultura de integridade e responsabilidade em toda a organização, inspirando confiança e respeito em nossos colaboradores e partes interessadas.

Sanções e Consequências Claras:

- Especificamos claramente as avaliações e consequências para o Código de Conduta Ética, garantindo que todos os colaboradores tenham compreensão das implicações de comportamentos antiéticos.

Revisão Regular com a Equipe:

Realizamos revisões regulares do Código de Conduta Ética em reuniões de equipe, promovendo a discussão e esclarecendo dúvidas para garantir uma compreensão contínua.

CONCLUSÃO

A experiência de analisar e desenvolver códigos de conduta para empresas como o Magazine Luiza e a Cal Trevo LTDA destaca a importância da ética na gestão empresarial. Os códigos de conduta não são apenas documentos formais, mas sim ferramentas essenciais para promover a integridade, a sustentabilidade e a excelência organizacional. As lições aprendidas com essas empresas servirão como um guia valioso para futuros líderes e gestores, enfatizando a necessidade de incorporar valores éticos em todas as esferas de atuação empresarial.

CAPÍTULO 10:

ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA COUTO MIX CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DO SUPERMERCADO JN

Carla Andressa Matos Costa Cruz, Eric Mateus Souza Ribeiro, José Fabrício Santos Silva, José Gabriel Augusto Abreu, Júlio Emanuel de Jesus Santos, Pedro Manoel Oliveira Rodrigues, Cleide Mara Barbosa da Cruz, Silvia Manoela Santos de Jesus

APRESENTAÇÃO

Foi feita uma análise no código de conduta ética da empresa Couto Mix, situada na cidade de Simão Dias/SE, uma empresa de pequeno porte do ramo varejista de joias e artigos pessoais, após a análise percebe-se que a empresa é bem rígida no cumprimento do seu código de ética, faz políticas de incentivos para seus colaboradores seguirem sua conduta ética, tenta ao máximo o cumprimento do seu código de conduta ética na prática, no cotidiano, através da responsabilidade e respeito com seus clientes, no atendimento de qualidade, oferecendo produtos de qualidade e durabilidade por preços acessíveis. É uma empresa que tem uma grande preocupação e responsabilidade com o meio ambiente e sustentabilidade, disponibiliza políticas para seus colaboradores de incentivos de reciclagem, redução de desperdício, substituição de papel para arquivos digitais, tudo isso vem fazendo o Couto Mix uma empresa diferenciada e sustentável.

INTRODUÇÃO

A empresa Couto Mix, foi fundada na data 13/01/2024, fica localizada na Cidade de Simão Dias/SE, na rua José Avelino de Oliveira em frente ao Banco do Bradesco, a empresa é uma extensão do Supermercado Couto, as principais atividades da empresa, são o comércio varejista de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal, artigos de cama, mesa e banho, brinquedos e artigos recreativos, suvenires, bijuterias e artesanatos, papelaria, artigo de uso pessoal e doméstico, é uma empresa de pequeno porte, que conta com apenas cinco funcionários, por ser ainda uma empresa de pequeno porte, ela não oferece uma progressão de carreira para seus colaboradores, mas no futuro, com o seu desenvolvimento e crescimento a empresa vai criar o plano de carreira para seus colaboradores.

A missão é fornecer produtos de alta qualidade e preços acessíveis para seus consumidores, além disso, a empresa conta com suas crenças e valores, como à integridade, respeito ao cliente, excelência no atendimento, responsabilidade social, inovação e o trabalho em equipe. Sendo totalmente transparente, com seus colaboradores e clientes, e na política da empresa é inaceitável a falta de transparência com os clientes, seja em relação a preços, políticas de devolução ou qualidade dos produtos, falta de ética e tratamento injusto com os colaboradores.

A empresa acredita em alguns fatores que podem trazer um diferencial maior, como a importância da localização estratégica, a concorrência no mercado, a eficiência operacional, a gestão de estoque e a satisfação do cliente, tudo isso como chave para o sucesso, e conta com regras e normas na comunicação dos colaboradores com os clientes, como padrões de atendimento ao cliente, diretrizes de marketing e publicidade, políticas de mídias sócias, normas de etiquetas e vestimenta e procedimentos de emergência e segurança.

Essas diretrizes garantem uma comunicação eficaz entre funcionários, uma interação consistente e positiva com os clientes, e uma representação coerente da marca em diversos canais, possui uma liderança democrática, onde os colaboradores tem o poder de dar ideias a liderança e são ouvidos pelo líder, as decisões principais da empresa são tomadas pela dona da empresa e a gerência, a empresa conta com o setor de gestão de pessoas, com a finalidade de recrutamento, treinamento, gestão de desempenho, comunicação interna, motivação, engajamento e resolução de conflitos para garantir que os colaboradores estejam bem preparados, motivados e capazes de oferecer um serviço de qualidade aos clientes.

A empresa tem uma concepção moral muito séria, através de equilibrar o lucro com responsabilidade social e respeito aos clientes, funcionários e comunidade. Isso se reflete em uma política de transparência, integridade nos negócios, cuidado ambiental, diversidade, inclusão e práticas éticas em toda a cadeia de suprimentos, refletindo o compromisso com a ética e responsabilidade.

Figura 1 – Logomarca da Empresa



Fonte: Couto Mix (2024)

PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS PARA A EMPRESA COUTO MIX

A empresa Couto Mix é uma empresa de pequeno porte, situada na cidade de Simão Dias/SE, uma empresa quem tem tamanha preocupação com os seus clientes e colaboradores, com o meio ambiente e social da nossa cidade, é uma empresa que presa pela qualidade de vida dos seus colaboradores, está sempre disponibilizando e investindo em produtos e equipamentos que venha dá uma ótima qualidade de trabalho para seus colaboradores.

De acordo com Robbins (2011), os termos qualidade de vida, bem-estar, felicidade e satisfação no trabalho, é muito importante para que o colaborador exerça suas atividades de maneira feliz e alegre disposto á dá seu melhor para contribuir com os objetivos e metas da empresa .

O objetivo da empresa é garantir conformidade legal e ética nas operações do varejo, através de políticas e procedimentos, treinamentos, monitoramento, implementação, tudo isso faz com que a empresa assegure operações éticas e legais, promovendo um ambiente de confiança e integridade.

A Couto Mix é uma empresa que se preocupa bastante com o meio ambiente, a empresa tem investido em políticas de conscientização com seus colaboradores e clientes, com o intuito de conscientizar a população á reduzis os desperdícios de água, energia e conscientizar a população a reciclar e de colocar os resíduos nos seu

determinados lugares corretos, nas suas operações a empresa vem cada dia mais substituindo o papel por arquivos digital, assim como também tem investido em placas solares para utilizar uma energia renovável, com o intuito de preservar o meio ambiente e ser cada vez mais uma empresa sustentável.

Por meio das suas práticas de operações é possível notar que a conduta da empresa Couto Mix está de acordo com as missões e valores da empresa descritos no código de conduta ética, a conduta da empresa é totalmente ética, pois é uma empresa que demonstra total transparência nas suas operações, trata seus colaboradores e clientes com respeito, cumpre rigorosamente as leis e regulamentos, promove a inclusão social, adota práticas sustentáveis e contribui positivamente para a comunidade local.

EMPRESA: SUPERMERCADO JN

O Supermercado JN, é uma empresa de pequeno porte e fica localizado na cidade de Simão Dias/SE, foi fundada em 10/05/2023, pela empresária Aline Viana de Souza, é uma empresa que conta com oito funcionários, em conversa com a empresária sobre o código de conduta ética, a mesma relata que a empresa não possui, porém a empresa tem suas regras e normas internas, procura dar o melhor atendimento e qualidade para seus clientes, mas segundo a empresária, a empresa procura sempre respeitar seus colaboradores, em ter um tratamento por igual com todos, procura está sempre disposto a ouvi-los e atender as necessidades deles, fazendo assim uma ambiente saudável de trabalho.

Foi proposto a empresária um suporte para a criação do código de conduta ética, que é muito importante para a empresa, pois de acordo com Moreira (1999, p. 33) o código de ética é um documento escrito que tencionam impactar no comportamento do empregado para sua empresa.

A empresária aceitou o apoio para a criação do código de conduta ética, segue abaixo o código de conduta ética da empresa Supermercado JN.



1) Introdução:

Este Código de Ética e Conduta visa informar e esclarecer a todos os colaboradores, em quaisquer níveis hierárquicos, acionistas, fornecedores, prestadores de serviço, clientes, órgãos, entidades ou agentes públicos, sindicatos e meios de mídia social sobre os comportamentos que devem orientar o negócio, as atividades e os relacionamentos.

A ética, os valores e os relacionamentos transparentes são pilares essenciais para a perenidade e sucesso do Supermercado JN, por isso é dever de todos os envolvidos respeitar as regras e orientações descritas neste Código de Ética e Conduta. Todos temos o dever de reforçar a cultura e a ética propagada pelo Supermercado JN, levando essas regras e valores para cada atitude nossa do dia a dia da empresa.

Compete a cada colaborador e terceiros tomar conhecimento deste código e respeitá-lo, consultando-o esporadicamente a fim de verificar as suas eventuais atualizações. O acesso ao Código de Ética e Conduta poderá ser feito através do nosso site

(www.supemercadojn.com.br), sendo ele também disponibilizado no momento da integração do novo colaborador à empresa.

Por fim, é importante salientar que este Código de Ética e Conduta não pretende abranger todas as situações possíveis e ações desejadas por parte da empresa, mas sim de exemplificar e pontuar os principais valores e atitudes que devem nortear todas as relações estabelecidas por pessoas envolvidas ao Supermercado JN.

2) Mensagem da Empresária:

Por sermos uma empresa familiar, é impossível não olharmos para trás e enxergar o enorme esforço que foi feito para chegarmos até aqui pelos nossos pais, mães, tios, tias, avós, primos, amigos e colegas de trabalho. É impossível não enxergar a ética, o trabalho e a harmonia que permeou a relação de tanta gente dentro da empresa. Isto é tão importante que três dos valores do Supermercado JN são fortemente baseados nesses conceitos.

Se chegamos até aqui com esses valores, acreditamos que eles são uma importante inspiração para o nosso sucesso futuro e por isso ficamos animados com a ideia do desenvolvimento deste código. Que ele seja muito usado como guia por todos os nossos colaboradores e interessados para que o Supermercado JN mantenha os mesmos valores que possui desde a sua fundação e a sua trajetória de sucesso e empreendedorismo.

3) Cultura e Princípios:

A fundadora da empresa escreveu a missão, visão e valores da empresa.

***Missão do Supermercado JN:**

Oferecer produtos e serviços de qualidade com preços competitivos com o objetivo de satisfazer suas expectativas e necessidades. Estamos sempre prontos a atender bem, ouvir, compreender e buscar a melhor solução. Nosso compromisso também se aplica aos colaboradores para quem desejamos criar uma equipe de profissionais de qualidade, competentes e fiéis à empresa e seus valores.

Visão do Supermercado JN:

O Supermercado JN almeja ser reconhecido no mercado varejista por sua qualidade, organização e inovação. Isso proporcionará aos seus clientes uma nova experiência em compras, aliada a um crescimento sustentável.

Valores do Supermercado JN:

- Qualidade nos produtos e serviços oferecidos;
- Respeito e cooperação entre as pessoas;
- Clareza na comunicação;
- Comprometimento;
- Qualidade de vida e bem-estar.

4) Relacionamentos:

A. Colaboradores:

Temos um compromisso muito forte com nossos colaboradores, que possuem um papel importante para atingirmos a nossa missão como empresa. Por isso, tratamos todos os colaboradores com dignidade e respeito, oferecendo a eles o ambiente de trabalho e ferramentas para que desenvolvam o seu trabalho da melhor forma.

Todos os nossos colaboradores, independente de nível hierárquico, possui o dever de seguir estritamente este Código de Ética e Conduta, mantendo um espírito de colaboração mútua, convívio e relacionamento dignos, cordiais, profissionais, livres de qualquer preconceito e discriminação com os outros colaboradores. Devem também respeitar a diversidade, os processos e regras internas da empresa e os procedimentos de saúde e segurança do trabalho.

Aqueles que possuem um papel de gestão, devem também manter uma comunicação constante com a sua equipe, sempre de forma ética e profissional, lembrando o colaborador sobre este Código de Ética e Conduta e as atitudes aceitas e não aceitas pela empresa. O gestor deve se lembrar sempre de que uma ferramenta extremamente importante da liderança é o exemplo e por isso deve sempre agir aplicando as condutas esperadas pela empresa e por este Código de Ética e Conduta.

B. Clientes:

Como empresa, os clientes são a razão de existirmos, tudo o que fazemos possui como finalidade atendê-los com a máxima eficiência. Por isso, devemos buscar constantemente a melhoria de processos, qualidade dos produtos e serviço, conquistando assim a sua satisfação.

Junto aos nossos clientes devemos: manter sempre uma comunicação clara, verdadeira e consistente; sermos isentos e éticos; prestar um serviço de qualidade e cortês; criar uma relação de confiança, respeito e livre de qualquer julgamento; oferecer produtos de qualidade, e; respeitar todas as normas do Código de Defesa do Consumidor.

C. Fornecedores, parceiros e prestadores de serviços:

Sabemos que para o sucesso do Supermercado JN, é muito importante também construirmos boas relações comerciais com nossos fornecedores, parceiros e prestadores de serviços. E ter uma boa relação comercial, significa uma relação transparente, de confiança, leal, profissional, com base em regras e premissas objetivas e onde todos os envolvidos saem vencedores, numa relação de ganha-ganha.

Queremos manter relações duradouras, por isso encontrar parceiros comerciais que compartilham dos mesmos princípios éticos, valores e compromissos é essencial. Assim como é essencial e incentivado que estes parceiros mantenham a irrestrita observância a este Código de Ética e Conduta e possamos juntos construir caminhos para atingirmos a nossa missão.

Vale ressaltar o dever de todos os envolvidos em cumprir: com os princípios de confidencialidade e sigilo de informações que são esperados dessas relações comerciais; as normas e regras estabelecidas em contratos, e; com o dever de todos em não propor ou aceitar qualquer tipo de vantagem pessoal.

D. Governos e entidades:

Trabalhamos e entendemos a importância de se trabalhar num ambiente regulamentado, por isso respeitamos e cumprimos com as leis e normas determinadas pelo governo e outros órgãos governamentais. Com base na ética, compromisso e respeito, mantemos sempre um diálogo de qualidade e isento com todos os entes públicos.

Também entendemos a importância das entidades sindicais na representação dos colaboradores, portanto procuramos manter uma relação próxima e aberta com as entidades envolvidas, a fim de atingir as melhores negociações e acordos entre as partes envolvidas.

E. Comunidade:

O Supermercado JN se enxerga como parte da comunidade a qual está inserido. Desta forma, buscamos contribuir para o seu desenvolvimento e progresso, construindo pontes e diálogos com a população, entendendo as suas particularidades, criando e adaptando nossos projetos para agregar mais valor.

Diante destes objetivos, devemos agir de forma responsável e ética com a comunidade, tendo consciência do impacto da nossa atividade e buscando sempre aprimorar e desenvolver procedimentos e projetos que tenham como resultado um maior impacto positivos nas comunidades às quais estamos integrados, valorizando sempre os seus aspectos regionais.

F. Concorrentes:

Respeitamos as regras do livre mercado e da concorrência, compreendendo as dinâmicas de mercado como importantes motores para a constante melhoria e aprimoramento de processos e qualidade de produtos e serviços.

Respeitamos nossos concorrentes atuais e futuros, por isso primamos por um relacionamento respeitoso com todos, respeitando sem exceção todas as regras, normas e boas práticas de mercado e conduta, buscando assim o sucesso apenas com base nos nossos méritos profissionais.

5) Segurança da informação:

Todos os colaboradores do Supermercado JN devem zelar pelo sigilo das informações profissionais e pessoais obtidas. Assim, nos comprometemos em manter estas informações guardadas de modo seguro, por meio de uso de senhas, restrição de acesso e outros mecanismos possíveis.

Nos comprometemos também em não compartilhar qualquer informação sigilosa na qual tivermos acesso, seja com colegas, parentes, clientes, fornecedores ou outras pessoas quaisquer que não tenham obtido prévia autorização para também acessá-las.

Compreendemos e nos comprometemos em não vazar qualquer informação sigilosa, tendo clareza de que este ato representa uma grave infração a este Código de Conduta e Ética e, portanto, é passível medidas disciplinares.

6) Conflito de interesses:

Um conflito de interesse ocorre quando uma decisão que necessita ser tomada no ambiente profissional e com a visão da empresa pode ser, ou acaba por ser, influenciada por um benefício pessoal que o tomador da decisão tem a possibilidade de receber. Ou seja, o conflito ocorre no momento em que o colaborador perde a imparcialidade inerente ao seu cargo de tomador de decisão por um interesse pessoal próprio.

Sempre que encontrarmos uma situação de conflito de interesse ou que tenhamos dúvidas se a situação se enquadra num conflito de interesse, devemos procurar o Comitê de Ética, que estará à disposição para sanar todas as nossas dúvidas e nos orientar em como proceder diante da situação narrada.

Alguns exemplos de conflito de interesses que podemos presenciar são:

- A. Utilizar informações da empresa em proveito próprio;
- B. Contratação de parentes;
- C. Manter relação fora da empresa com fornecedores, concorrentes ou clientes;
- D. Utilizar bens da empresa em proveito próprio;
- E. Trabalhar e ser fornecedor da empresa ao mesmo tempo.

7) Pontos de atenção:

Além das condutas esperadas pelo Supermercado JN nas relações descritas anteriormente neste Código de Ética e Conduta, destacamos neste tópico alguns pontos de atenção que são de extrema importância mantermos vigilância sobre as situações que podem ocorrer e como iremos agir diante delas. Vale lembrar que apesar de elencarmos aqui diversos pontos, não é possível exaurirmos todas as possibilidades, devendo sempre nos questionarmos diante das situações do dia a dia e tomarmos a decisão com base na ética e da conduta esperada pela empresa.

C. Abuso de álcool, uso de drogas e porte de armas:

O uso ou porte de bebida alcóolica ou substâncias ilícitas nas dependências da empresa é proibido. À exceção, poderá ser permitido o consumo de bebida alcóolica em eventos da empresa, sendo essa permissão concedida caso a caso e de forma verbal ou escrita. Porém, cabe apontar que mesmo nas situações em que o consumo de bebida alcóolica seja autorizado, devemos sempre manter um consumo moderado, a fim de mantermos uma postura de seriedade e o comportamento esperado da situação.

Todos os colaboradores, prestadores de serviços e terceiros, devem se manter sóbrios durante a jornada de trabalho, sendo que caso algum colaborador possua algum tipo de dependência química, esta deve ser comunicada ao Comitê de Ética. Por fim, o porte de armas de fogo ou brancas não é permitido a nenhum colaborador, assim como sprays de pimenta e armas de eletrochoque.

B. Assédio moral e sexual:

Devemos como colaboradores do Supermercado JN, sempre prezar pelo respeito e dignidade de todos, por isso toda e qualquer forma de assédio, seja ele moral ou sexual, constitui uma atitude inaceitável e proibida. Vale ressaltar que, como informado outras vezes ao longo deste Código de Ética e Conduta, todas as partes envolvidas nas atividades da empresa devem cumprir os termos apresentados neste código, portanto, prestadores de serviço, terceiros e outros também devem se manter atentos a este tópico.

Caso alguém vivencie ou presencie uma situação que possa se enquadrar numa situação de assédio, deverá comunicar o Comitê de Ética imediatamente.

C. Preconceito:

Um dos nossos valores é respeito e cooperação entre as pessoas, portanto devemos manter sempre uma postura respeitosa e receptiva com todas as pessoas, não aceitando qualquer tipo de preconceito, seja de raça, cor, orientação sexual, etnia, religiosa, dentre outras.

D. Trabalho escravo ou infantil:

O Supermercado JN segue e apoia todas as regulamentações trabalhistas e existentes com relação à proibição de trabalho escravo ou infantil, não aceitando, portanto, qualquer contratação, atividade ou parceiros comerciais que se utilizem dessa forma de mão de obra.

Qualquer parte que utilize mão de obra escrava ou trabalho infantil, deve ser imediatamente comunicada ao Comitê de Ética, que irá analisar e caso e tomar as medidas cabíveis.

E. Medidas disciplinares abusivas:

Não serão tolerados pela empresa, qualquer forma ou situação de medidas disciplinares que sejam degradantes, abusivas, ou que firam a dignidade ou os direitos da pessoa, assim como não serão toleradas coerções, castigos ou chantagens.

F. Dinheiro e reembolso:

O Supermercado JM possui processos estruturados do uso do dinheiro da empresa e de reembolso, sendo que estes processos se baseiam também nos princípios da boa fé. Dessa forma, devemos sempre tratar o assunto com a máxima seriedade e importância, garantindo que os valores pagos são coerentes, dentro das práticas de mercado e da legislação competente.

Da mesma forma, os reembolsos também devem ser tratados por todos com a máxima seriedade e princípios éticos, solicitando apenas os reembolsos que são de fato devidos, priorizando o prévio acordo, com o setor responsável, dos gastos a serem reembolsados.

G. Não retaliação e falsa denúncia:

Devemos respeitar e assegurar o direito de todos de realizar uma denúncia ao Comitê de Ética, portanto, sendo um direito de todos os envolvidos com a empresa, não devemos aceitar qualquer tipo de retaliação à parte denunciante, podendo inclusive este ato gerar uma nova denúncia ou um agravamento nas medidas possíveis de serem tomadas.

Da mesma forma que não devemos aceitar possíveis retaliações, devemos usar nosso direito de denúncia com a máxima responsabilidade e ética, portanto,

denúncias falsas e sem fundamento de fato são proibidas, podendo inclusive ser causa de nova denúncia e motivo de sanções por parte do Comitê de Ética.

H. Presentes e convites:

Oferecer presentes e convites a eventos é uma prática comum dentro das relações comerciais, sejam estas com fornecedores, clientes, prestadores de serviços ou outras partes, porém ela deve ser realizada sempre com base no princípio da boa-fé, sem a expectativa de algum tipo de retorno ou benefício. Portanto, nossa posição como receptores deve ser a de nunca aceitar um presente ou convite com o qual seja perceptível essa intenção da outra parte, informando o Comitê de Ética que poderá nos auxiliar numa recusa respeitosa, e de nunca nos deixarmos influenciar ou influenciar a nossa tomada de decisão pelo recebimento desses presentes.

É imprescindível nunca aceitarmos presentes ou convites a eventos que sejam ilegais, que violem qualquer legislação vigente, a moral e os bons costumes da nossa sociedade ou que possam causar qualquer dano à imagem da empresa. Assim como devemos também nos manter vigilantes com relação a frequência da oferta e do recebimento de presentes e convites, pois essa alta frequência pode acabar afetando a nossa tomada de decisão.

Devemos comunicar nosso gestor todas as vezes que recebermos a oferta de um presente ou convite, que deverá analisar a sua recepção e o seu destino com base nos seguintes parâmetros:

a) Caso o presente ou convite possua um valor percebido menor ou igual a R\$ 50, o próprio gestor da área ou gerente de loja poderá definir a sua destinação, que será preferencialmente dividido entre os colaboradores da área ou diretamente para o colaborador presenteado;

b) Caso o presente ou convite possua um valor percebido maior do que R\$ 50, deve-se Destinar o presente ou convite para a Diretoria, que decidirá a sua destinação.

É importante termos em mente que nos é vedado: solicitar um presente ou convite a um evento, seja ele de qualquer valor, frequência ou motivação; aceitar qualquer presente em dinheiro, vale-presente ou que tenha uma representação em valor, e; receber qualquer presente ou convite fora das dependências da empresa ou sem o conhecimento dos seus gestores.

Por fim, todos os presentes ou convites a eventos ofertados pelo Supermercado JN, também será regido pelos mesmos princípios de boa-fé e cautela apontados neste tópico.

I. Doações:

Todas as doações realizadas pelo Supermercado JN devem ter uma função filantrópica, devendo elas serem realizadas preferencialmente em mercadoria e seguindo os procedimentos internos estabelecidos pela empresa.

Como colaboradores da empresa, devemos nos atentar se a entidade receptora respeita todas as normas descritas neste Código de Ética e Conduta e todas as legislações pertinentes. Assim como devemos nos manter isentos na tomada de decisão da doação, sem buscar qualquer tipo de influência ou benefício próprio, e tomando cuidado com possíveis conflitos de interesse.

J. Uniforme, EPI e EPC:

O uso do uniforme, de EPI e de EPC é obrigatório a todos os colaboradores que a empresa os disponibiliza, sendo proibido o seu uso fora do local de trabalho e do seu expediente. Devemos utilizá-los de forma correta e zelosa, a fim de garantir a sua durabilidade, eficiência e eficácia nos seus objetivos de saúde e segurança.

K. Celular:

É proibido o uso de celular particular durante o horário de trabalho, sendo permitido o uso apenas de celulares oferecidos pela empresa ou que tenham sido autorizados expressamente.

Para os casos de emergência, é recomendado que o colaborador informe o telefone fixo da loja em que trabalha para os seus familiares, a fim de que eles consigam entrar em contato. Ademais, em casos de emergência, devemos solicitar ao nosso gestor imediato a autorização do uso do celular particular.

Devemos ter em mente que nos é vedado utilizar o celular para fazer fotos ou vídeos, gravar áudios, ouvir música, ver vídeos ou filmes, acessar a internet ou jogos, exceto se autorizado pela empresa.

Sabemos que o uso do celular nos tira bastante a atenção do nosso ambiente ao redor, dessa forma, a fim de evitar qualquer risco a nossa saúde e segurança, não devemos utilizar jamais o celular próximo a máquinas e equipamentos que necessita a nossa atenção. Assim como não devemos utilizar o celular, seja para chamadas ou outras funções, enquanto utilizamos escadas, dirigimos ou em locais que possuam algum risco ou proibidos por lei. I.

Fraude.

O Supermercado JN preza sempre por um ambiente de trabalho saudável, respeitoso, ético e justo e essa busca passa por apresentar informações corretas e reais, embasadas por documentos e aprovadas por processos internos íntegros. Por isso, não devemos cometer, conviver ou tolerar qualquer atitude que resulte numa omissão, falsificação, manipulação ou imprecisão de documentos, resultados, números ou informações.

8) Canal de Comunicação:

O Canal de Comunicação é o meio pelo qual todos os colaboradores, clientes ou terceiros da empresa poderão tirar suas dúvidas, comunicar situações de conflito de interesses ou outras situações e realizar denúncias de descumprimento de qualquer termo presente neste Código de Ética e Conduta.

Todas as comunicações realizadas pelo Canal de Comunicação serão tratadas pelo Comitê de Ética, que poderá convocar um Comitê de Apuração para averiguar as informações contidas em eventuais denúncias e emitir um parecer sobre o caso apontado. As comunicações todas devem conter o nome completo e a função dentro da empresa da pessoa que envia a mensagem, sendo que estas informações serão tratadas com sigilo a fim de que apenas as pessoas envolvidas no processo de recepção e eventual apuração do caso tenham conhecimento.

Todos temos o dever de zelar pelos valores e patrimônio da empresa, assim como zelar pelo cumprimento deste Código de Ética e Conduta por todos, dessa forma comunicar o Comitê de Ética sobre eventuais descumprimentos das normas expostas neste código se demonstra como um dever, devendo sempre fazermos uma avaliação prévia se a situação realmente se enquadra numa infração.

O Comitê de Ética também poderá sanar as dúvidas de um colaborador que esteja em dúvidas se uma situação se enquadra como um desvio a este código antes

de abrir de fato a denúncia, fazendo a comunicação desta dúvida também pelo Canal de Comunicação, porém, é sempre importante termos em mente que o Canal de Comunicação e o Comitê de Ética tem a função de analisar casos que descumpram as normas da empresa ou presentes neste Código de Ética e Conduta e não conflitos pessoais que possam existir entre colaboradores ou terceiros, sendo que esses conflitos devem ser resolvidos entre os próprios envolvidos e gestores da área.

Canal de comunicação: jnsupermercado@gmail.com

TERMO DE RESPONSABILIDADE DO CUMPRIMENTO DO TERMO DE CÓDIGO E CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA SUPERMERCADO JN

Pelo presente termo de responsabilidade, eu _____
_____, portador (a) da matrícula de identificação de
contratação nº _____, devidamente inscrito (a) no Crachá sob nº

_____, trabalhando no setor _____
_____, exercendo a função _____
_____, cadastrado sob o nº _____, neste
Município Simão Dias, Estado de Sergipe.

Por ser a expressão da verdade, firmo o presente termo de responsabilidade, em cumprir o código de conduta ética da empresa Supermercado JN, a qual eu faço parte.

Simão Dias - SE, _____ de _____ ano _____.

Nome e assinatura do Colaborador (a) da empresa Supermercado JN

Matrícula nº _____

CONCLUSÃO

LIÇÕES APRENDIDAS

Diante das análises feitas nas duas empresas no Couto Mix e no Supermercado JN, nota-se o tamanho do conhecimento adquirido pela equipe, percebemos a importância do código de conduta ética para as empresas, conhecemos os processos e projetos que as empresas têm com a sociedade e meio ambiente, aprendemos a importância da qualidade de vida no trabalho aos colaboradores. Assim como obtivemos muitos conhecimentos, os empresários também obtiveram bastante conhecimentos através do diálogo e trocas de informações, o Supermercado JN não tinha o código de conduta ética, porém através do diálogo, nossa equipe se propôs a ajudar na criação e a mesma aceitou e deu um feedback para a equipe, agradecendo o empenho da equipe na criação do código de ética do seu estabelecimento, bem como vai utilizar o código de conduta ética criado pela nossa equipe, fazendo suas adaptações.

REFERÊNCIAS

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 8. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2011.

MOREIRA, Joaquim Manhães. **A ética empresarial no Brasil**. São Paulo, Pioneira, 1999.