

# **CÓDIGO DE ÉTICA**

# Apresentação

A Souza & Filhos é uma empresa que oferece serviços terceirizados de higienização hospitalar limpeza empresarial, portaria, jardinagem, paisagismo, copa e cozinha. Referência

no mercado baiano, a empresa foi fundada em 2003 e hoje conta com 400 colaboradores, além de uma carteira de clientes onde figuram as maiores clínicas, hospitais e multinacionais da região.

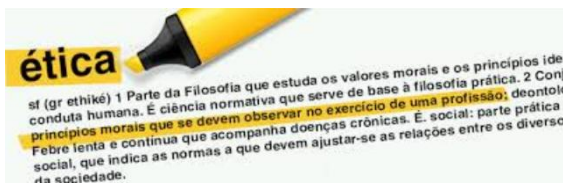
Através de uma política séria e de respeito com os nossos parceiros e colaboradores, oferece mão de obra rigorosamente treinada e capacitada para realizar uma ampla gama de serviços terceirizados com um alto padrão de qualidade. Garantimos segurança, praticidade e eficiência aos nossos clientes, facilitando seu cotidiano profissional.



Este Código de Ética aplica-se a todos os diretores, Gestores e demais colaboradores da Souza&Filhos e das empresas por ela controladas.

O Código de Ética tem a função de guiar a Souza&Filhos em seus objetivos de ser um negócio ágil, competitivo e ousado, com responsabilidade e excelência no setor de serviços de higienização médico-hospitalar, bem como nos demais setores onde atuamos, tornando-se, confiável, rentável e perene com permanente agregação de valor, permitindo-lhe conservar uma imagem pública sólida e respeitada.

O objetivo deste Código de Ética é justamente definir os princípios que norteiam as ações e os compromissos de conduta pessoal e profissional entre os membros da instituição e deles com a sociedade, procurando explicar o sentido ético de nossa Missão e Visão. Ele pretende expressar a busca de coerência entre discurso e a prática, em ações concretas do nosso dia a dia.



O Código aplica-se a todos os membros, dos diretores aos empregados, não importando de qual setor seja. É importante que todos leiam, entendam e o assimilem. Será nosso fio condutor, aplicável a todos os nossos negócios, produtos e operações. O Código ajudará a proteger nossos bens mais

valiosos – a reputação e a integridade.

São exigências básicas – princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência – pelos quais todos nós devemos nos nortear, sempre.

Atenciosamente,

A Diretoria

## Premissas

**MISSÃO EMPRESARIAL:** Ser os melhores, mais ágeis, competitivos e ousados, com responsabilidade e excelência no setor de serviços de higienização médico hospitalar, bem como nos demais onde atuamos.

**VISÃO DE FUTURO:** Priorizar a seriedade, e ética e a transparência, sendo uma empresa reconhecida como inovadora em todos seus processos de higienização profissional.

## Valores Inalienáveis

Os valores inalienáveis construídos foram detalhados a fim de que, efetivamente, orientem a postura e atitude que deve ser praticada pelos integrantes, para o fiel cumprimento da Missão Empresarial e assim alcançar a Visão.

Os valores devem ser o diferencial da cultura do Souza&Filhos

I-Pessoas: Conquiste a confiança do seu líder e/ou liderados pelo exemplo continuado.

- Valorize as pessoas para termos uma empresa consolidada;
- Tenha transparência nas relações humanas;
- Tenha humildade em aprender com as diferenças, respeitando posições opostas e opiniões diferentes;
- Persiga incessantemente os resultados pactuados com comprometimento e disciplina.

II-Compromisso: Não deixe para fazer amanhã o que deve ser feito hoje.

- Seja disciplinado. Não deixe tarefas pendentes;
- Foque na solução e não no problema;
- Trabalhe em equipe: nenhum de nós é tão inteligente quanto todos nós juntos.
- Cuide do patrimônio da empresa como se fosse seu.

III-Produtividade: Tenha atitude e pro atividade.

- Cumprir seus prazos é honrar sua palavra;
- Procure sempre ser o melhor no que faz;
- Busque constantemente melhorias de produtividade com inovação;
- Evite retrabalho e desperdícios de material

## Princípios Éticos e Compromisso de Conduta



### I. DIGNIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS PESSOAS

Valorização da vida e afirmação da cidadania, respeitando a integridade física e moral de todas as pessoas, as diferenças individuais e a diversidade dos grupos sociais, com igualdade e justiça.

### II. INTEGRIDADE

Repúdio a toda forma de fraude e corrupção, assumindo uma postura ativa diante de situações não condizentes com os princípios éticos assumidos.

### III. SUSTENTABILIDADE

Atuação empresarial com responsabilidade ambiental, econômica, social e cultural, de forma equilibrada, respeitando a vida em todas as suas formas. E em todas as etapas do processo até a chegada ao consumidor final

### IV. TRANSPARÊNCIA

Transparência dos critérios que norteiam as decisões e as ações da Souza&Filhos, mediante comunicação clara, precisa e acessível, observando-se sempre, no entanto, os limites do direito à confidencialidade.

## V. LEGALIDADE

Respeito à legislação nacional e dos países com os quais da Souza&Filhos mantém relações comerciais, bem como às normas internas que regulam as atividades de cada empresa, em qualquer parte do mundo, desde que estas sejam práticas corretas.

## VI. PROFISSIONALISMO

Desempenho profissional íntegro, com responsabilidade e zelo, baseado em valores sociais, lealdade e respeito mútuo, comprometido com a busca da excelência e o desenvolvimento da Souza&Filhos.

**Compete a todos**



- 1.1 – Pautar suas decisões empresariais pela ética, transparência, integridade, lealdade, impessoalidade, legalidade e eficiência, utilizando de forma responsável seus recursos econômico-financeiros na busca por níveis crescentes de competitividade, excelência e rentabilidade, considerando os legítimos interesses de todos os seus públicos de relacionamento e seu compromisso com a sustentabilidade;
- 1.2 – Administrar os seus negócios com independência, visando a fortalecer sua situação econômico-financeira, adotando políticas e diretrizes transparentes no que diz respeito aos investimentos, à distribuição de dividendos e aos demonstrativos da sua situação econômico-financeira, zelando pelo patrimônio e pela imagem institucional;
- 1.3 – Basear sua relação com os seus públicos de relacionamento na pró-atividade de comunicação, de forma precisa, correta, transparente e oportuna, disponibilizando informações corretas ao mercado, de modo não só a minimizar rumores e especulações, como demonstrar a transparência de suas ações;
- 1.4 – Recusar parcerias que utilizem mão de obra infantil ou trabalho forçado e denunciar infratores;

1.5 – Repudiar e denunciar toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, propina e tráfico de influência;

1.6 -- Disseminar os princípios éticos com partidos e os compromissos de conduta expressos neste Código de Ética;



---

*Compromissos entre o Souza&Filhos e seus colaboradores: diretores, empregados, contratados, prestadores de serviço e estagiários.*

---

2.1 – Compromissos da Souza&Filhos com seus colaboradores:

2.1.1 – Tratar todos seus colaboradores com cordialidade e respeito;

2.1.2 – Promover a melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores proporcionando bem-estar, saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho;

2.1.3 – Respeitar e valorizar a diversidade social e cultural e as diferenças individuais, dispensando a todas as pessoas tratamento equânime, sem preconceitos de origem social, cultural, étnicos ou ainda, relativos a gênero, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física, nem qualquer outra forma de discriminação;

2.1.4 – Garantir a seus colaboradores o acesso a todas as informações funcionais que lhes digam respeito;

2.1.5 – Estimular a livre manifestação de ideias, repudiando ameaças, chantagens, humilhações, intimidações, desqualificações ou assédios de qualquer natureza nas relações de trabalho. Não admitir – em suas atividades próprias, nas atividades dos parceiros da Souza&Filhos – o trabalho infantil, o abuso e a exploração sexual de crianças e adolescentes, o trabalho forçado ou em condições degradantes. Não admitir também qualquer forma de violência física, sexual, moral ou psicológica e denunciar infratores;

2.1.6 – Disponibilizar para todos os colaboradores canais de comunicação efetivos, seguros e confiáveis para receber informações, sugestões, consultas, críticas e denúncias;

2.1.7 – Valorizar a produção intelectual e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por seus colaboradores, considerando suas propostas de melhoria de processos, independente de sua posição hierárquica.

2.1.8 – Adotar critérios preestabelecidos de uma forma transparente e objetiva na avaliação de seus colaboradores, que considerem o mérito de seu desempenho técnico e de sua conduta ética, garantindo-lhes o direito de conhecerem os critérios e os resultados de suas avaliações;

2.1.9 – Prover aos seus colaboradores condições para o aprimoramento de suas competências, oferecendo oportunidades de progressão funcional;



Compromissos entre seus colaboradores: diretores, empregados, contratados, prestadores de serviço e estagiários da Souza&Filhos.

## 2.2 Compromisso dos colaboradores com a Souza&Filhos:

2.2.1 – Conhecer e cumprir este código de ética;

2.2.2 – Exercer suas atividades com profissionalismo, buscando seu aprimoramento e atualização permanente, contribuindo para a excelência dos processos, produtos e serviços;

2.2.3 – Não praticar, nem submeter-se ou ser conivente com ato de preconceito, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, violência verbal, gestual ou física, humilhação, constrangimento, coação, assédio moral, político, religioso e sexual, ou qualquer outro ato contrário

aos princípios e compromissos deste Código de Ética, e denunciar imediatamente os que assim agem;

2.2.4 – Preservar a integridade dos documentos, registros, cadastros e sistemas de informação da empresa;

2.2.5 – Guardar sigilo das informações privilegiadas, estratégicas e confidenciais da empresa a que tenham acesso em função de sua atuação profissional, independente de sua posição hierárquica, não as utilizando em benefício próprio ou de terceiros;

2.2.6 – Manifestar-se em nome da empresa somente quando estive autorizado ou habilitado para tal, respeitando as áreas encarregadas do relacionamento com os órgãos de comunicação e da prestação de informações à imprensa ou ao mercado; não veicular informações inverídicas, incorretas ou sigilosas;

2.2.7 – Contribuir para integração dos colaboradores e o desenvolvimento do trabalho em equipe, com espírito de cooperação, solidariedade e responsabilidade, em ambiente de preservação da saúde e segurança de todos;

2.2.8 – Respeitar o ambiente de trabalho, não adotando comportamentos inadequados que possam prejudicar o bom andamento das atividades;

2.2.9 – Valorizar a apresentação pessoal, de forma adequada ao tipo de atividade que exercem, o ambiente de trabalho e o público com que mantêm contato;

2.2.10 – Respeitar a hierarquia, sem que isso impeça a possibilidade de denunciar comportamento indevido de qualquer colaborador, independente de sua posição hierárquica;

2.2.11 – Respeitar a produção intelectual e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por seus colegas, independente de sua posição hierárquica;

2.2.12 – Obter prévia autorização de seu superior para a publicação ou exposição, em ambientes externos, de estudos, pesquisas, pareceres e outros trabalhos de sua autoria ou participação, que envolvam conhecimentos relacionados à empresa;

2.2.13 – Zelar, em qualquer situação, pela integridade física e moral das pessoas e da segurança patrimonial;

2.2.14 – Comunicar imediatamente aos canais adequados qualquer ato ou fato contrário ao interesse público ou da empresa, solicitando providências para sua solução;



2.2.15 – Utilizar ferramentas, máquinas, equipamentos e demais recursos materiais e imateriais da empresa de forma adequada, cuidadosa, racional e sustentável, para fins exclusivamente do trabalho, evitando e combatendo toda forma de mau uso e desperdício;

2.2.16 – Não fazer uso do tempo de trabalho, cargo, função e influência administrativa para atividades de interesse próprio ou para obter favorecimento para si para outrem;

2.2.17 - Não manter relações de subordinação hierárquica direta com cônjuge ou parente em qualquer nível;

2.2.18 - Não exercer controle ou influência sobre a administração de empresas concorrentes, fornecedoras ou clientes;

2.2.19 - Não ofertar ou aceitar presentes, privilégios, pagamentos, empréstimos, doações, serviços ou outras formas de benefício, para si ou para qualquer outra pessoa;

2.2.20 – Repudiar e denunciar aos canais adequados toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, propina e tráfico de influência;

2.2.21 – Exercer as responsabilidades profissionais de gestão com transparência e equanimidade, orientando e motivando os demais colaboradores para criar um ambiente de trabalho saudável, harmonioso e propício à excelência de desempenho e produtividade, zelando pelo cumprimento de todas as normas, Código de Ética e instruções corporativas.



Compromisso da Souza&Filhos e de seus colaboradores no relacionamento com seus fornecedores, prestadores de serviços, demais parceiros e clientes.

3.1 – Selecionar e contratar fornecedores e prestadores de serviços baseando-se em critérios legais, técnicos, de qualidade, custo e pontualidade, exigindo destes um perfil ético na gestão da responsabilidade socioambiental;

3.2 – Recusar práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes, trabalho forçado ou em condições degradantes, assim como toda e qualquer forma

de violência física, sexual, moral ou psicológica e outras práticas contrárias aos princípios deste Código de Ética, inclusive na cadeia produtiva de seus fornecedores e denunciar infratores;

3.3 – Não participar de negociação da qual possam resultar vantagens ou benefícios pessoais que caracterizem conflito de interesses reais ou aparentes para os colaboradores envolvidos, de qualquer uma das partes;

3.4 – Não prestar qualquer favor ou serviço remunerado a fornecedores e prestadores de serviços com os quais mantenham relação por força das suas atividades na empresa;

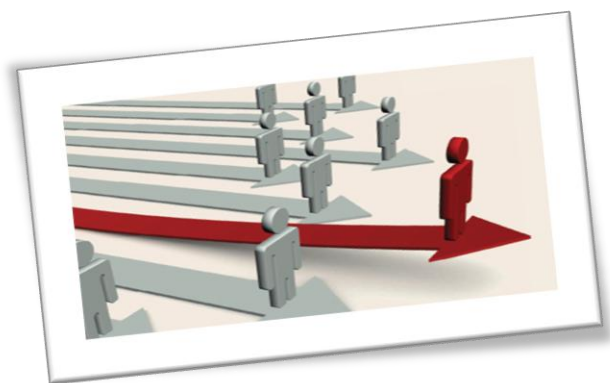
3.5 – Tratar com respeito, cordialidade e em conformidade com os princípios deste Código de Ética os empregados de fornecedores e de prestadores de serviços;

3.6 – Desestimular disposições contratuais que afrontem ou minimizem a dignidade, a qualidade de vida e o bem-estar social dos empregados prestadores de serviço e estagiários;

3.7 – Estabelecer e manter relacionamento e comunicação com clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros segundo os princípios éticos definidos neste Código de Ética, oferecendo tratamento equânime a todos eles, evitando qualquer privilégio e discriminação;

3.8 – Preservar e tratar com sigilo os dados cadastrais e informações pertinentes aos clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros, obtidos em decorrência do relacionamento empresarial;

3.9 – Não aceitar ou oferecer presentes, gratificações ou vantagens, ainda sob forma de tratamento preferencial de ou para clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros ligados aos negócios ou interesses da Souza&Filhos.



Compromisso da Souza&Filhos no relacionamento com concorrentes.

4.1 – Manter civilidade e independência no relacionamento com as empresas concorrentes, buscando informações de mercado de maneira lícita e dispondo-as de forma fidedigna, por meio de fontes autorizadas;

4.2 – Tomar decisões empresariais no melhor interesse dos seus negócios, observando e defendendo as normas de livre concorrência, em conformidade com a legislação brasileira e dos países em que atuam.



#### Transações Comerciais e Contratações de parentes.

Em princípio não devem ocorrer contratações com pessoas físicas ou jurídicas cujos acionistas relevantes ou administradores sejam Colaboradores ou tenham relação de parentesco com conselheiros, com diretores ou pessoas que exerçam cargo de chefia, ou com Colaboradores que participem diretamente da contratação ou supervisão.

Caso seja necessária essa contratação por representar grande vantagem para empresa, ela deverá ser aprovada pelo Diretoria.

Em princípio não devem ser contratados Colaboradores que tenham relação de parentesco com conselheiros, diretores, gerentes ou pessoas que venham a ter posição de supervisão com o candidato.

Caso seja necessária essa contratação por representar grande vantagem para a empresa, ela, deverá ser realizada através de rigoroso processo de seleção, inclusive através de avaliação especializada com uso de testes psicotécnicos, deve ser aprovada pelo superior imediato e pelo superior deste, e deve ser comunicada previamente a Diretoria Executiva.

# Disposições Complementares

As disposições acima não se aplicam de forma retroativa à data de aprovação deste Código de Ética pela Diretoria, não se aplicam às contratações anteriores de Colaboradores da Souza&Filhos e nem aos contratos já existentes.

## Abrangência

O presente Código de Ética abrange os diretores, empregados, contratados, prestadores de serviço e estagiários.

As empresas fornecedoras e prestadoras de serviço terão em seus contratos uma cláusula em que se comprometem a respeitar, cumprir e fazer cumprir, no que lhes couber, este Código de Ética, com o seguinte teor:

*“A CONTRATADA declara conhecer e comprometer-se a respeitar, cumprir e fazer cumprir, no que couber, o Código de Ética da Souza&Filhos, que se encontra disponível no site: [www.SouzaFilhos.com.br](http://www.SouzaFilhos.com.br), sob pena de submeter-se às sanções previstas no presente instrumento contratual”*

## Vigência, avaliações e revisões

O presente Código de Ética tem validade indeterminada, entretanto a Souza&Filhos compromete-se a submeter seus conteúdos e suas práticas a processos de avaliação e revisão periódica, em prazos a serem definidos ao longo do processo de sua disseminação.

## Canais de acesso para consultas, esclarecimentos, sugestões, críticas e denúncias

Para consultas, o presente Código de Ética poderá ser acessado via internet no endereço:

[www.SouzaFilhos.com.br](http://www.SouzaFilhos.com.br);

Para esclarecimentos, sugestões, críticas e denúncias, qualquer pessoa poderá entrar em contato direto com a Comissão de Ética, ou por meio da Ouvidoria da empresa ([www.SouzaFilhos.com.br/etica](http://www.SouzaFilhos.com.br/etica)). Será assegurado total sigilo, confidencialidade e proteção institucional contra eventuais tentativas de retaliação aos que se utilizarem deste canal. As denúncias de transgressões aos princípios ou compromissos de conduta serão analisadas pela respectiva Comissão de Ética.

### Medidas disciplinares

O descumprimento de algum dos princípios éticos ou compromissos de condutas expressos neste Código de Ética, apurado pela Comissão de Ética, poderá resultar na adoção de medidas disciplinares, de caráter educativo, sem prejuízo da adoção de medidas administrativas e/ou judiciais, quando se tratar, ademais de infrações contratuais e/ou legais.

### Advertência

A princípio a advertência seria uma forma da empresa fazer com que o empregado tome conhecimento da infração que ele cometeu, podendo até chegar a rescisão do contrato por justa causa, caso ele venha a cometer os mesmos atos faltosos ou com agravantes.

Embora não haja legislação que discipline a aplicação de advertências, este ato está no poder intrínseco do empregador que dirige a empresa. A advertência é um aviso ao empregado para que ele tome conhecimento de que seu comportamento não atende às normas estabelecidas pela empresa em relação às suas atribuições e obrigações como empregado.

Através da advertência, o empregado estará tomando ciência que seu contrato de trabalho poderá até ser rescindido por justa causa se houver reiteração nos atos considerados faltosos. É o meio pelo qual o empregador poderá demonstrar que ações estão sendo tomadas para a mudança de comportamento do empregado.

A advertência poderá ser aplicada verbalmente, mas recomenda-se, por cautela, fazê-la por escrito, pois eventualmente poderá necessitar-se de fazer comprovação futura.

### Suspensão

Penalidade mais severa. É aplicada ao funcionário que reincidir no erro ao qual já fora advertido ou caso o funcionário tenha cometido uma falta de maior relevância/grave.

Haverá prejuízo salarial ao empregado, uma vez que ele perde a remuneração correspondente aos dias de suspensão e a do descanso semanal remunerado correspondente, pois trata-se de falta injustificada.

Havendo reincidência de advertência e suspensão do funcionário, a empresa poderá justificar uma eventual rescisão por justa causa.

A suspensão disciplinar atua como penalidade dada ao empregado como uma medida mais drástica.

A suspensão visa disciplinar, resgatar o comportamento do empregado conforme as exigências da empresa. Ela pode ocorrer após advertências ou até mesmo logo após o cometimento de uma falta de maior relevância. Esta falta terá que ser bastante grave, pois haverá prejuízo ao empregado e ao empregador.

Haverá prejuízo salarial ao empregado, uma vez que ele perde a remuneração correspondente aos dias de suspensão e a do descanso semanal remunerado correspondente, pois trata-se de falta injustificada;

e o empregador, no que diz respeito à prestação dos serviços. Através da suspensão o empregador poderá justificar futuramente uma eventual rescisão por justa causa, em razão dos atos reincidentes e graves praticados pelo empregado mesmo tendo sido advertido e suspenso.

## REQUISITOS ESSENCIAIS

O empregador deverá observar determinados requisitos no momento da aplicação da penalidade:

- a) Atualidade da punição: a punição sempre deve ser imediata, exceto quando a falta cometida requeira apuração de fatos e das responsabilidades para se punir. A demora na aplicação da penalidade pode caracterizar perdão tácito do empregador;
- b) Unicidade da pena: o empregador tem o direito de aplicar uma única vez a punição referente a um ato faltoso. Exemplificando, não se pode aplicar primeiro uma advertência e depois uma suspensão por uma única falta cometida;
- c) Proporcionalidade: neste item impera o bom senso do empregador para dosar a pena merecida pelo empregado devido ao ato faltoso. Deve-se considerar o seguinte:
  - o passado funcional do empregado (se já cometeu outros atos faltosos);
  - os motivos determinantes para a prática da falta;
  - a condição pessoal do empregado (grau de instrução, necessidade, etc.).

Havendo rigor na pena ou a advertência mediante humilhação do empregado (na presença de clientes ou colegas), poderá ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, uma vez que caracteriza falta grave do empregador.

## SINDICÂNCIA OU INQUÉRITO ADMINISTRATIVO

As empresas poderão adotar ainda comissão de inquérito, composta por empregados com o objetivo de apurar denúncias de irregularidades praticadas por empregados.

Caberá à Comissão tomar as providências necessárias como oitiva de testemunhas, do empregado acusado, de quem fez a denúncia, analisar documentos, avaliar o local onde ocorreu a falta, entre outras medidas que podem contribuir para a elucidação do fato.

Somente após toda a averiguação e a oportunidade do empregado em apresentar sua defesa, a Comissão poderá se manifestar junto ao empregador através de um parecer sugerindo as providências ou punições a serem tomadas.

Dentre as principais vantagens de se compor uma comissão de inquérito está a produção de provas consistentes do cometimento de falta grave pelo empregado que foi dispensado por justa causa. Estas provas, em caso de reclamação trabalhista, serão fundamentais para a comprovação perante a justiça do Trabalho.

## RECUSA DO EMPREGADO EM RECEBER A PENALIDADE

O empregado que, ao receber a penalidade, sem justo motivo, se recusar a dar ciência, o empregador ou seu representante deverá ler ao empregado o teor da comunicação, na presença de duas testemunhas, indicando o nome e coletando a assinatura de ambas no documento.

Após as duas testemunhas ouvirem a leitura, deverá se inserir no rodapé da comunicação, uma observação:

"em virtude da recusa do empregado em dar ciência do recebimento desta comunicação, seu conteúdo foi lido por mim (nome da pessoa), na sua presença e na das testemunhas abaixo, em (data)."

## DURAÇÃO DA SUSPENSÃO

A suspensão disciplinar, por disposição legal (artigo 474 da CLT), não pode ser superior a 30 (trinta) dias consecutivos, sob pena de ser considerada falta grave por parte do empregador, importando na rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado, conforme dispõe a letra "b" do artigo 483 da CLT.

Assim como a advertência, a suspensão também não é disciplinada pela legislação. Não há portanto, dispositivo legal que indique quantos dias e em que condições deve ser aplicada a suspensão ao empregado, mas somente o prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Cabe, portanto, ao empregador, analisar a gravidade da falta praticada pelo empregado, podendo por analogia, estabelecer 1, 3, 8, 15 ou 30 dias.

## DISPENSA COM JUSTA CAUSA

A dispensa com justa causa é o resultado da ineficácia das medidas de advertência ou suspensão aplicadas ao empregado. É a penalidade máxima imposta ao trabalhador que, embora tenha recebido medidas corretivas, não demonstrou mudança de comportamento no ambiente de trabalho.

A justa causa, prevista no artigo 482 da CLT, é consideravelmente prejudicial ao trabalhador, pois além de perder o emprego, perderá também vários direitos trabalhistas como férias proporcionais, 13º salário, multa sobre FGTS, saque do FGTS e etc.