

código de ética



SUMÁRIO



1. Presentación de la empresa
 - 1.1 Misión
 - 1.2 Visión
 - 1.3 Valores
2. Objetivos del Código de Ética
3. Alcance y adherencia
4. Comité de ética y línea directa
5. Ética en el ambiente organizacional
 - 5.1 Empleados, pasantes y aprendices
 - 5.2 Proveedores
 - 5.2 Clientes
 - 5.4 Comunidad y sector público
6. Conflictos de interés y prohibición de favoritismos
7. Protección de datos
8. Propiedad intelectual e industrial
9. Política anticorrupción
10. Respeto a los derechos fundamentales y humanos
 - 10.1 Rechazo del trabajo esclavo e infantil
 - 10.2 Libertad de asociación
 - 10.3 Ambiente de trabajo
 - 10.4 Inclusión y pluralidad
11. Prácticas disciplinarias
12. Referencias

APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

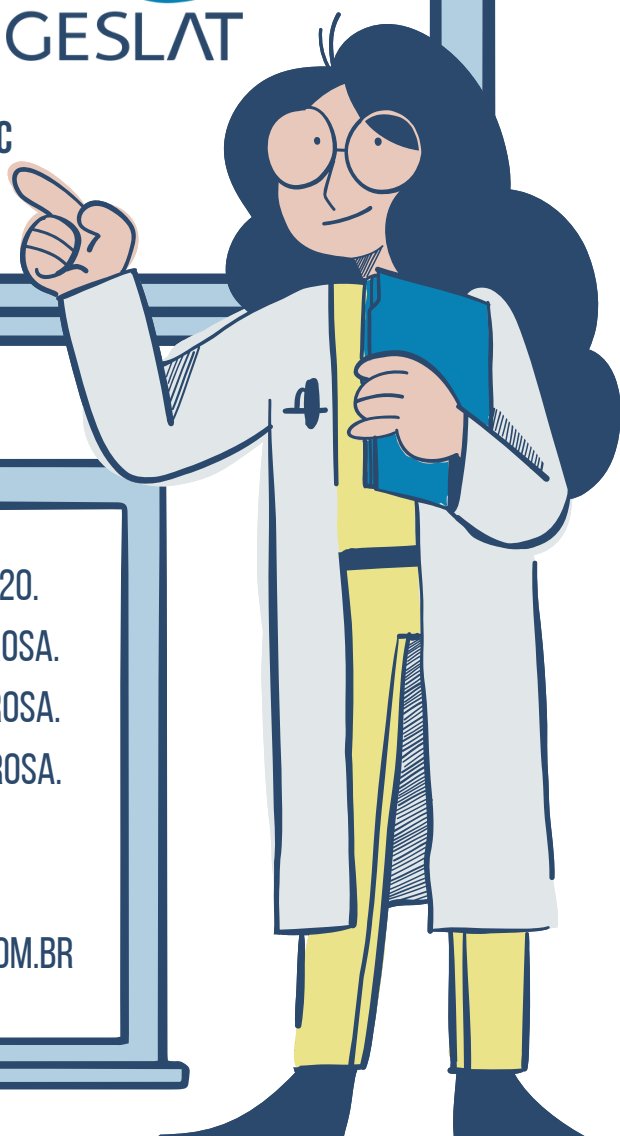
GESLAT SE FUNDÓ EN 2017 CON EL OBJETIVO DE GESTIONAR ADECUADAMENTE LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS QUE NECESITA DESARROLLAR LA INDUSTRIA LÁCTEA. BUSCANDO SIEMPRE LA INNOVACIÓN, LA MEJORA Y LA CALIDAD MEDIANTE UNA POSTURA PROACTIVA Y VALIENTE, LA EMPRESA VIENE ACTUANDO DE FORMA RESPONSABLE Y PROMISORIA.

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

MISIÓN

VISIÓN



Actuar con
excelencia en la
gestión lechera

Contribuir con la
organización y
desarrollo de los
clientes mediante
una gestión
responsable

Honestidad
Humanidad
Proactividad
Dedicación
Unión



VALORES



GESLAT

OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética tiene por objeto establecer y precisar los lineamientos, normas y valores que guían las actividades de la empresa.

Al traer las reglas de convivencia y los valores que las justifican, el Código de Ética presenta la cultura de la organización, ayuda a los empleados en la toma de decisiones y aclara todos los sujetos que interactúan con la empresa - organismos públicos, proveedores, empleados, clientes y sociedad - cuáles son las prácticas y valores de la organización.

Por tanto, se pueden enumerar como objetivos específicos del Código de Ética los siguientes:

- a) Presentar e insertar la cultura organizacional;
- b) Orientar la evaluación de los empleados;
- c) Aclarar a la comunidad, organismos públicos, proveedores, clientes y empleados cuáles son los valores y prácticas admitidos y prohibidos por la empresa y demostrar cuáles son los estándares de conducta esperados.



ALCANCE Y ADHERENCIA

El Código de Ética abarca a todos los empleados, pasantes y aprendices, en todas las estructuras y niveles jerárquicos de la empresa, orientando su comportamiento personal y profesional hacia todos los compañeros, superiores jerárquicos y subordinados, proveedores, clientes, comunidad y organismos públicos.

Es deber de todos los que forman parte del personal de la empresa -socios y empleados- que realicen negocios jurídicos o interactúen con la organización por cualquier medio o razón, observar los principios y normas que integran este Código de Ética. En este sentido, todos los involucrados con la empresa por cualquier motivo deben respetar este Código, velando por sus valores y estándares.

Para ello, la empresa ha habilitado numerosos canales para escuchar a los interesados y recibir denuncias relacionadas con violaciones del ordenamiento jurídico brasileño, de las normas internacionales ratificadas por Brasil y de este Código de Ética, lo que permite que cualquier persona tenga acceso al directorio para plantear asuntos que son de interés de la comunidad y de la propia empresa, tales como, respeto a las normas contenidas en el Código de Ética.

La línea directa se estableció con el objetivo de brindar un canal directo entre la comunidad en general y el Comité de Ética. Si bien este es el órgano empresarial encargado de recibir, investigar y tramitar las denuncias y cuestiones relacionadas con infracciones al Código de Ética, la línea de atención sirve para que empleados, proveedores y clientes puedan realizar sugerencias y denuncias sobre comportamientos y conductas que consideren inadecuados y lesivos para empleados, consumidores y la empresa.

En cuanto a las sugerencias, la empresa está siempre disponible para escucharlas, ya que creemos que el proceso de crecimiento requiere de la participación de todos.



COMITÉ DE ÉTICA Y LÍNEA DIRECTA

El Comité de Ética es el órgano social responsable de coadyuvar en la recepción, investigación y trámite de las denuncias y consultas relacionadas con infracciones al Código de Ética. Formado por un Consejo Asesor, el Comité vela por el cumplimiento de la ética en el ámbito empresarial y vela por que los valores de la empresa sean respetados y observados en el día a día de la organización.

El Comité está integrado por los directores adjuntos de la compañía, además de dos gerentes. El Comité es responsable de evaluar de manera imparcial los asuntos relacionados con el Código, investigar las soluciones para los incidentes que se le presenten y responder a las quejas. Los miembros velan por el cumplimiento de los principios utilizados.

El Comité de Ética y la línea de atención están a disposición de todos, mediante numerosos canales, para realizar sugerencias y denuncias. Basta acceder a los medios de comunicación disponibles, siendo opcional la identificación:



WHATSAPP (49) 99935-0404



GESLAT.COM.BR



QR CODE



ÉTICA EN EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Toda persona que se relacione de alguna forma con la organización tiene derechos y deberes relacionados con la ética organizacional.

La empresa cumple, entre otras responsabilidades:

- a) Prevenir cualquier tipo de discriminación, prejuicio o falta de respeto, en particular los relacionados con el color, la raza, el género, la orientación sexual, el sexo, la religión, entre otros;
- b) Actuar para asegurar el respeto entre todas las personas que participen de alguna forma en el ámbito empresarial;
- c) Presentar un ambiente sano y seguro, en cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo para garantizar la salud e integridad física de todos los que transitan por la empresa;
- d) Rechazar cualquier violación de los derechos laborales y humanos, previniendo y combatiendo las formas degradantes de trabajo, como el trabajo infantil y esclavo, entre otros;
- e) Tratar a todos con igualdad y transparencia, rechazando el favoritismo;
- f) Actuar siempre con buena fe, probidad y lealtad en todos los ámbitos;
- g) Respetar las opiniones político-partidistas de los empleados y abstenerse de atender intereses electorales o político-partidistas;
- h) Respetar y observar el principio de libertad sindical de los trabajadores;
- i) Formar líderes que actúen con honor, responsabilidad, disciplina, vocación, compromiso y honestidad, y que dirijan sus equipos con base en los principios propios de la gestión responsable de personas, tratando siempre a todos con cordialidad, respeto y cortesía;
- j) Alentar a los proveedores y clientes a instituir prácticas de sostenibilidad;
- k) Mantener un proceso de cumplimiento eficiente y de defensoría independiente. e. proactivo;
- l) Mantener un proceso de gestión de personas inclusivo, responsable, respetuoso y confidencial;
- m) Respetar la Ley General de Protección de Datos Personales (LGPD - Ley n° 13709/18).



EMPLEADOS, PASANTES Y APRENDICES



Los empleados, pasantes y aprendices son responsables de:

- a) Respetar las normas de la organización, entre ellas la disciplina y el respeto a la jerarquía;
- b) Presentar una imagen intachable y cumplir deberes cívicos;
- c) Respetar por igual a todas las personas que de alguna manera forman parte de la organización, tales como otros empleados, clientes, proveedores, servidores públicos y la comunidad en general;
- d) Nunca actuar con falta de respeto o prejuicio por ningún motivo;
- e) Trabajar en equipo y cooperar con todos;
- f) No operar ni prestar asistencia a los competidores de la organización ni realizar actividades de competencia;
- g) Dirigir con honor, responsabilidad, disciplina, vocación, compromiso y honestidad, basados en principios de gestión responsable de personas y tratando siempre a todos con cortesía, respeto y cortesía;
- h) Nunca actuar con violencia de ningún tipo;
- i) Nunca use o ingrese a las instalaciones de la empresa bajo la influencia de bebidas alcohólicas o cualquier tipo de psicotrópicos/estupefacientes;
- j) Cuidar los bienes físicos e intelectuales de la organización, rechazando y denunciando delitos como hurto o apropiación indebida;
- k) Nunca utilice su cargo dentro de la organización para cometer delitos, actos ilícitos y/o obtener beneficios;
- l) Nunca realizar enajenaciones, donaciones y cesiones de uso de bienes sociales sin autorización previa y por escrito del directorio;
- m) Cuidar la imagen de la organización, absteniéndose de divulgar sus datos e información y de pronunciarse en su nombre sin autorización previa y por escrito de la junta directiva, y los contactos con la prensa deberán ser realizados exclusivamente por la junta directiva;
- n) Cooperar en el cumplimiento de las normas reglamentarias vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como en los procedimientos internos para el ejercicio de sus actividades profesionales, velando por la seguridad y salud de los demás empleados y de todos los terceros que ingresen a la organización, comunicando de forma inmediata las situaciones de inseguridad, riesgo o peligro;
- o) Comunicar al directorio o a la gerencia cualquier evidencia de trabajo esclavo y/o infantil, acoso sexual o moral o cualquier otra forma de violación de los derechos humanos;
- p) Los colaboradores que manipulan alimentos tienen el deber de observar las normas presentadas en el curso obligatorio sobre "Buenas Prácticas de Manipulación de Alimentos";
- q) Comunicar de forma inmediata los incumplimientos del Código de Ética.

PROVEEDORES

La empresa valora considerablemente a sus proveedores, pues sabe que su existencia es imposible sin ellos. Los buenos proveedores influyen en la calidad de la producción de la empresa y, por tanto, en la satisfacción de sus clientes. Por ser de suma importancia, las relaciones que se establezcan con los proveedores observarán los siguientes valores y reglas:

- a) Confianza;
- b) Transparencia;
- c) Lealtad, honor y buena fe;
- d) Salud y seguridad en el trabajo;
- e) Contratación con base en la legislación y criterios objetivos;
- f) Derechos humanos;
- g) Repudio al trabajo esclavo e infantil, al delito de homofobia ya toda forma de hostigamiento;
- h) Ley General de Protección de Datos;
- i) Ley Anticorrupción (Ley n° 12.846/13);

De acuerdo con los valores y principios que guían las actividades de la organización, es importante mencionar que la empresa no tolerará violaciones a la legislación laboral, de salud y ambiental, favoritismo personal, corrupción, trabajo degradante o cualquier otro acto delictivo en su cadena de suministro. .



CLIENTES

Al igual que los proveedores, los clientes también son de suma importancia para la organización, configurando una de las razones de la existencia misma de la empresa. Teniendo en cuenta que la satisfacción de las necesidades de los clientes es una prioridad para la empresa y considerando que su misión es actuar con excelencia, la relación con sus clientes observará los siguientes preceptos:

- a) Prestar servicios con responsabilidad y cumplimiento de la legislación brasileña y de los tratados internacionales de los que Brasil sea signatario;
- b) Respetar las normas de confidencialidad de los clientes, velando por la custodia de la información y los datos que les conciernen;
- c) Satisfacer las necesidades de los clientes sin descuidar el respeto al consumidor, fiscal, de competencia, civil, penal, laboral, de salud, de seguridad social, entre otros;
- d) Cumplir con las condiciones de entrega y políticas comerciales particulares de cada cliente;
- e) Actuar con buena fe, lealtad, honradez, respeto, eficacia y transparencia;
- f) Trabajar por la mejora continua de los servicios prestados y los productos elaborados y por el mantenimiento de las relaciones comerciales, actuando siempre de acuerdo con los principios de razonabilidad y proporcionalidad;
- g) Reparar integralmente los daños causados a los clientes con honestidad, prontitud y agilidad;
- h) Responder a las solicitudes y solicitudes de los clientes en plazos razonables y procurando satisfacer satisfactoriamente sus necesidades.



COMUNIDAD Y SECTOR PUBLICO

Las relaciones que se mantengan entre la empresa y la comunidad y el sector público observarán las siguientes normas:

- a) Tener siempre las puertas abiertas para recibir solicitudes, críticas y sugerencias, actuando con respeto y cortesía;
- b) Cumplir con la legislación ambiental para asegurar un crecimiento sostenible;
- c) Observar la legislación de competencia para que todos operen en un mercado justo y equitativo, fomentando el crecimiento de la economía nacional;
- d) Permitir y fomentar el voluntariado y las iniciativas solidarias;
- e) Fomentar la conciencia ambiental y el respeto a la diversidad;
- f) Respetar los preceptos de la Ley de Improbidad Administrativa y actuar conforme a los principios que rigen la administración pública;
- g) Respetar la libertad de prensa;
- h) Cumplir con la Ley General de Protección de Datos y la Ley Anticorrupción;
- i) Informar a los Órganos competentes de cualquier conducta ilícita de la que tenga conocimiento.



CONFLICTOS DE INTERÉS Y PROHIBICIÓN DE FAVORIZAR

La empresa rechaza cualquier tipo de favoritismo en el trato a sus empleados. Todos deben ser tratados con imparcialidad, respeto y ética, siempre enfocándose en la sustentabilidad y la legalidad en detrimento de las opiniones individuales o intereses personales.

Por lo tanto, está prohibido:

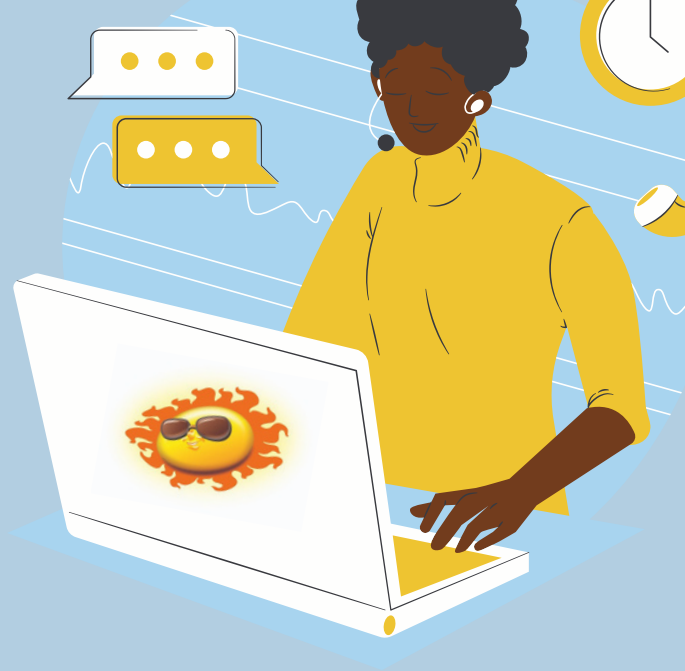
- a) Proporcionar información a terceros sobre los procesos de selección y compras y ventas de la empresa;
- b) Violar las normas de secreto y confidencialidad de la organización y sus clientes, proveedores y colaboradores, tanto en relación con sus servicios y procesos como con sus objetivos, métodos, etc.;
- c) Generar expectativas o realizar favores personales en detrimento de la legalidad y eficacia;
- d) Actuar en conflicto de interés u omitir posibles conflictos de interés;
- e) Recibir obsequios/obsequios/premios debido al cargo que ocupa dentro de la organización;
- f) Ofrecer/donar presentes/regalos/ventajas y/o sugerir/ofrecer intercambios de favores a los empleados de la organización;
- g) Influir negativamente en las negociaciones de la organización por intereses personales;
- h) Realizar cualquier conducta que anteponga otros intereses a los de la organización, comprometiendo o generando la apariencia de comprometer la decisión profesional;
- i) Formar sociedades, realizar actividades externas y/o postularse para cargos públicos sin informar previamente al directorio;

Los empleados tienen prohibido aceptar o recibir regalos, incentivos, valores o cualquier tipo de ventaja para actuar, influenciar, compensar o abstenerse de cualquier conducta a favor de terceros, incluso si esta actitud genera algún beneficio para la empresa.

Se recomienda a los empleados que eventualmente reciban propuestas de este tipo que busquen de inmediato los canales de comunicación oficiales de la organización para denunciar la situación, ya que ningún empleado será sancionado por denunciar y rechazar de inmediato dichas propuestas.



PROTECCIÓN DE DATOS



Todos los datos e información de la empresa a los que tienen acceso los empleados en razón de sus funciones son confidenciales y no deben ser compartidos. En este sentido, se considera confidencial la siguiente información, por ejemplo: balances, facturas, informes, nóminas, contratos, procesos judiciales y administrativos, resultados financieros, actas de asambleas, datos de proveedores, clientes, consumidores y empleados, datos personales a los que la empresa tiene acceso, entre otros.

Los empleados son responsables de conservar y proteger dichos datos e información y de impedir que terceros o empleados de otros departamentos tengan acceso a ellos, salvo autorización previa y por escrito del directorio. Todos los empleados tienen el deber de observar la Ley General de Protección de Datos.

Está prohibido ingresar a los espacios de la empresa para hacer uso abusivo de los medios electrónicos de comunicación, entendiendo como abusivo el uso que viola los derechos humanos, la Ley General de Protección de Datos, la Constitución Federal y la legislación brasileña en general, que contenga, entre otros, actos discriminatorios, prejuiciosos, contenido racista, homofóbico, sexista, violento, obsceno y/o pornográfico.

La empresa aclara que todos los sistemas electrónicos son monitoreados y deben ser utilizados exclusivamente para el desarrollo de funciones laborales, asegurando el cumplimiento de la Ley General de Protección de Datos.

La empresa se reserva el derecho de monitorear el acceso de la organización a Internet y correos electrónicos profesionales, controlando el uso de los equipos que se encuentran interconectados a su sistema de tecnología de la información. Por lo tanto, corresponde a todos los que hacen uso de tales recursos:

- a) Utilizar los recursos únicamente para fines laborales y dentro de los límites de su función;
- b) Proteger los datos, informaciones, informes, archivos y demás activos intangibles de la empresa;
- c) Utilizar Internet y el correo electrónico profesional de forma respetuosa con terceros y empleados;
- d) No transmitir los datos, informaciones y archivos que se encuentren en el servidor de la empresa a terceros o colaboradores, aunque sea de forma culposa, sin autorización previa y por escrito de un Director;
- e) No utilizar y/o divulgar el know-how de la empresa;
- f) No instalar aplicaciones y realizar cambios en las computadoras y teléfonos celulares de la organización sin autorización previa del Departamento de Tecnologías de la Información.
- g) Prevenir la fuga de datos e información;
- h) Observar la Ley General de Protección de Datos (LGPD - Ley N° 13.709/2018).

La empresa se compromete a respetar los preceptos de la LGPD y salvaguardar la privacidad de todos sus proveedores, empleados y clientes, apoyándose en la ética y en su deber de respetar también a los demás.

El acceso a datos personales de otros empleados en razón de su función requiere que el respectivo empleado tenga la responsabilidad necesaria de mantener la confidencialidad de dichos datos y utilizarlos únicamente para fines profesionales, dentro de la propia organización, en el desempeño de sus funciones reguladas y observando los LGPD.

PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

La empresa y sus empleados se comprometen a respetar las disposiciones de la Ley n° 9.279/1996, tutelar los derechos de propiedad intelectual e industrial, en particular en lo que se refiere a patentes, marcas e invenciones.

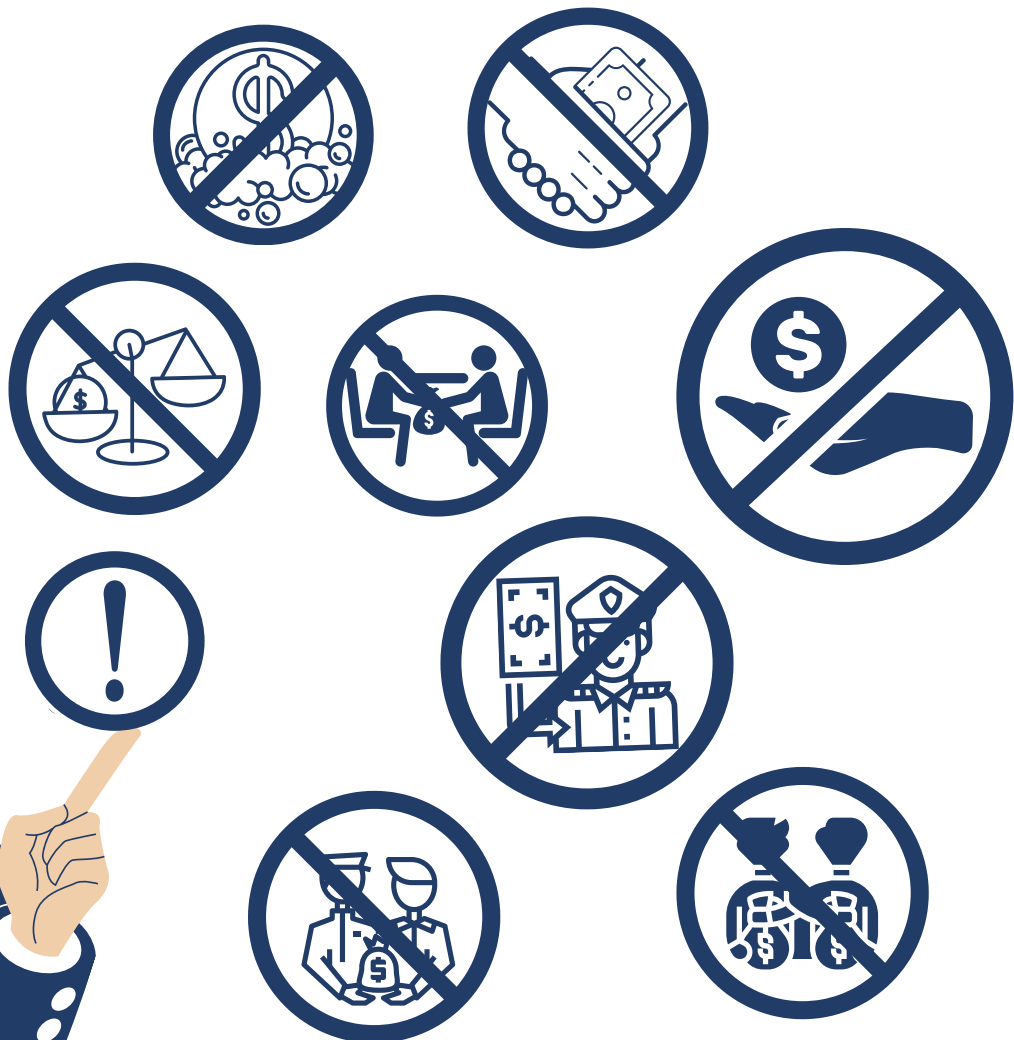
En este sentido, queda prohibida la cesión a cualquier tercero de cualquier información, datos, procesos productivos, secretos industriales e información confidencial de propiedad intelectual o industrial de la organización. Las propiedades industriales e intelectuales de la organización se consideran secretas y confidenciales e incluyen los documentos, productos y procesos de la empresa.

A tal efecto, los empleados se comprometen a guardar secreto, conservar y respetar la confidencialidad de los datos de la empresa a los que tengan acceso, salvo autorización previa y por escrito del Consejo de Administración, así como a respetar los derechos de autor de la organización, proveedores, empleados, clientes y otros.



POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Se promulgó la Ley n° 12.846/2013 para responsabilizar a las personas físicas y jurídicas por la realización de actos contra la administración pública. La empresa conoce el contenido de dicha ley y la aplica cotidianamente en sus relaciones empresariales, comerciales y laborales, observando el principio de moralidad en sus relaciones con la administración pública en todas las instancias y esferas del poder. En este sentido, la empresa es responsable de la observancia y cumplimiento de todos los preceptos contenidos en dicha ley, velando por su cumplimiento por parte de sus proveedores, clientes, empleados y cualquier persona que tenga alguna relación con la organización.



RESPECTO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y HUMANOS

protección
de las
minorías

cooperación
con
organismos
públicos

respeto
por la
libertad



GESLAT

postura
progresista



RECHAZO DEL TRABAJO ESCLAVO E INFANTIL

La empresa rechaza absolutamente el trabajo infantil y esclavo y otras violaciones de los derechos humanos. En este sentido, es plenamente responsable de evitar tales formas degradantes de trato a los seres humanos, denunciándolas y castigándolas con el apoyo de la ley.

Todo empleado o tercero que tenga contacto con la organización tiene el deber de denunciar el trabajo infantil y esclavo. La empresa se pone a disposición mediante todas sus formas de contacto para recibir denuncias, investigarlas y resolverlas, poniendo fin de inmediato a las relaciones comerciales con proveedores, clientes, empleados y demás terceros que realicen o apoyen prácticas de este tipo, comunicándolas a los organismos públicos. Los responsables de investigar los delitos deben ser notificados inmediatamente.



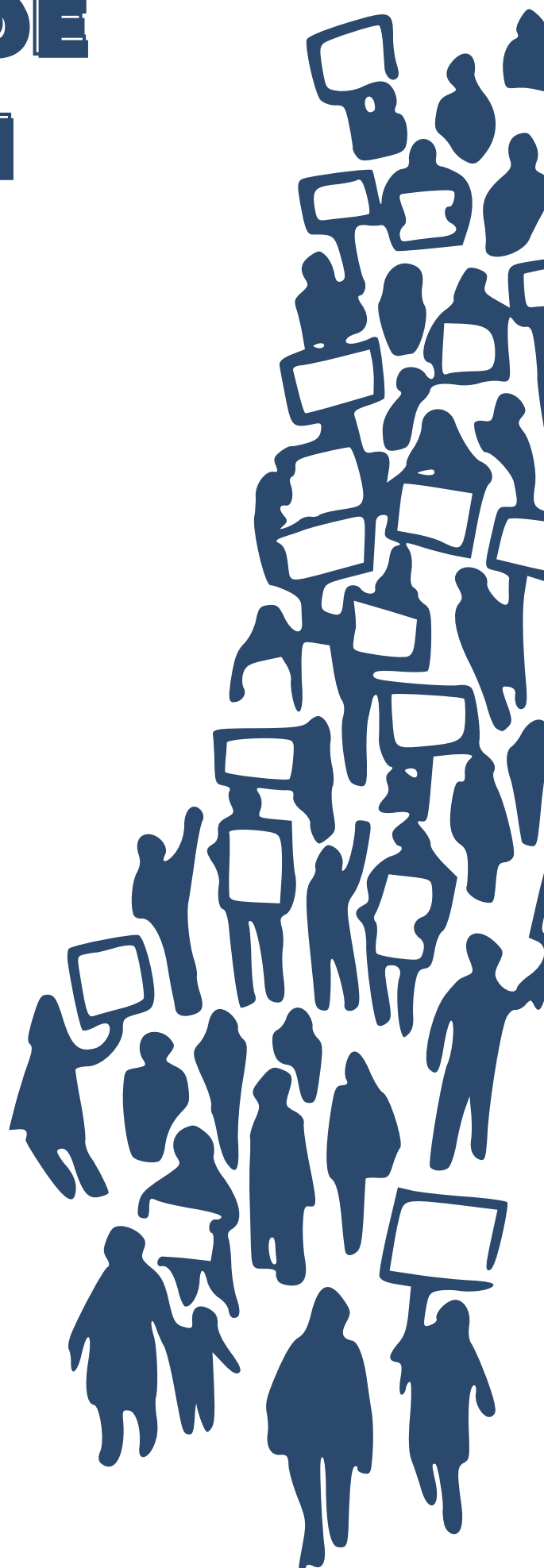
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

La empresa reconoce y exalta los efectos de la libertad sindical y la libre asociación para la protección de los derechos de los trabajadores, por lo que se compromete a garantizar el pleno ejercicio de estos derechos fundamentales.

Todo trabajador es libre de afiliarse a sindicatos y ejercer plenamente estos derechos, siendo la empresa un espacio de protección y respeto por las realizaciones de los trabajadores.



GESLAT



AMBIENTE DE TRABAJO



Además de las normas que guían la relación personal entre los empleados y entre éstos y las demás personas involucradas en el ambiente organizacional, es necesario dizer que el ambiente de trabajo es sumamente importante para el día a día de la organización.

Para que todos actúen de manera responsable, educada y respetuosa, es fundamental que las particularidades, individualidades y diferencias entre los seres humanos sean reconocidas, observadas y respetadas por todos, sin ningún tipo de burla o falta de educación.

Todo ser humano es diferente entre sí y merece igual respeto y consideración, con la observancia y garantía de su derecho fundamental a la dignidad de persona humana. Por tanto, la vida privada, la intimidad y la individualidad de todo ser humano deben ser respetadas por los demás.

Cualquier tipo de falta de respeto a la libertad individual de los demás se considera una violación de la ética y de los principios de libertad y dignidad humana. La observancia de tales principios requiere que todos los involucrados con la organización se abstengan de cualquier forma de prejuicio, discriminación y acoso.

Se aclara que las amenazas, los chantajes y los tratos humillantes o degradantes caracterizan el acoso moral. Por ejemplo, constituye acoso moral obligar al empleado a realizar un acto humillante o degradante bajo pena de despido u otra sanción laboral.

A su vez, el acoso sexual se caracteriza por las relaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales, entre otras conductas físicas o verbales con connotación sexual que impliquen el daño físico o psicológico de otra persona sin su consentimiento expreso. Por ejemplo, besar a un empleado o inducir/practicar un acto lascivo en contra de su voluntad constituye acoso sexual, bajo pena de despido u otra sanción laboral.

Las siguientes conductas constituyen discriminación o prejuicio y están absolutamente rechazadas y prohibidas en esta organización: hacer bromas y comentarios groseros, instituir apodos, faltar el respeto, no relacionarse, entre otros, por motivos de género, sexo, orientación sexual, color, raza, edad, estado civil, lugar de nacimiento, religión, minusvalías físicas/psicológicas de otras personas.

El delito de homofobia es imprescriptible y no sujeto a fianza y la empresa lo rechaza rotundamente, comprometiéndose a denunciar de inmediato a los órganos competentes cualquier conducta de la que tenga conocimiento que pueda constituir indicio de este delito, en cumplimiento del precedente de la Ley Federal Supremo dictada en 2019 en la Acción Directa de Inconstitucionalidad por Omisión nº 26 y en el Auto de Protección nº 4733.



INCLUSIÓN Y PLURALIDAD



¿Sabías que el género, el sexo y la orientación sexual son cosas diferentes?

¿Y sabías que el prejuicio basado en el género, el sexo y la orientación sexual es un delito?

El ordenamiento jurídico brasileño se rige por los principios de dignidad humana, libertad e igualdad, todos previstos en el art. 5 de la Constitución Federal de 1988. En virtud de estos principios, las personas son libres de relacionarse con personas del mismo género, sexo u orientación sexual.

No depende de nadie dictar cómo las personas deben conducir su vida amorosa y sexual. Cada uno sabe en su corazón cómo se siente y qué trae felicidad. La felicidad también es un derecho de todos. Por lo tanto, tenemos el deber de respetar las elecciones, características y cultura de otros seres humanos.

En ese sentido, en 13/06/2019, al juzgar la Acción Directa de Inconstitucionalidad por Omisión N° 26 y la Medida Cautelar N° 4733, el Supremo Tribunal Federal equiparó el delito de homofobia/transfobia con el delito de racismo.

Esta organización respeta y observa este precedente y la Ley n° 7716/89, acogiendo a todas las personas independientemente de su género u orientación sexual. Además, existen también varias formas de familia y la Constitución Federal ampara todas estas modalidades de familia, y corresponde a cada ser humano respetarlas. Esta organización acoge, respeta y protege por igual a todas las formas de familia.



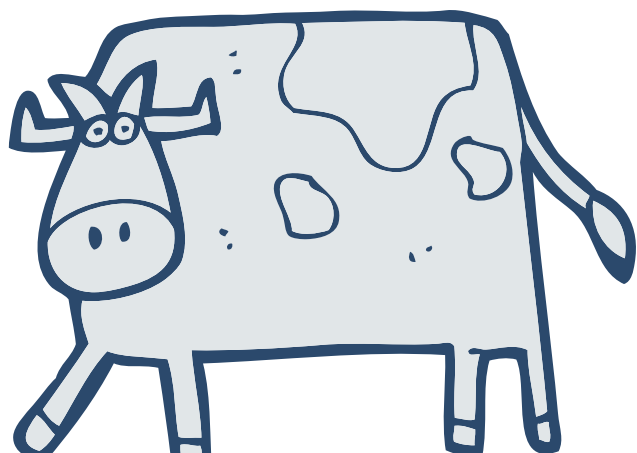
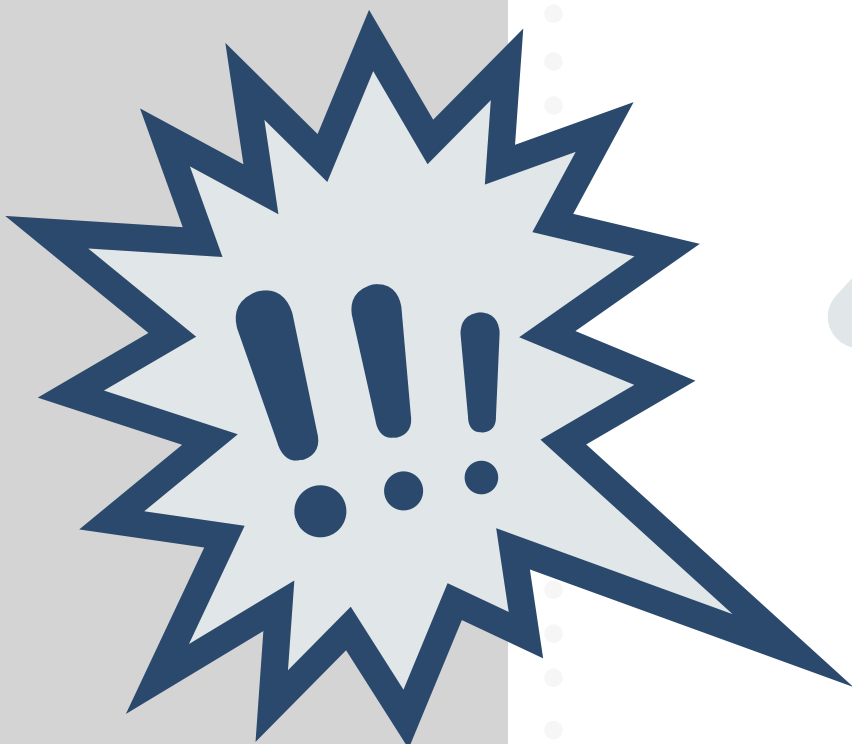
PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS



Este Código de Ética es de obligado cumplimiento para todos los proveedores, clientes y empleados de la organización y su incumplimiento dará lugar a las siguientes sanciones:

- a) Terminación de la relación laboral o comercial;
- b) Amonestación verbal o escrita;
- c) Suspensión sin sueldo;
- d) Prohibición de remoción o promoción;
- e) Notificación a las entidades y organismos públicos de control;
- f) Pérdida de primas y prestaciones por parte del trabajador.

Cabe señalar que la aplicabilidad de las sanciones laborales por parte de la empresa se guía por la legislación laboral y observa los principios de razonabilidad, proporcionalidad y dignidad humana.



REFERENCIAS



- Constitución Federal
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)
- Código de Protección al Consumidor
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compiled.htm)
- Código civil
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm)
- Código Penal
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compiled.htm)
- Consolidación de leyes laborales
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)
- Ley Maria da Penha
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm)
- Ley Anticorrupción
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm)
- Ley de Improbidad Administrativa
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm)
- Ley de Delitos Ambientales
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9605.htm)
- Ley de Propiedad Industrial
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9279.htm)
- Ley de Defensa de la Competencia
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12529.htm)
- Ley General de Protección de Datos
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)
- Marco Civil de Internet
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm)
- Reglamento de Inspección Industrial y Sanitaria de Productos de Origen Animal
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9013.htm)
- Estatuto del Niño y del Adolescente
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm)
- Estatuto de las Personas de Edad Avanzada
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm)
- Estatuto de las Personas con Discapacidad
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)