

# código de ética



# SUMÁRIO



1. Apresentação da empresa
  - 1.1 Nossas unidades
  - 1.2 Missão
  - 1.3 Visão
  - 1.4 Valores
2. Objetivos do Código de Ética
3. Abrangência e adesão
4. Comitê de Ética e disque denúncia
5. Ética no ambiente organizacional
  - 5.1 Colaboradores, estagiários e aprendizes
  - 5.2 Fornecedores
  - 5.3 Clientes
  - 5.4 Comunidade e setor público
6. Conflitos de interesse e vedação ao favorecimento
7. Proteção de dados
8. Propriedade industrial e intelectual
9. Empresa anticorrupção
10. Respeito aos direitos fundamentais e humanos
  - 10.1 Repúdio ao trabalho escravo e infantil
  - 10.2 Liberdade sindical e de associação
  - 10.3 Ambiente de trabalho
  - 10.4 Inclusão e pluralidade
11. Práticas disciplinares
12. Referências

# APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

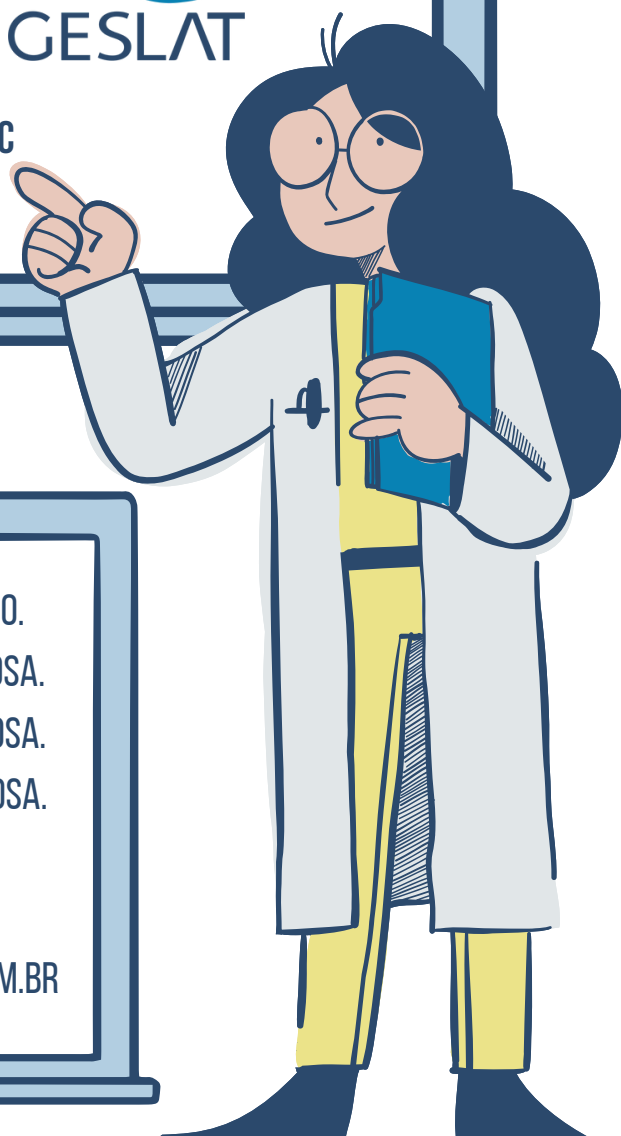
A GESLAT FOI FUNDADA EM 2017 COM O OBJETIVO DE GERENCIAR ADEQUADAMENTE OS DIVERSOS DEPARTAMENTOS QUE INDÚSTRIAS DE LATICÍNIOS NECESSITAM DESENVOLVER. SEMPRE BUSCANDO INOVAÇÃO, MELHORIA E QUALIDADE POR MEIO DE UMA POSTURA PROATIVA E CORAJOSA, A EMPRESA VEM ATUANDO DE FORMA RESPONSÁVEL E PROMISSORA.

CNPJ: 17.708.404/0001-37

TELEFONE: (49) 93344-1602

TRAVESSA ATÍLIO GALEAZZI, 53, SÃO LOURENÇO DO OESTE/SC

GESLAT.COM.BR | @GESLAT.OFICIAL



ELABORADO POR VIVIANE LEMES DA ROSA EM 01/10/2020.  
REVISÃO Nº 01 EM 18/07/2022, POR VIVIANE LEMES DA ROSA.  
REVISÃO Nº 02 EM 17/08/2023, POR VIVIANE LEMES DA ROSA.  
REVISÃO Nº 03 EM 27/03/2024, POR VIVIANE LEMES DA ROSA.

REFERÊNCIA PARA CITAÇÃO:

GESLAT. CÓDIGO DE ÉTICA. 4 ED. DISPONÍVEL EM: GESLAT.COM.BR

# MISSÃO

# VISÃO



Contribuir para a  
organização e  
desenvolvimento  
dos clientes  
através de uma  
gestão responsável

Atuar com  
excelência na  
gestão de laticínios

Honestidade  
Humanidade  
Proatividade  
Dedicação  
União



# VALORES



# GESLAT

# OBJETIVOS DO CÓDIGO DE ÉTICA

O Código de Ética tem por objetivos fixar e esclarecer as diretrizes, regras e valores que pautam a atuação da empresa.

Ao trazer as regras de convivência e os valores que as justificam, o Código de Ética apresenta a cultura da organização, auxilia os colaboradores na tomada de decisões e esclarece a todos os sujeitos que interagem com a empresa - órgãos públicos, fornecedores, colaboradores, clientes e sociedade - quais são as práticas e valores da organização.

Sendo assim, pode-se listar como objetivos específicos do Código de Ética:

- a) Apresentar e inserir a cultura organizacional;
- b) Pautar a atuação dos colaboradores;
- c) Esclarecer à comunidade, órgãos públicos, fornecedores, clientes e colaboradores quais são os valores e práticas admitidos e vedados pela empresa e demonstrar quais são os padrões de conduta esperados.



# ABRANGÊNCIA E ADESAO

O Código de Ética abrange todos os colaboradores, estagiários e aprendizes, em todas as estruturas e níveis hierárquicos da empresa, orientando seu comportamento pessoal e profissional perante todos os colegas, superiores hierárquicos e subordinados, fornecedores, clientes, comunidade e órgãos públicos.

É dever de todos aqueles que integrarem os quadros da empresa - sócios e colaboradores - realizarem negócios jurídicos ou interajam com a organização por qualquer meio ou motivo, observar os princípios e regras que compõem o presente Código de Ética. Nesse sentido, todos os envolvidos com a empresa por qualquer motivo devem respeitar este Código, zelando por seus valores e normas.

Para tanto, a empresa constituiu inúmeros canais para oitiva de interessados e recepção de denúncias relacionadas à violação do ordenamento jurídico brasileiro, das normas internacionais ratificadas pelo Brasil e deste Código de Ética, possibilitando que qualquer pessoa obtenha acesso à diretoria para levar assuntos que são de interesse da comunidade e da própria empresa, tal como, respeito às normas contidas no Código de Ética.

O disque denúncia foi instituído com o objetivo de fornecer um canal direto entre a comunidade em geral e o Comitê de Ética. Enquanto este é o órgão empresarial responsável por receber, apurar e processar denúncias e questões relativas à violação do Código de Ética, o disque denúncia serve para que os colaboradores, fornecedores e clientes possam fazer sugestões e denúncias quanto a comportamentos e condutas que considerem inapropriados e prejudiciais aos colaboradores, consumidores e à empresa.

Quanto às sugestões, a empresa está sempre disponível para ouvi-las, pois acreditamos que o processo de crescimento exige a participação de todos.



# COMITÊ DE ÉTICA E DISQUE DENÚNCIA

O Comitê de Ética é o órgão empresarial responsável por auxiliar o recebimento, apuração e processamento das denúncias e questões relativas à violação do Código de Ética. Formado por um Conselho Consultivo, o Comitê zela pela observância da ética no ambiente corporativo e garante que os valores da empresa sejam respeitados e observados no dia a dia da organização.

O Comitê é formado pela vice-diretoria da empresa, além de dois gerentes. Ao Comitê cabe avaliar as questões referentes ao Código com imparcialidade, averiguando soluções para as ocorrências que lhes forem trazidas e dando retorno às denúncias. Os membros garantem a conformidade dos princípios utilizados.

O Comitê de Ética e o disque denúncia estão ao alcance de todos, por inúmeros canais, para realizar sugestões e denúncias. Basta acessar os meios de comunicação disponíveis, sendo a identificação facultativa:



**WHATSAPP (49) 99935-0404**



**GESLAT.COM.BR**



**QR CODE**



# ÉTICA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Todos que se relacionam de algum modo com a organização possuem direitos e deveres relacionados à ética organizacional.

## A EMPRESA

Cumprir à empresa, dentre outras responsabilidades:

- a) Impedir qualquer tipo de discriminação, preconceito ou desrespeito, notadamente aqueles relacionados à cor, raça, gênero, orientação sexual, sexo, religião, entre outros;
- b) Atuar para garantir o respeito entre todas as pessoas que participam de alguma forma do ambiente corporativo;
- c) Apresentar um ambiente saudável e seguro, com observância das normas de higiene e segurança do trabalho para garantir a saúde e integridade física de todos que transitam pela empresa;
- d) Rechaçar qualquer violação a direitos trabalhistas e humanos, prevenindo e combatendo formas degradantes de trabalho, tais como trabalho infantil, escravo, dentre outros;
- e) Tratar a todos com isonomia e transparência, rechaçando favorecimentos;
- f) Atuar sempre com boa-fé, probidade e lealdade em todos os âmbitos;
- g) Respeitar as opiniões político-partidárias dos colaboradores e abster-se de atender interesses eleitorais ou político-partidários;
- h) Respeitar e observar o princípio da liberdade sindical dos colaboradores;
- i) Constituir lideranças que atuem com honra, responsabilidade, disciplina, vocação, comprometimento e honestidade, e que liderem suas equipes pautadas em princípios típicos da gestão responsável de pessoas, tratando a todos sempre com cordialidade, respeito e educação;
- j) Estimular fornecedores e clientes a instituírem práticas de sustentabilidade;
- k) Manter um processo de compliance e ouvidoria independente eficiente e proativo;
- l) Manter um processo de gestão de pessoas inclusivo, responsável, respeitoso e sigiloso;
- m) Respeitar a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD - Lei nº 13709/18).





# ÉTICA NA EMPRESA



## COLABORADORES, ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES

Aos colaboradores, estagiários e aprendizes cabe:

- a) Respeitar as normas da organização, dentre elas a disciplina e o respeito à hierarquia;
- b) Apresentar imagem ilibada e cumprir deveres cívicos;
- c) Respeitar igualmente todas as pessoas que de algum modo integram com a organização, tais como outros colaboradores, clientes, fornecedores, servidores públicos e a comunidade em geral;
- d) Nunca agir com desrespeito ou preconceito por qualquer motivo;
- e) Trabalhar em equipe e cooperar com todos;
- f) Não operar ou prestar assistência a concorrentes da organização ou envolver-se em atividades da concorrência;
- g) Liderar com honra, responsabilidade, disciplina, vocação, comprometimento e honestidade, pautando-se em princípios da gestão responsável de pessoas e tratando a todos sempre com urbanidade, respeito e educação;
- h) Nunca agir com violência de qualquer espécie;
- i) Nunca fazer uso ou adentrar o imóvel da empresa sob efeito de bebidas alcoólicas ou qualquer espécie de psicotrópico/entorpecente;
- j) Zelar pelo patrimônio físico e intelectual da organização, rechaçando e delatando crimes como furto, roubo ou apropriação indébita;
- k) Nunca utilizar de sua posição dentro da organização para cometer crimes, atos ilícitos e/ou obter regalias;
- l) Nunca realizar alienações, doações e cessões de uso de bens da empresa sem prévia autorização por escrito da diretoria;
- m) Zelar pela imagem da organização, abstendo-se de divulgar dados e informações desta e de se posicionar em seu nome sem autorização prévia por escrito da diretoria, sendo que contatos com a imprensa deverão ser realizados exclusivamente pela diretoria;
- n) Cooperar no cumprimento das normas regulamentadoras vigentes em relação à saúde e segurança do trabalho, bem como nos procedimentos internos para a realização de suas atividades profissionais, zelando pela saúde e segurança dos demais colaboradores e de todos os terceiros que adentram a organização, comunicando imediatamente as situações de insegurança, risco ou perigo;
- o) Comunicar a diretoria ou gerência a respeito de quaisquer indícios de trabalho escravo e/ou infantil, assédio sexual ou moral ou quaisquer outras formas de violações a direitos humanos;
- p) Colaboradores que realizam a manipulação de alimentos têm o dever de observar as regras apresentadas no curso obrigatório de "Boas Práticas de Manipulação de Alimentos";
- q) Comunicar quaisquer inobservâncias do Código de Ética imediatamente.

# RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAL

## FORNECEDORES

A empresa valoriza consideravelmente seus fornecedores, pois sabe que a sua existência é impossível sem eles. Bons fornecedores influenciam a qualidade da produção da empresa e, por conseguinte, a satisfação de seus clientes. Por serem extremamente importantes, as relações travadas com fornecedores observarão os seguintes valores e regras:

- a) Confiança;
- b) Transparência;
- c) Lealdade, honra e boa-fé;
- d) Saúde e segurança do trabalho;
- e) Contratações pautadas na legislação e em critérios objetivos;
- f) Direitos humanos;
- g) Repúdio ao trabalho escravo, infantil, crime de homofobia e todas as formas de assédio;
- h) Lei Geral de Proteção de Dados;
- i) Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/13);

De acordo com os valores e princípios que pautam a atuação da organização, importa mencionar que a empresa não tolerará violações à legislação trabalhista, sanitária, ambiental, favorecimentos pessoais, corrupção, trabalho degradante ou quaisquer outros atos criminosos em sua cadeia de suprimento.



# RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAL

## CLIENTES

Assim como os fornecedores, os clientes também são de extrema importância para a organização, configurando uma das razões da própria existência da empresa. Tendo em vista que atender as necessidades dos clientes é uma prioridade da empresa e considerando que esta tem por missão atuar com excelência, a relação com seus clientes observará os seguintes preceitos:

- a) Fornecer serviços com responsabilidade e observância da legislação brasileira e tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário;
- b) Respeitar as regras de sigilo dos clientes, zelando pela guarda das informações e dados a seu respeito;
- c) Suprir as necessidades dos clientes sem descuidar dos respeito às normas consumeristas, tributárias, concorrenciais, civis, penais, trabalhistas, sanitárias, previdenciárias, dentre outras;
- d) Atender as condições de entrega e políticas comerciais individuais de cada cliente;
- e) Atuar com boa-fé, lealdade, honra, respeito, eficiência e transparência;
- f) Trabalhar pela melhoria contínua dos serviços prestados e dos produtos produzidos e pela manutenção das relações comerciais, sempre agindo de acordo com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade;
- g) Reparar integralmente eventuais danos causados a clientes com honestidade, presteza e agilidade;
- h) Responder às solicitações e requerimentos dos clientes em prazos razoáveis e buscando atender suas necessidades de forma satisfativa.

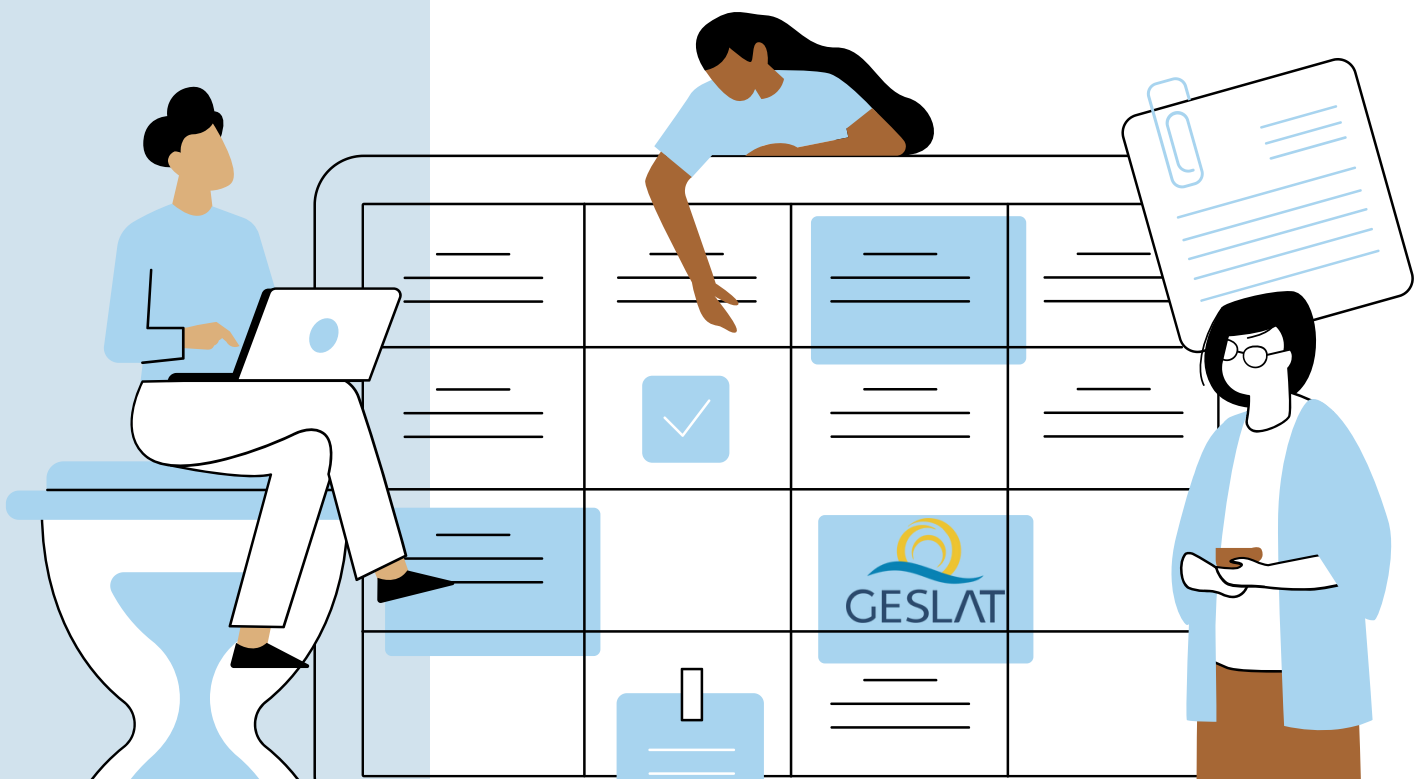


# RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAL

## COMUNIDADE E SETOR PÚBLICO

As relações mantidas entre a empresa e a comunidade e o setor público observarão as seguintes normas:

- a) Sempre estar de portas abertas para receber solicitações, críticas e sugestões, agindo com respeito e cortesia;
- b) Observar a legislação ambiental para garantir um crescimento sustentável;
- c) Observar a legislação concorrencial para que todos atuem em um mercado justo e igualitário, incentivando o crescimento da economia nacional;
- d) Permitir e incentivar voluntariado e iniciativas caridosas;
- e) Incentivar a consciência ambiental e o respeito à diversidade;
- f) Respeitar os preceitos da Lei de Improbidade Administrativa e atuar de acordo com os princípios que regem a administração pública;
- g) Respeitar a liberdade de imprensa;
- h) Observar a Lei Geral de Proteção de Dados e a Lei Anticorrupção;
- i) Denunciar aos órgãos competentes quaisquer condutas ilícitas de que tenha conhecimento.



# CONFLITOS DE INTERESSE E VEDAÇÃO AO FAVORECIMENTO

A empresa rechaça qualquer tipo de favorecimento no tratamento de seus colaboradores. Todos devem ser tratados com imparcialidade, respeito e ética, sempre prezando pela sustentabilidade e legalidade em detrimento de opiniões ou interesses pessoais individuais.

Sendo assim, é vedado:

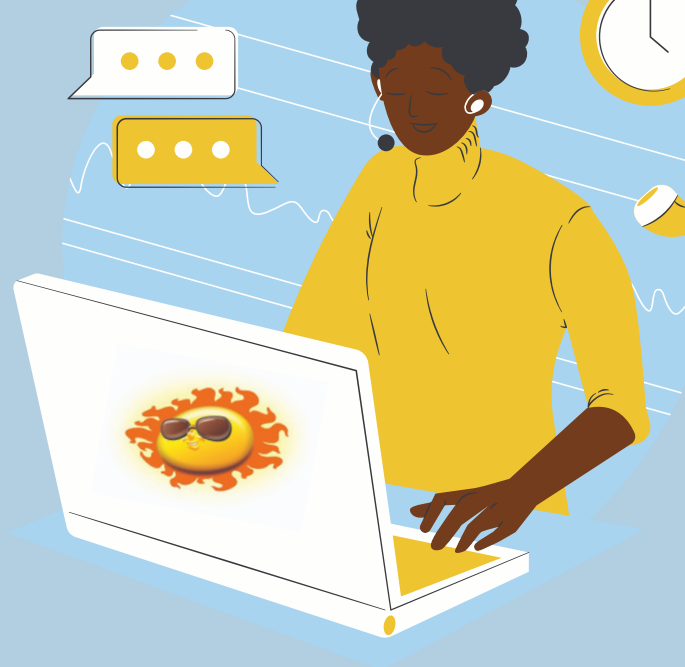
- a) Fornecer informações a terceiros a respeito de processos seletivos e de compras e vendas da empresa;
- b) Violar normas de sigilo e confidencialidade da organização e de seus clientes, fornecedores e colaboradores, tanto em relação a seus serviços e processos como quanto a seus objetivos, métodos, etc.;
- c) Gerar expectativas ou realizar favorecimentos pessoais em detrimento da legalidade e da eficiência;
- d) Atuar em conflito de interesse ou omitir potenciais conflitos de interesse;
- e) Receber presentes/brindes/regalias em razão da posição ocupada dentro da organização;
- f) Oferecer/doar presentes/brindes/vantagens e/ou sugerir/oferecer trocas de favores a colaboradores da organização;
- g) Influenciar negativamente negociações da organização por interesses pessoais;
- h) Realizar qualquer conduta que coloque outros interesses acima dos interesses da organização, comprometendo ou gerando aparência de comprometimento da decisão profissional;
- i) Formar sociedades, exercer atividades externas e/ou candidatar-se a cargos públicos sem informar previamente a diretoria;

Aos colaboradores é vedado aceitar ou receber presentes, incentivos, valores ou qualquer espécie de vantagem para atuar, influenciar, compensar ou abster-se de qualquer conduta em favor de terceiros, mesmo que essa atitude gere algum benefício à empresa.

Orienta-se ao colaborador que eventualmente receba propostas do gênero que procure imediatamente os canais oficiais de comunicação da organização para denunciar a situação, pois nenhum colaborador será penalizado por delatar e rechaçar de pronto tais propostas.



# PROTEÇÃO DE DADOS



Todos os dados e informações da empresa a que os colaboradores possuem acesso em razão de suas funções são sigilosos e não devem ser compartilhados. Nesse sentido, consideram-se sigilosas, exemplificativamente, as seguintes informações: balanços contábeis, notas fiscais, relatórios, folhas de pagamento, contratos, processos judiciais e administrativos, resultados financeiros, atas de reuniões, dados de fornecedores, clientes, consumidores e colaboradores, dados pessoais a que a empresa tem acesso, entre outros.

Os colaboradores são responsáveis por guardar e proteger tais dados e informações e impedir que terceiros ou colaboradores de outros departamentos tenham acesso a eles, salvo autorização prévia por escrito da diretoria. Todos os colaboradores têm o dever de observar a Lei Geral de Proteção de Dados.

É vedado adentrar espaços da empresa para fazer uso abusivo de meios eletrônicos de comunicação, entendendo-se como abusivo o uso que viola os direitos humanos, a Lei Geral de Proteção de Dados, a Constituição Federal e a legislação brasileira em geral, contendo, dentre outros, conteúdo discriminatório, preconceituoso, racista, homofóbico, machista, violento, obsceno e/ou pornográfico.

A empresa esclarece que todos os sistemas eletrônicos são monitorados e devem ser utilizados exclusivamente para a realização de funções laborais, garantindo-se o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados.

A empresa reserva-se o direito de monitorar os acessos à internet e e-mails profissionais da organização, controlando o uso de equipamentos que estejam interligados ao seu sistema de tecnologia da informação. Sendo assim, cabe a todos que fazem uso de tais recursos:

- a) Utilizar os recursos apenas para fins laborais e nos limites de sua função;
- b) Proteger dados, informações, relatórios, arquivos e outros bens incorpóreos da empresa;
- c) Utilizar a internet e o e-mail profissional de forma respeitosa com terceiros e colaboradores;
- d) Não transmitir dados, informações e arquivos encontrados no servidor da empresa para terceiros ou colaboradores, ainda que de forma culposa, sem prévia autorização por escrito de um Diretor;
- e) Não utilizar e/ou divulgar know-how da empresa;
- f) Não instalar aplicativos e realizar modificações nos computadores e celulares da organização sem prévia autorização do Departamento de Tecnologia da Informação.
- g) Impedir o vazamento de dados e informações;
- h) Observar a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018).

A empresa compromete-se a respeitar os preceitos da LGPD e resguardar a privacidade de todos os seus fornecedores, colaboradores e clientes, contando com a ética e com o dever destes em respeitar também aos demais.

O acesso a dados pessoais de outros colaboradores em razão da função exige que o respectivo colaborador possua a responsabilidade necessária para manter o sigilo de tais dados e utilizá-los unicamente com intuito profissional, dentro da própria organização, no desempenho de suas funções regulamentadas e observando a LGPD.

# PROPRIEDADE INTELECTUAL E INDUSTRIAL

A empresa e seus colaboradores obrigam-se a respeitar os preceitos da Lei nº 9.279/1996, resguardando direitos a propriedade intelectual e industrial, notadamente quanto a patentes, marcas e invenções.

Nesse sentido, é vedado repassar quaisquer informações, dados, processos produtivos, segredos industriais e informações confidenciais de propriedade intelectual ou industrial da organização a quaisquer terceiros. As propriedades industrial e intelectual da organização são consideradas sigilosas e confidenciais e englobam os documentos, produtos e processos da empresa.

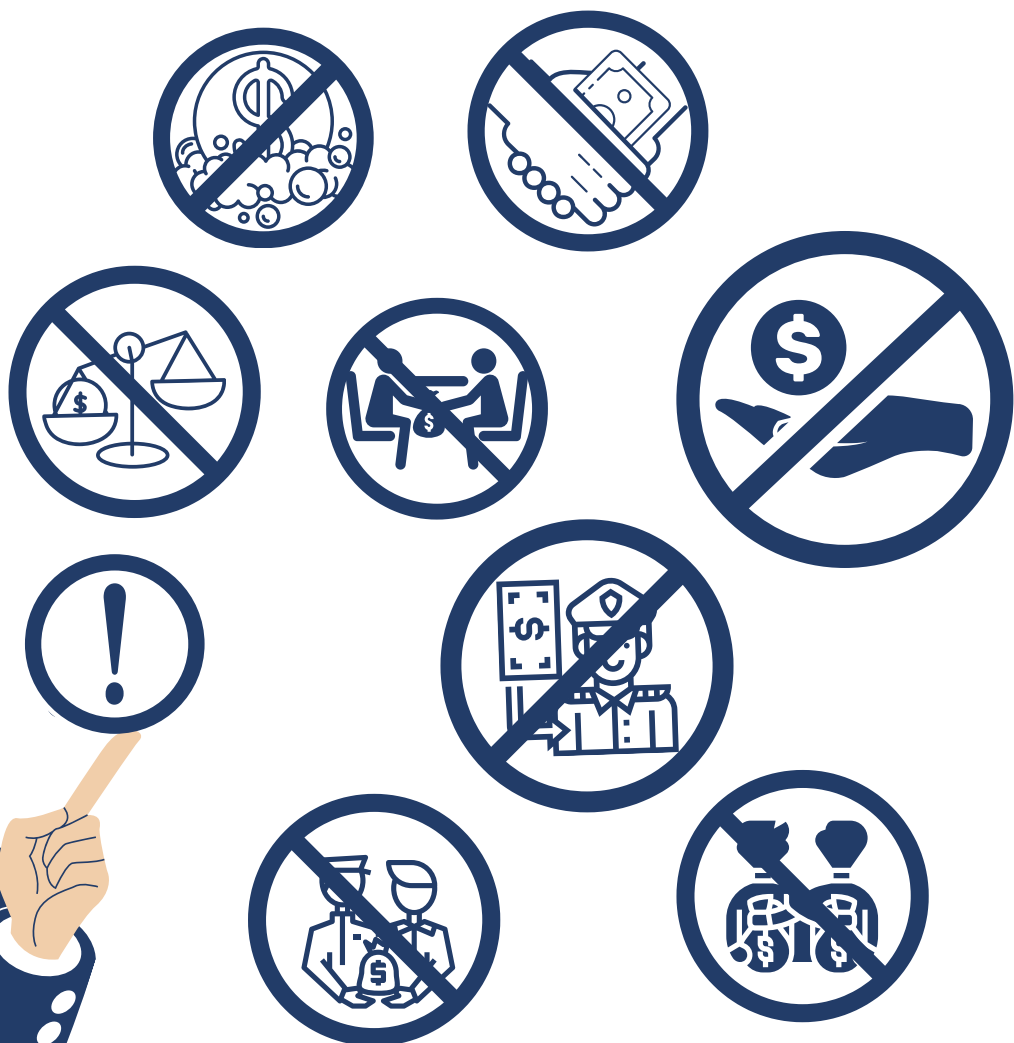
Para tanto, os colaboradores comprometem-se a manter sigilo, preservar e respeitar a confidencialidade dos dados da empresa a que tiverem acesso, salvo autorização prévia por escrito da Diretoria, bem como a respeitar direitos autorais da organização, de fornecedores, colaboradores, clientes e terceiros.



# POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

A Lei nº 12.846/2013 foi editada para responsabilizar pessoas físicas e jurídicas pela prática de atos contra a administração pública. A empresa detém conhecimento do conteúdo de referida lei e a aplica diariamente em suas relações negociais, comerciais e trabalhistas, observando o princípio da moralidade ao relacionar-se com a administração pública em todas as instâncias e esferas de poder.

Nesse sentido, a empresa responsabiliza-se por observar e cumprir todos os preceitos contidos em tal lei, zelando pela observância por parte de seus fornecedores, clientes, colaboradores e quaisquer pessoas que se relacionem de qualquer modo com a organização.





# **RESPEITO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E HUMANOS**

**proteção  
das  
minorias**

**respeito à  
liberdade**

**cooperação  
com órgãos  
públicos**

**postura  
progressista**



**GESLAT**



# REPÚDIO AO TRABALHO ESCRAVO E INFANTIL

A empresa rechaça por absoluto o trabalho infantil, escravo e demais violações a direitos humanos. Nesse sentido, responsabiliza-se integralmente por evitar tais formas degradantes de tratamento do ser humano, denunciá-las e puni-las com o respaldo da lei.

Todo e qualquer colaborador ou terceiro que detenha contato com a organização possui o dever de denunciar o trabalho infantil e escravo. A empresa coloca-se à disposição por todas as suas formas de contato para receber denúncias, apurá-las e resolvê-las, encerrando imediatamente eventuais relações negociais com fornecedores, clientes, colaboradores e demais terceiros que efetuem ou apoiem práticas do gênero, comunicando-se imediatamente os órgãos públicos responsáveis pelas apurações dos ilícitos.



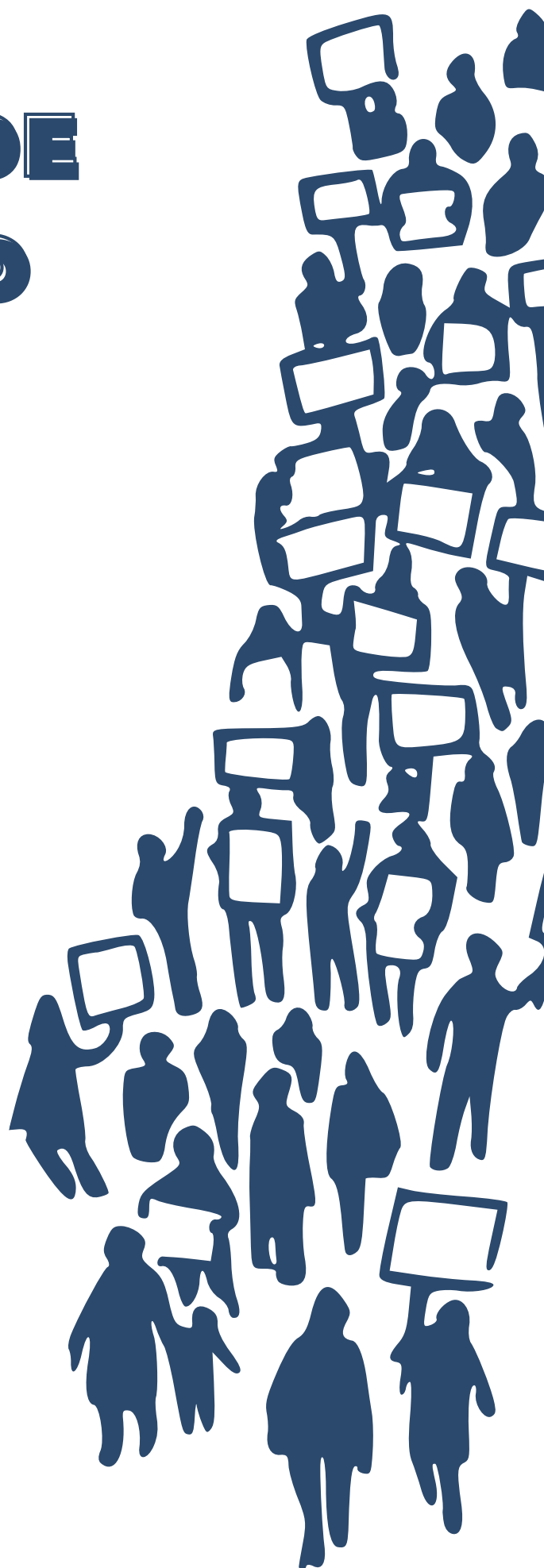
# LIBERDADE SINDICAL E DE ASSOCIAÇÃO

A empresa reconhece e enaltece os efeitos da liberdade sindical e livre associação para a proteção dos direitos dos trabalhadores, motivo pelo qual se compromete em garantir o pleno exercício desses direitos fundamentais.

Todo colaborador é livre para associar-se a sindicatos e exercer em plenitude esses direitos, consistindo a empresa em espaço de proteção e respeito às conquistas dos trabalhadores.



**GESLAT**



# AMBIENTE DE TRABALHO



Para além das normas que pautam o relacionamento pessoal entre os colaboradores e entre estes e as demais pessoas envolvidas no ambiente organizacional, é necessário frisar que o ambiente de trabalho é de extrema importância para o dia a dia da organização.

Para que todos atuem de forma responsável, educada e respeitosa, é imprescindível que as particularidades, individualidades e diferenças entre o ser humano sejam reconhecidas, observadas e respeitadas por todos, sem qualquer tipo de chacota ou falta de educação.

Todo ser humano é diferente um do outro e merece igual respeito e consideração, com a observância e garantia de seu direito fundamental à dignidade da pessoa humana. Para tanto, a vida privada, a intimidade e a individualidade de todo ser humano deve ser respeitada pelos demais.

Qualquer tipo de desrespeito à liberdade individual do outro é considerada uma violação à ética e aos princípios da liberdade e da dignidade da pessoa humana. A observância de tais princípios impõe que todos os envolvidos com a organização se abstenham de qualquer forma de preconceito, discriminação e assédio.

Esclarece-se que ameaças, chantagem e tratamento humilhante ou degradante caracterizam assédio moral. Por exemplo, configura assédio moral obrigar o colaborador a praticar ato humilhante ou degradante sob pena de demissão ou outra sanção trabalhista.

Por sua vez, o assédio sexual é caracterizado pela relação sexual, pedidos de favor sexual, entre outras condutas físicas ou verbais de conotação sexual que envolvem o físico ou o psicológico de outrem sem o seu consentimento expresso. Por exemplo, configura assédio sexual beijar colaborador ou induzir/praticar ato lascivo contra a sua vontade, sob pena de demissão ou outra sanção trabalhista.

Configuram discriminação ou preconceito e são absolutamente rechaçadas e vedadas nesta organização as seguintes condutas: fazer piadas e comentários maldosos, instituir apelidos, desrespeitar, deixar de se relacionar, entre outros, em razão do gênero, sexo, orientação sexual, cor, raça, idade, estado civil, naturalidade, religião, deficiências físicas/psicológicas das outras pessoas.

O crime de homofobia é imprescritível e inafiançável e a empresa o rechaça por absoluto, comprometendo-se a denunciar imediatamente aos órgãos competentes qualquer conduta que tenha conhecimento que possa configurar indício desse crime, em atenção ao precedente do Supremo Tribunal Federal proferido em 2019 na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26 e no Mandado de Injunção nº 4733.



# INCLUSÃO E PLURALIDADE



Você sabia que gênero, sexo e orientação sexual são coisas diferentes?

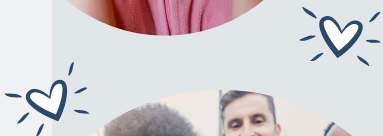
E você sabia que o preconceito em razão do gênero, do sexo e da orientação sexual das pessoas é crime?

O ordenamento jurídico brasileiro é pautado pelos princípios da dignidade da pessoa humana, da liberdade e da igualdade, todos previstos no art. 5º da Constituição Federal de 1988. Por força desses princípios, as pessoas são livres para se relacionarem com pessoas do mesmo gênero, sexo ou orientação sexual.

Não cabe a ninguém ditar como as pessoas devem conduzir suas vidas amorosas e sexuais. Cada um sabe em seu íntimo como se sente e o que traz felicidade. A felicidade é igualmente um direito de todos. Por isso, temos o dever de respeitar as escolhas, características e cultura dos demais seres humanos.

Nesse sentido, em 13/06/2019, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26 e o Mandado de Injunção nº 4733, o Supremo Tribunal Federal equiparou o crime de homofobia/transfobia ao crime de racismo.

Esta organização respeita e observa tal precedente e a Lei nº 7716/89, acolhendo todas as pessoas independente de gênero ou orientação sexual. Além disso, também existem várias formas de famílias e a Constituição Federal protege todas essas modalidades familiares, cabendo a todo ser humano respeitá-las. Esta organização igualmente acolhe, respeita e protege todas as formas familiares.



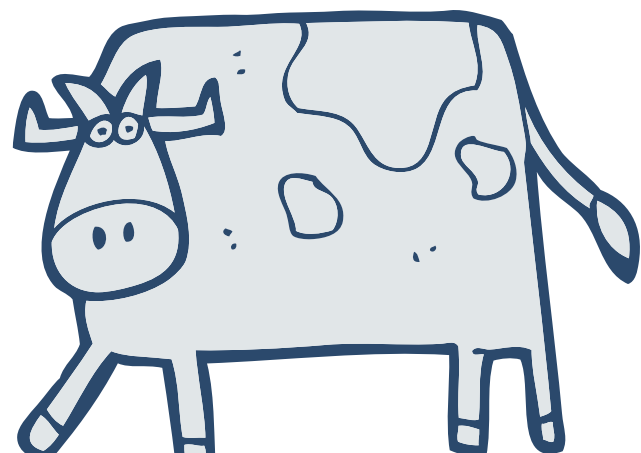
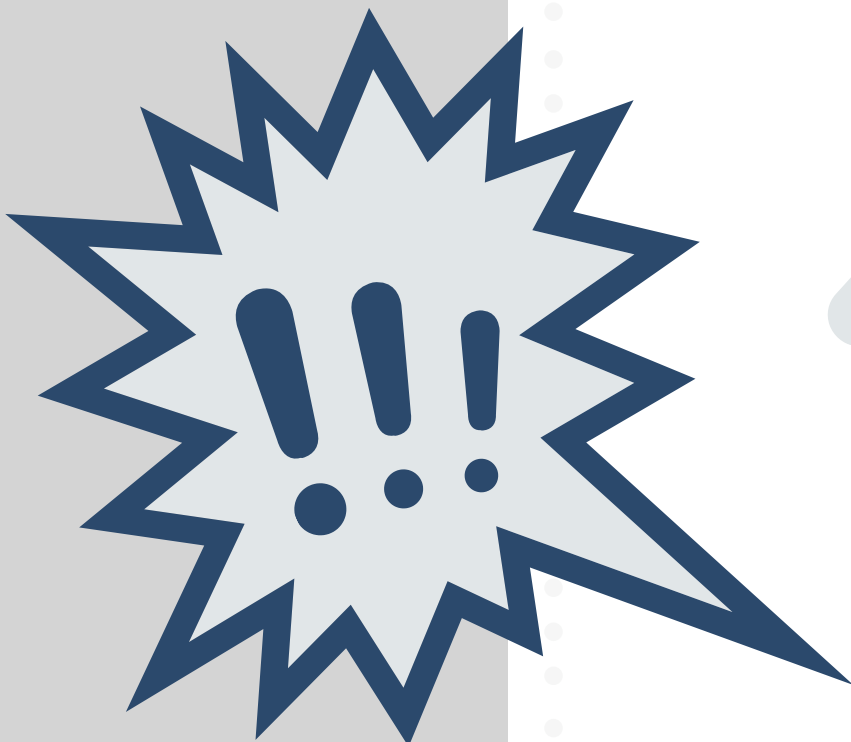
# PRÁTICAS DISCIPLINARES



Este Código de Ética é de cumprimento obrigatório por todos os fornecedores, clientes e colaboradores da organização e sua inobservância acarretará as seguintes sanções:

- a) Encerramento da relação de trabalho ou comercial;
- b) Advertência verbal ou escrita;
- c) Suspensão sem remuneração;
- d) Vedação à remoção ou promoção;
- e) Comunicação a entidades e órgãos públicos de fiscalização;
- f) Perda de prêmios e benefícios pelo empregado.

Frise-se que a aplicabilidade de sanções trabalhistas por parte da empresa é pautada pela legislação trabalhista e observa os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e dignidade da pessoa humana.



# REFERÊNCIAS



- Constituição Federal  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm))
- Código de Defesa do Consumidor  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm))
- Código Civil  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm))
- Código Penal  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm))
- Consolidação das Leis do Trabalho  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm))
- Lei Maria da Penha  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm))
- Lei Anticorrupção  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm))
- Lei de Improbidade Administrativa  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm))
- Lei de Crimes Ambientais  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9605.htm))
- Lei de Propriedade Industrial  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9279.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9279.htm))
- Lei de Defesa da Concorrência  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12529.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12529.htm))
- Lei Geral de Proteção de Dados  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm))
- Marco Civil da Internet  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm))
- Regulamento de Inspeção Industrial e Sanitária de Produtos Origem Animal  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/decreto/d9013.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9013.htm))
- Estatuto da Criança e do Adolescente  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm))
- Estatuto do Idoso  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm))
- Estatuto da Pessoa com Deficiência  
([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm))