



Código de Ética e Conduta



Código de Ética e Conduta

Colaboradores,

O objetivo da elaboração de um código de ética e conduta representa o interesse em promover nossos valores que norteiam nossa conduta e servem como fundamentos para estabelecer os princípios da empresa frente aos seus relacionamentos internos e externos envolvendo colaboradores, clientes, fornecedores, comunidade, sociedade e a concorrência.

Representa, também, um instrumento de valorização do que temos de mais importante:

nosso capital humano, pois cremos que uma equipe bem capacitada, motivada e imbuída desses valores é capaz de tornar o serviço cada vez melhor.

Para nós está claro que o sucesso dessas ações não está relacionado simplesmente ao cumprimento de normas, mas sim ao comprometimento de cada um de nós com os objetivos traçados neste documento. Por isso, estamos abertos à críticas e sugestões que possam contribuir e enriquecer este trabalho e nos ajudar na busca da melhoria de serviços e alcance de nosso aprimoramento contínuo na direção de nossa visão de futuro.

Contamos com você.

DIREÇÃO GERAL



Código de Ética e Conduta

Qual é esta visão de futuro que a Brasil quer chegar junto com a contribuição de todos os seus colaboradores:

Visão

Ser reconhecida como uma empresa inovadora, sólida e rentável que gera qualidade e valor percebido por nossos clientes, colaboradores, fornecedores e parceiros, mantendo nossos serviços com consistência, buscando sempre um crescimento sólido com atendimento contínuo, tendo como foco a valorização do ser humano e na criação de valor à sociedade, atuando de forma ética, responsável e planejada.

Para alcançarmos com sucesso esta Visão temos que cumprir uma Missão diária por todos os escalões da Brasil junto a todos aqueles que nos relacionamos tanto interna quanto externamente e que pode ser traduzida por:

Missão

Desenvolver a auto-estima e bem-estar das pessoas e contribuir para um mundo melhor, através da melhoria da qualidade dos nossos serviços e da satisfação dos nossos clientes internos ou externos.

Tanto Visão quanto Missão são caminhos construídos fundamentalmente por TODOS os colaboradores da Brasil e acreditamos e valorizamos alguns comportamentos que chamamos de Valores como fundamentais para o sucesso desta construção de caminho:

Valores

- >Coragem
- >Humildade
- >Iniciativa
- >Competência
- >Trabalho em Equipe
- >Confiança
- >Objetividade



A Brasil valoriza estes comportamentos que foram marcas existentes desde o início de suas operações e acredita que aliado ao bom senso, são sustentação importante para o sucesso e relações de longo prazo com seus colaboradores.

Princípios Gerais

1. Direitos Humanos:

A Brasil considera em todas as suas decisões a isonomia de tratamento entre todos os que nela trabalham, parceiros, fornecedores e clientes sem distinção de qualquer natureza (cor, etnia, opção religiosa, política, gênero, estado civil, nacionalidade, orientação sexual, deficiência, idade, opinião e etc.), Nosso ambiente é de respeito às competências individuais das pessoas e à diversidade dos membros de nossas equipes.

2. Relacionamento com os clientes:

A Brasil tem o compromisso de fornecer serviços e produtos em condições apropriadas a cada tipo de cliente, tratando-os de forma igualitária, buscando satisfazer suas necessidades atentando sempre para:

- >O estabelecimento de uma relação de confiança e lealdade mútua;
- >A prestação de serviços com a máxima qualidade e segurança;
- >A adoção de uma comunicação baseada em informações claras, verdadeiras e consistentes a respeito de nossas ações, serviços e produtos.
- >O atendimento de compromissos comerciais baseados em preço, prazo, qualidade e condições para cada tipo de serviço/produto.

Clientes da Brasil podem ser também fornecedores dela, mas vendas e compras são funções separadas e não devem ter relação uma com a outra, evitando-se a prática de reciprocidade.

O uso de declarações falsas ou enganosas para vender ou fazer marketing dos serviços da Brasil é estritamente proibido. Em caso de problemas de comunicação, o empregado da Brasil deverá encaminhar imediatamente a correção de qualquer mal-entendido que possa existir em relação a um cliente ou cliente em potencial.



3. Relacionamento com os Colaboradores:

a) Contratação e Promoção:

>Em qualquer desses processos o candidato deve ser cuidadosamente avaliado quanto às exigências e requisitos técnicos e profissionais relativos ao exercício de cada função, não sendo toleradas quaisquer formas de favorecimentos ou privilégios.

>Em hipótese alguma haverá discriminação de credo religioso, convicção política filosófica, raça, sexo, cor, idade ou estado civil.

>Não deverá existir discriminação ou segregação quanto à participação de pessoas portadoras de necessidades especiais nos processos seletivos.

>Ao contrário, a Brasil incentiva a admissão de profissionais com esse perfil em funções compatíveis, de acordo com as determinações legais.

>Parentes de empregados deverão concorrer em igualdade de condições com os demais candidatos, não se admitindo, contudo, a subordinação direta entre cônjuges, avós, pais, filhos, sogros, genros, noras, irmãos e cunhados, ou desenvolvendo atividades na mesma gerência ou processo.

>No preenchimento de vagas, a Brasil considera o aproveitamento de pessoal interno uma forma de propiciar oportunidade de crescimento profissional.

>Os critérios que norteiam a promoção de um funcionário são: histórico profissional, assiduidade, pontualidade, zelo pelo material de trabalho, auto-desenvolvimento, iniciativa, habilidades em relacionamentos pessoais, comunicabilidade, conduta ética, conhecimento, prática, experiência e atitudes individuais indispensáveis ao crescimento profissional.

b) Desempenho, Educação e Treinamento:

>O colaborador deve conhecer suas responsabilidades, sendo considerada sua atribuição **adquirir** conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao bom desempenho de sua função. Cabe à empresa **orientá-lo** nesse sentido.

>É atribuída aos gestores a responsabilidade de avaliação e orientação, individualmente, de informações que favoreçam crescimento profissional aos colaboradores. Considera-se o elogio um instrumento salutar de orientação, reconhecimento e motivação.

>**Elogios devem ser feitos em público e advertências, caso necessárias e construtivas, em particular.**

>O líder deverá dedicar especial atenção à motivação e ao desenvolvimento



Código de Ética e Conduta

>profissional da equipe, comprometendo-se a propiciar-lhe oportunidades de desenvolvimento, tendo como base as competências requeridas pela empresa e sua contribuição profissional. Para isso, deve **incentivar** a empregabilidade de seus colaboradores, **fomentar** sua formação e aprendizagem, **reconhecer** seus esforços de forma específica e **valorizar** objetivamente seus êxitos.

>Em suas atividades diárias, eventuais erros devem ser tratados com compreensão e orientação construtiva. A repetição de erros resultantes de descuido, negligência ou falta de interesse devem merecer atenção especial em sua sinalização, pois podem em último caso estarem sujeitos a aplicação de sanções legais.

4. Conflitos de interesses:

- a) Os funcionários da Brasil não deverão participar de situações em que seus interesses pessoais estejam acima do negócio ou transações em nome da empresa. Todos os atos, operações em nome da Brasil devem estar de acordo com os procedimentos legais e serem norteados pela consciência profissional e o mais elevado padrão ético, sem pleitear ou incorrer em vantagens pessoais de ambas as partes.
- b) Os empregados devem ter lealdade à Empresa e comprometimento com os valores, a missão, a visão, os objetivos, os princípios e as normas por ela estabelecidas.
- c) Atividades que não concorram com o tempo a ser dedicado à Brasil, e não gerem conflitos de interesses, não sofrem objeção por parte da empresa.
- d) Durante a jornada de trabalho, assuntos de interesse pessoal devem restringir-se ao tempo mínimo indispensável, regido pelo bom senso e acordados com o gestor direto.

5. Relacionamento no trabalho:

É compromisso da Brasil orientar pelo profissionalismo o relacionamento com os empregados, tendo como referência os seguintes princípios:

- >Os relacionamentos no trabalho devem orientar-se pela confiança, honestidade, integridade, imparcialidade e respeito mútuo.
- >A busca de conciliação entre interesses da empresa e do empregado deve ocorrer prioritariamente, por meio do diálogo na relação direta entre os empregados e suas lideranças.



Código de Ética e Conduta

- > Não se permitem práticas abusivas contra empregados, como assédio moral ou sexual, arrogância, pressões, intimidações ou ameaças, bem como as advertências escritas devem ser dadas somente na presença do empregado e de forma profissional.
- > Todo tratamento que for considerado desrespeitoso, passará por uma sindicância para apuração dos fatos e devidas providências a serem tomadas.
- > Os colaboradores são orientados e acompanhados por sua chefia imediata e periodicamente poderão receber sinalização sobre seus pontos fortes para manutenção e/ou pontos que precisam melhorar.
- > A preservação da saúde e da integridade física é prioritária em relação a interesses econômicos.

6. Relacionamento com fornecedores:

- > A Brasil procura tratar todos os seus fornecedores de maneira respeitosa, mas **considera parceiras** as instituições aliadas e comprometidas com a sua organização, que divulgam e valorizam sua marca e valores, que orientam e apóiam no financiamento de suas atividades e possibilitam o desenvolvimento e a comercialização de seus serviços e produtos. Com eles a Brasil procura manter relacionamentos diferenciados e duradouros, baseados no respeito, na confiança e lealdade.
- > A escolha e contratação de fornecedores devem seguir os critérios técnicos, profissionais e éticos de acordo com as necessidades da empresa. Esse processo deve ser conduzido seguindo normas preestabelecidas, garantindo o melhor custo/benefício, tais como concorrência ou cotação de preços.
- > A Brasil reprovava qualquer tipo de favorecimento pessoal, incluindo gratificação monetária, relacionada à aquisição ou indicação de produtos.
- > São vetados negócios com empresas que utilizem mão-de-obra infantil ou cujos produtos ou serviços sejam de origem duvidosa.

7. Relacionamento com a comunidade:

Consciente de sua Responsabilidade Social, a Brasil apoiará e atuará em atividades de promoção do bem-estar social, a preservação do meio ambiente e a qualidade de vida.



Código de Ética e Conduta

8. Relacionamento com o sindicato:

A Brasil reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos empregados e empenha-se em buscar, por meio da negociação realizada com respeito e responsabilidade, o melhor acordo entre os interesses destes e da empresa.

A Brasil mantém relação de respeito com os sindicatos e não pratica qualquer tipo de discriminação ou retaliação aos empregados sindicalizados.

9. Relacionamento com concorrentes:

A Brasil procura ter um relacionamento respeitoso e leal com seus concorrentes e desta forma fazer valer seus próprios méritos e vantagens.

Orientamos nossos funcionários a evitar depreciar os eventuais concorrentes, seus produtos ou serviços. Não são admitidas atitudes que representem concorrência desleal, práticas comerciais antiéticas ou quebra de sigilo quanto às atividades internas relacionadas à estratégia comercial da empresa.

10. Informações privilegiadas

A divulgação de dados e informações internas da Brasil para o meio externo só poderá ser feita com o conhecimento da chefia. O funcionário deverá abster-se de utilizar, em benefício próprio ou de terceiros, as informações da empresa de que tenha conhecimento, mesmo depois de seu desligamento.

Constituição do Comitê de Ética e Conduta Corporativa

Constituição do Comitê

O Comitê é constituído por representantes dos diversos setores que fazem parte da estrutura da Brasil. Sua composição será prerrogativa da Diretoria Corporativa.

Atribuições do Comitê

- > Avaliar permanentemente a atualidade, pertinência e disseminação do Código de Ética e Conduta, preservando a cultura da Brasil.
- > Avaliar casos de violação aos valores da Brasil contidos pelo Código, e seus diversos itens.
- > Analisar e orientar sobre as dúvidas de interpretação deste Código, bem



Código de Ética e Conduta

>como reunir-se periodicamente para discutir situações deparadas em seu dia-a-dia corporativo alusivas às questões éticas.

>Em casos esporádicos, reunir-se mediante convocação de um dos membros ou do coordenador do Comitê.

Conduta para Empregados

Âmbito de aplicação:

Este código de ética e conduta se aplica a todos os colaboradores da Brasil e prevê a proposição às organizações parceiras, da adoção e/ou elaboração facultativa de Código de Conduta com conteúdo similar.

Entrada em vigor

O presente código de ética e conduta entra em vigor em Março de 2019, aprovado pela Diretoria da Brasil e comunicado, individualmente, a todos os empregados da empresa.



TERMO DE COMPROMISSO

Reconheço que recebi e analisei o Código de Ética e Conduta da Brasil, concordando com as orientações sobre o comportamento ético que a empresa espera de cada um de nós.

Nome do funcionário

Setor

Data e assinatura



FALE CONOSCO

Rua: Professor Castilhos ,431/grupo 629

Campo Grande - Rio de Janeiro

Telefone : (21) 3146-8455 / (21) 4101-8683

E-Mail: Brasil@Brasilmultserv.com