CÓDIGO DE ÉTICA,

CONDUTA

E COMPLIANCE

RIO CLARO,

2025.

INTRODUÇAO

A empresa **P. A. SALLES INDUSTRIA LTDA** (P.A. SALLES), organização privada e de origem brasileira, situada Rio Claro\RJ, atua na área de terceirização de marcas de produtos apícola de desde 2024, tem como objetivo estabelecer normas de condutas entre empresa, seus Colaboradores e Terceirizados para o aumento da eficácia no trabalho (produção/entrega), aprimoramento das relações com os clientes, fornecedores e parceiros, bem como a preservação e desenvolvimento de sua imagem perante o mercado e a sociedade

Este Código de Ética, Conduta e Compliance visa evidenciar e reforçar os valores éticos da empresa, sua identidade organizacional e os princípios que orientam a condução de suas atividades.

O Código alinha-se à missão, propósitos, valores e à visão que definem a identidade da P.A. SALLES e juntos reforçam a sua condição de instituição ímpar, comprometida com a excelência em todas as suas atividades, não criando, entretanto, quaisquer relações jurídicas entre as partes diversas daquelas que já possuem.

Todos os demais compromissos expressos pela P.A. SALLES por meio de normas, regimentos, regulamentos e políticas, igualmente alinham-se ao presente conjunto de valores e nele se inspiram.

A força de trabalho é composta pelo Diretor Geral e por 2 colaboradores efetivos.

A empresa atua em vários estados do Brasil, ao estar inserida em uma sociedade faz-se necessário a utilização de padrões de conduta ética, seguindo estes padrões rigorosamente, em suas atividades e paralelamente atua com o Compliance em consonância com os valores da Organização.

Entende-se que estes padrões de conduta são importantes quando se relaciona com clientes, fornecedores, canais de distribuição, colaboradores, comunidade, sociedade e demais partes. Sendo assim, criou e disponibilizou este Código de Ética, Conduta e Compliance, baseado nos valores e princípios da empresa, com o objetivo de orientar os principais objetivos, processos internos, filosofia empresarial, direitos, deveres e benefícios corporativos e individuais. O código é aplicável em todas as atividades realizadas interna e externamente, considerando todo o mercado de atuação. Devido a sua abrangência, o Código de Ética, Conduta e Compliance é compartilhado com todas as partes interessadas já citadas anteriormente, além da comunidade e sociedade.

FILOSOFIA CORPORATIVA

A visão, missão, valores e propósitos da P.A. SALLES foram aprovados após a análise equipe multidisciplinar. Estas diretrizes orientam e balizam o comportamento das lideranças e suas equipes.

VISÃO

Buscamos ser reconhecidos como o parceiro preferido na terceirização de mel, impulsionando o crescimento e o sucesso de nossos clientes. Almejamos contribuir para a indústria apícola, promovendo a inovação e a responsabilidade ambiental.

MISSÃO

Nossa missão é fornecer mel da mais alta qualidade, produzido de maneira ética e sustentável. Estamos empenhados em estabelecer parcerias de longo prazo com nossos clientes, oferecendo produtos que atendam aos mais altos padrões de pureza e sabor.

PROPÓSITO

Se você propaga que segurança dos alimentos é um requisito, será um requisito.
Se você propaga que segurança dos alimentos é um propósito, será um propósito.
Garantir a segurança dos alimentos do campo à mesa vai além das normas, educação, cultura e saúde. Salva vidas!

VALORES

Qualidade: Comprometemo-nos com a produção de mel de alta qualidade, aderindo aos padrões mais rigorosos desde a colheita até o produto final.

Sustentabilidade: Valorizamos a preservação do meio ambiente e adotamos práticas para garantir o equilíbrio entre prosperidade econômica e responsabilidade ambiental.

Parceria: Construímos relações sólidas e duradouras com nossos clientes, colaboradores e fornecedores, baseadas na transparência, confiança e respeito mútuo.

SLOGAN

P.A. SALLES levando o sabor da natureza à sua mesa.

CARTA DIREÇÃO GERAL

Caros colaboradores:

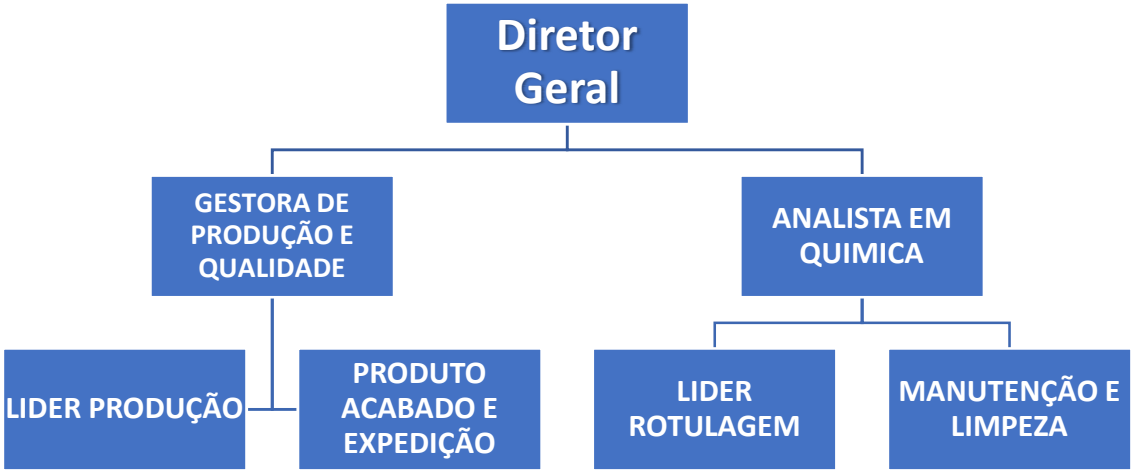
A empresa P.A. SALLES valoriza seu Código de Ética e Conduta, buscando fazer com que a ética, a conformidade e a transparência norteie todas as nossas ações. Neste momento em que a sociedade brasileira chegou ao limite e entende os danos e prejuízos causados por atos de desonestidade e práticas de corrupção, o Código de Ética e Conduta da nossa Empresa se fortalece ainda mais.

O Brasil, mais do que nunca, precisa que toda a sociedade se mobilize para que a honestidade, a ética, a transparência e a conformidade sejam priorizadas. Por isso, é tão importante que vocês não apenas cumpram as regras e orientações previstas neste Código de Ética e Conduta, mas que, principalmente, sejam guardiões das mesmas, denunciando qualquer violação ou suspeita de violação as regras aqui estabelecidas.

Diante do cenário nacional, em busca da melhoria contínua, revisamos o Código de Ética e Conduta, em atenção ao Decreto Federal nº 8.420/2015, criou uma área dedicada ao seu Programa de Integridade. A fim de garantir que o nosso Código de Ética e Conduta seja uma referência para a sociedade, ele foi revisto com muito cuidado, assegurando que os princípios de integridade fossem tratados de forma simples e objetiva.

Contamos com vocês para consolidar a P.A. SALLES como uma das Empresas mais Éticas do Brasil.

ORGANOGRAMA DA EMPRESA



EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

CARGOS	NOME
DIRETOR GERAL	CARLOS FREDERICO G. SALLES
GESTORA DE PRODUÇÃO E QUALIDADE	ELAINE CAETANO M ALVES
ANALISTA EM QUIMICA	MUNIQUE LEONE FELIX
MANUTENÇÃO E LIMPEZA	CARINA CUNHA
LIDER PRODUÇÃO	VANESSA ALVES
LIDER ROTULAGEM	JOICE SOUZA
PRODUTO ACABADO E EXPEDIÇÃO	JEYCIANE PONCIANO

CÓDIGO DE ÉTICA E MORAL

Princípios Éticos

Os princípios éticos definidos pela P.A. SALLES devem nortear as decisões e serem aplicados nos relacionamentos do dia a dia para um bom convívio social.
Conceitualmente, a ética estuda a moral e os costumes das pessoas, trata-se do comportamento individual em relação a sociedade. Além disso, estabelece um conjunto de princípios, normas e condutas que visam alcançar a melhor forma de agir coletivamente.

Da Honestidade e do respeito às Pessoas

Ser honesto é ter mais que uma virtude, é inspirar segurança e integridade. Portanto, uma pessoa íntegra e que preze pela honra, mantém a reputação baseada na ética, moralidade, transparência e clareza nas informações e precisão na condução das atividades.
Em todos os relacionamentos se prática a retidão e a sinceridade, entregando o que foi prometido, cumprindo as condições contratadas, observando as políticas, normas internas e externas estabelecidas e agindo com base nos ideais da verdade, justiça e integridade moral. Não deverá aceitar relacionamentos que podem deixar em situações embaraçosas ou vantagens que visem influenciar nossa tomada de decisões e que manipulem favorecidos.
É dever da P.A. SALLES e dos colaboradores tratar com respeito todas as pessoas nas relações internas e externas, independente do cargo ou posição que ocupem, acabar com a discriminação contra as pessoas LGBTQI+, PCDs (Pessoas com Deficiência), mulheres e homens de meia idade, garantindo que não haja discriminação no recrutamento, na contratação, nas condições de trabalho, nos benefícios, na privacidade ou em situações de assédio, sabemos que a diversidade está sendo visada para esse espaço, temos avançado neste sentido e nosso time e mais forte e completo com as colaboradoras que se enquadram nas categorias acima.
A cortesia e o respeito orientam nossas ações, considerando as diferenças individuais e os espaços alheios, assegurando o tratamento justo às pessoas, inclusão promove diversidade.

Da Responsabilidade

O comportamento responsável exige identificação e comprometimento com metas estabelecidas pela empresa. Cada profissional deve ser um agente consciente do seu papel e de suas responsabilidades para com os resultados da excelência esperados em relação aos clientes, fornecedores e comunidade. Preservar a confidencialidade e lidar com discernimento em relação as informações a que temos acesso. Da mesma forma, requer cuidado, zelo e resguardo com a marca, a imagem e o patrimônio da empresa.

Dos Contratos

A P.A. SALLES preza pelo cumprimento dos acordos firmados.

Do Respeito às Normas, Políticas Internas e às Leis

As normas e políticas internas têm como principal objetivo tornar o ambiente de trabalho mais seguro, agradável e respeitável para todos.
Um dos alicerces da P.A. SALLES é a sua orientação para conduzir os negócios com base nas determinações da legislação. As leis federais, estaduais e municipais vigentes, com destaque às leis de defesa ao consumidor, de ordem econômica, tributária, trabalhista e previdenciária servem de balizadoras para as decisões internas.

Lei Geral de Proteção de Dados

A P.A. SALLES está de acordo com as Leis de Proteção de Dados Pessoais e preza pelos princípios e tratamentos adequados às finalidades e necessidades.
Transparecendo esta cultura aos seus colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e sociedade.

CÓDIGO DE CONDUTA

Postura pessoal e comportamento

Um bom profissional preocupa-se em ter atitudes e comportamentos adequados ao ambiente de trabalho, sendo compromisso de todos na P.A. SALLES tratar as pessoas da mesma forma, independente de origem, sexo, idade, raça, convicções filosóficas, políticas, religião ou condição social.
É conveniente evitar assuntos de trabalho com clientes e pessoas que não fazem parte da empresa, porém, fica vedado o compartilhamento de dados pessoais de colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros e marcas próprias conforme a LGPD. A discrição também é evidência de competência, evita constrangimentos e desentendimentos no ambiente de trabalho.
Nas dependências da P.A. SALLES é proibido ingerir bebidas alcoólicas, fumar ou em atividades relacionadas ao trabalho, bem como fazer uso de entorpecentes e portar qualquer espécie de arma de fogo. É dever dos colaboradores efetivos, temporários e da alta direção comunicar à empresa caso faça uso de algum medicamento que interfira no desenvolvimento das atividades.

Atendimento

A P.A. SALLES preza pela excelência no atendimento, e por isso, orienta seus colaboradores, parceiros e distribuidores a prestarem um atendimento adequado, tendo em conta a cortesia, respeito, simpatia, dedicação e sigilo de informações e dados pessoais de acordo com a LGPD.
O horário de funcionamento da organização ocorre de segunda à sexta-feira, das 7:00 às 12:00 e das 12:40 às 16:30 horas.

Propriedade Intelectual

O resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas geradas na empresa é de propriedade exclusiva da empresa. O profissional é responsável por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenha acesso. É vedada a utilização e/ou divulgação destas informações, mesmo que de maneira informal, salvo mediante prévia autorização do superior imediato.

Discriminação

A P.A. SALLES busca oferecer um ambiente de trabalho onde os colaboradores são tratados de maneira justa, sem discriminação. Decisões sobre contratação, promoção, demissão, transferência, compensação e treinamento devem ser tomadas com base em critérios relacionados ao trabalho, como, por exemplo, formação, experiência, habilidades, desempenho e liderança. Não influenciam nas decisões: raça, cor, religião, gênero, idade, estado civil, lugar de origem e deficiência.
Podemos dizer que **representatividade** é uma das palavras mais importantes para a sociedade e para o mercado de trabalho atualmente.
A diversidade é uma característica cada vez mais notável na sociedade: desde a orientação sexual, passando por diferentes etnias e chegando até às necessidades especiais físicas e psicológicas.
Pensando nisso a empresa adotou a idéia, ter uma equipe de trabalho com essa diversidade e formar uma instituição mais plural e representativa.
A inclusão social significa inserir pessoas diferentes em todos os sentidos, e **investir nessa idéia, torna a empresa muito mais competitiva e atraente para o mercado de trabalho**.

Não é aceitável:

• **assédio moral:** caracterizado pelo constrangimento, humilhação, intimidação ou abuso de poder, sem distinção hierárquica;

• **assédio sexual:** caracterizado quando há constrangimento, intimidação ou abuso com conotação sexual, sem distinção hierárquica;

• **trabalho infantil, escravo ou forçado**: crimes que violam os direitos humanos e a dignidade das pessoas, mas se diferenciam por suas características e vítimas.

Redes Sociais

O uso de redes sociais deve se dar de forma responsável, evitando abordagens desrespeitosas, discriminatórias, ofensivas, ou que possam prejudicar a imagem do Colaborador. Por isso, não se pode emitir juízo de valor sobre a empresa, seus clientes, Terceirizados, Parceiros e concorrentes. Além disso, **é proibida a captação ou a divulgação de imagens, rótulos, produtos ou vídeos relacionados às atividades realizadas pela empresa sem o consentimento da alta direção da empresa.**

Propina e pagamentos errôneos

A empresa sempre age de forma íntegra e transparente, valorizando a confiança das partes envolvidas. Dessa forma, é inadmissível qualquer oferta ou pagamento, de qualquer tipo ou espécie, de propinas ou suborno a quem quer que seja, estando as partes sujeitas às punições cabíveis.
Os pagamentos errôneos efetuados aos colaboradores, fornecedores, terceirizados, parceiros, etc; deverão ser corrigidos imediatamente ao ser identificados, mantendo o sigilo imposto pela LGPD.

Remuneração e Benefícios

O foco e fortalecer a cultura organizacional, promovendo um ambiente de trabalho ético e transparente. No que diz respeito à remuneração e benefícios, assegura que as práticas da empresa sejam íntegras e que não haja brechas para irregularidades ou corrupção.
Estabelecemos diretrizes claras sobre como a empresa deve remunerar as colaboradoras, garantindo justiça e transparência, e ao definir quais benefícios podem ser oferecidos, visamos sempre não criar vantagens indevidas.

Sobre a Remuneração

- **Transparência e Justiça:**

  O código orienta sobre a importância de remunerar os funcionários de forma justa e transparente, alinhada com o mercado e o desempenho.

- **Combate à Corrupção:**
  Estabelece que não deve haver pagamentos indevidos ou para obtenção de vantagens pessoais, o que protege a empresa e os colaboradores de práticas ilegais.

Sobre os Benefícios

- **Regras Claras:**

O código especifica os tipos de benefícios que podem ser oferecidos, plano medico e odontológico de acordo com sindicato do comercio da cidade, entre outros benefícios para criar um ambiente mais seguro e justo.

Carreira em rede

A carreira em rede é um modelo de plano inovador, que surgiu como evolução da carreira em linha. No modelo tradicional, há uma hierarquia rígida e os colaboradores avançam de forma linear nos cargos, da assistência à direção.

Já a carreira em rede permite que os profissionais se movimentem entre diferentes cargos e áreas com mais liberdade, sem ter que seguir uma única direção, a P.A. Salles trabalha com equipe multidisciplinar e total integração entre as áreas. Os colaboradores receberam incentivo financeiro a cada remanejamento feito, exemplo:

A colaboradora que iniciar suas atividades na rotulagem (função inicial) recebe salário mensal sem adicionais;

Esta mesma colaboradora tem ótimo desempenho na função inicial e desponta com eficiência no envase do produto, esta receberá um acréscimo 2% (dois por cento) sobre seu salário. Não satisfeita com o resultado, a mesma opera as máquinas de envase e recrave utilizadas na produção e seu desempenho cada vez e mais produtivo, esta sairá de 2% (dois por cento) de acréscimo para 6% (seis por cento) sobre seu salário, diante das metas alcançadas a mesma pode chegar a Receber ate 10% sobre seu salário, fica aqui registrado que o percentual não e cumulativo.

Dentro de sua classificação **(função)** de trabalho a colaboradora pode executar varias funções e se determinada, todas com excelência.

Ao analisar juntamente com a alta direção da empresa (Diretor, Gerencia e Supervisor de produção) o desempenho da colaboradora em relação as metas alcançadas a empresa realizará legalmente o acréscimo do percentual alcançado em seu salário mensal, sendo registrado de acordo com a CLT e decreto do sindicato da classe.

- **Evitar Conflito de Interesses:**
  O código de ética deve garantir que a aceitação de benefícios não crie vantagens indevidas ou gere um conflito de interesses, especialmente se o benefício for oferecido pelo gestor de com interesse em uma decisão a ser tomada.

Política de Doações e Contribuições

Fica instituída a Política de Doações e Contribuições da P.A. SALLES como parte integrante do conjunto de instrumentos de governança e de gestão que suportam a concepção, implementação e melhoria contínua na estrutura organizacional da Companhia.
A presente Política de Doações e Contribuições (“Política”) tem como finalidade estabelecer os princípios e diretrizes que orientam a realização e o recebimento de Doações e Contribuições, visando garantir o mais elevado padrão de transparência, integridade e legalidade, prevenindo a ocorrência de atos ilícitos em decorrência da utilização de recursos de terceiros ou repasse de recursos da empresa.
A presente Política é aplicável a todos os membros dos órgãos estatutários e colaboradores, independente de cargos ou funções exercidas.
A P.A. SALLES entende que a cultura de doação, é um dos elementos fundamentais para a construção de uma consciência coletiva, pois o ato de doar altera a percepção da realidade das pessoas e cria um senso de urgência muito mais forte naqueles que, de alguma forma, realizam doações.
Para estimular uma cultura de doação, é preciso superar entraves como a desigualdade social, a falta de credibilidade em organizações sem fins lucrativos e a falta de compreensão sobre as diferentes formas de doação e engajamento social.
O presidente Jair Bolsonaro sancionou a Lei 14.016/20, que incentiva empresas, restaurantes, supermercados e outros estabelecimentos a doarem alimentos e refeições excedentes para pessoas em situação de vulnerabilidade ou de risco alimentar. A nova lei foi publicada no Diário Oficial da União. A norma é oriunda de projeto (PL 1194/20) do senador Fernando Collor.
Para dar segurança jurídica às doações, a lei determina que o doador e o intermediário (responsável final por levar os alimentos até o público-alvo) somente responderão nas esferas civis e administrativas por danos causados pelos alimentos se agirem com dolo. Suas responsabilidades se encerram no momento da entrega do produto. Além disso, as doações não serão consideradas relações de consumo.
Assim, a empresa irá formalizar parceria com a Prefeitura Municipal de Rio Claro/RJ de forma voluntária, e adicionará no cardápio da merenda escolar da Escola Municipalizada Getulandia Mel de abelha, com a observação de não indicado para menores de 1 ano de idade.

Definições

- Doação – ato de participação comunitária, sem nenhum direito ou expectativa de retorno comercial. Contribuição voluntária que possa gerar um tratamento fiscal especifico e benéfico para o Doador, no país em que ele recolha impostos.

- Contribuições - Ato ou efeito de contribuir, de colaborar no desenvolvimento de alguém ou alguma coisa.

- Patrocínio – Meio de melhorar e promover a imagem, marca, posicionamento, fazendo assim parte das atividades gerais de comunicação e marketing e dentro das funções sociais da P.A. SALLES.

Diretrizes para Doações e Contribuições

As Doações e Contribuições devem ser formalizadas mediante Termo de Associação ou Contrato, no qual devem constar os valores, quantidade de produto, qual florada do mel e as condições para a celebração e manutenção dos referidos vínculos.
Esta Política pode ser desdobrada em outros documentos normativos específicos, sempre alinhados aos princípios e diretrizes aqui estabelecidos, deverá ser revista, no mínimo, anualmente e aprovada pela Administração.
Esta Política de Doações e Contribuições entra em vigor após aprovação da alta administração da P.A. SALLES.

Doações Filantrópicas e Voluntariado

Contribuições e/ou doações de natureza filantrópica ou de caridade deverão ser destinadas a um projeto ou ação específica, dentro dos interesses da empresa.
A doação ou contribuição fica sujeita ao preenchimento do Termo de Doação onde a pessoa ou entidade beneficiada se compromete a utilizar os bens ou valores doados exclusivamente de acordo com a propósito previsto do projeto.
Os Colaboradores envolvidos no projeto deverão assegurar documentação adequada a respeito da doação ou contribuição, incluindo recibos, termos de doação e documentação idônea que evidencie que a ação foi realizada, para que possa ser devidamente contabilizada, de forma precisa, nos registros da Companhia.
A P.A. SALLES implantou o programa de **VOLUNTARIADO,** amparado pela lei **Lei 9.608/1998** como a atividade não remunerada prestada pelos colaboradores a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos

cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Para ser enquadrado no conceito da lei do voluntariado, o trabalho deve ter as seguintes características:

1. ser voluntário, ou seja, não pode ser imposto ou exigido como contrapartida de algum benefício concedido pela entidade ao indivíduo ou à sua família;
2. ser gratuito;
3. ser prestado pelo colaborador, isoladamente, e não como "subcontratado" de uma organização da qual o indivíduo faça parte e, portanto, seja pela mesma compelido a prestá-lo; e
4. ser prestado para entidade governamental ou privada, sendo que estas devem ter fim não lucrativo e voltado para objetivos públicos.

Primeiramente a P.A. SALLES recomenda começar o trabalho voluntário pela comunidade onde o colaborador reside ou pela região. Procurando por projetos, ONGs, instituições que podem precisar de auxílio e onde o trabalho voluntário bem-vindo. Igrejas, associações, clubes também são uma opção para se engajar com o voluntariado.

Incentivo das empresas ao trabalho voluntário

A P.A. SALLES sensibilizada com os problemas sociais que este país enfrenta, uma vez que podemos proporcionar à sociedade uma contribuição maior do que apenas doar dinheiro, e mesmo em prol de seus colaboradores, incentivamos que os mesmos trimestralmente prestem serviços voluntários, acreditando que, assim, aumentamos o espírito de equipe. O colaborador que realizar tal ato,deve registrar por meio de fotos seus feitos e realizar relatório de suas atividades, **ao final, receberá um voucher no valor de R$200,00 reais (duzentos reais) como gratificação honrosa, tendo como prioridade utilizar o valor para beneficio de sua família.**

As empresas, ao incentivarem seus funcionários a serem voluntários, devem ter em mente a necessidade de orientá-los sobre o que vem a ser um trabalho social voluntário, uma vez que este deve ser encarado com responsabilidade e profissionalismo. Não se pode esquecer que sempre há regras a serem seguidas e metas a serem cumpridas, não importando a causa ou a amplitude do projeto, devendo possuir o desprendimento e a consciência dos problemas ao se enfrentar com a realidade, para doarem seu tempo como voluntários.

Para que não pairem dúvidas sobre a inexistência de vínculo trabalhista, é essencial que seja celebrado o termo de adesão entre a entidade e o prestador do serviço voluntário.

Não é uma tarefa tão fácil o apoio ao trabalho voluntário de funcionários, mas a P.A. SALLES não se atém às dificuldades, e, sim, foca nos resultados positivos que irá obter, exercitando a cidadania em benefício da sociedade.

Meio ambiente

A P.A. SALLES é uma empresa comprometida com o meio ambiente desde a criação de soluções até a utilização da tecnologia gerada. No intuito de minimizar os impactos das atividades e contribuir com a preservação do meio ambiente, criou Política Ambiental que deve ser seguida pelos colaboradores e alta direção.

Arvores e frutíferas estão sendo plantadas ao longo dos anos. Os colaboradores tem desfrutado da colheita das mesmas, alem disso, a P.A. SALLES criou a **horta voluntaria** é um espaço compartilhado, onde os colaboradores compartilham o trabalho e a manutenção de um espaço de horta para cultivo de verduras, legumes e frutas, a empresa distribuirá gratuitamente os equipamentos, sementes e insumos básicos para a instalação e a manutenção das hortas, além dos benefícios para saúde, pode ser uma fonte de atividade física e de lazer. Os colaboradores compartilharam com a comunidade em que está inserido o que colhe.

A prática promove ainda benefícios ambientais, como o aumento de plantas polinizadoras que podem melhorar as condições para as abelhas. As plantas também reduzem a temperatura geral em comparação com os espaços pavimentados, por isso essas hortas são tão benéficas.

Relações com a comunidade

Um bom relacionamento com a população é um passo importante para o estabelecimento de um empreendimento, especialmente em cidades menores, como é nosso exemplo, onde a opção de serviços e produtos pode ser mais limitada do que nas grandes metrópoles. Os colaboradores são contratados das comunidades próximas a empresa, aumentando assim a geração de emprego e fomentando a economia local.

Nepotismo e Relacionamentos

Na empresa, é vedado o favorecimento de cônjuge, companheiro ou parentes, por linha reta ou colateral, por consangüinidade ou afinidade, tanto nas relações de trabalho, como na contratação de terceiros.

Relacionamentos afetivos, formalizados ou não, são aceitos, desde que não gerem conflitos de interesses, não sendo admitida relação de subordinação direta.

Trabalho Infantil

O trabalho infantil trata-se de uma grave violação aos direitos de crianças e adolescentes, com prejuízos ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, além de impactar negativamente os estudos e contribuir para a evasão escolar. A falta de estudo dificulta a formação profissional e a obtenção de trabalho com uma remuneração digna na vida adulta. A Auditoria Fiscal do Trabalho, desde a sua criação há 130 anos, e especialmente após a Constituição Federal de 1988, tem contribuído significativamente para a redução do trabalho infantil no Brasil e encontra-se dentre as ações governamentais mais importantes para o enfrentamento do problema, atuando sempre de forma articulada com parceiros institucionais e atores sociais. Além disso, é detentora de vasto conhecimento sobre o assunto, tendo seu corpo fiscal expertise no combate às mais diversas formas de trabalho infantil. Para o combate ao trabalho infantil é imprescindível conhecer tecnicamente o fenômeno para que, assim, sejam definidas e implementadas ações eficazes contra essa grave violação, bem como sejam assegurados os direitos das crianças e dos adolescentes. A conduta ética no combate ao trabalho infantil exige o respeito à legislação brasileira, que proíbe o trabalho para menores de 16 anos, exceto como aprendiz (a partir dos 14 anos), e proíbe a jornada noturna, perigosa ou insalubre para menores de 18 anos. O código de ética de uma empresa deve refletir esse compromisso, detalhando a não utilização de mão de obra infantil e as punições por seu descumprimento, alinhado com a Constituição, a CLT e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Legislação e Proteção (Artigo 7º, Inciso XXXIII da Constituição Federal)

- **Idade Mínima Geral**: A idade mínima para o trabalho no Brasil é de 16 anos.
- **Aprendizagem**: Adolescentes entre 14 e 15 anos podem trabalhar na condição de aprendiz, conforme regulamentação.
- **Restrições para Adolescentes**: É proibido qualquer trabalho para menores de 18 anos em atividades noturnas, perigosas ou insalubres.

Em alusão ao 12 de junho, Dia Mundial do contra o Trabalho Infantil, será divulga conteúdo explicativo sobre o que é Trabalho Infantil, no intuito de propor um chamado à sociedade para erradicação do trabalho infantil. O dia 12 de junho, Dia Mundial contra o Trabalho Infantil, foi instituído pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2002, data da apresentação do primeiro relatório global sobre o trabalho infantil na Conferência Anual do Trabalho.

Trabalho Escravo

O trabalho escravo se define por submeter alguém a trabalho forçado, ou a condição análoga à escravidão, caracterizado pela sujeição do trabalhador ao empregador, tomador dos serviços ou preposto, independentemente de consentimento, ou realizado mediante fraude, violência, ameaça ou coação de quaisquer espécies. Dessa forma, na P.A. Salles não será permitida qualquer forma de trabalho escravo, ou em condição análoga, em toda a sua cadeia produtiva e, se reserva o direito de não contratar serviços ou ter relacionamento comercial com organizações que não cumpram esta determinação.

Realização de Trabalhos Acadêmicos

Trabalhos acadêmicos sobre a P.A. SALLES somente poderão ser realizados mediante autorização prévia da Diretoria, uma proposta deve ser enviada para o e-mail pasallesindustria@hotmail.com

Tratamento das Questões Éticas

O cumprimento das diretrizes de Ética, Conduta e Compliance estabelecidas neste código são fatores fundamentais e decisivos para a continuidade das pessoas na P.A. SALLES, seja como colaborador, parceiros ou terceirizados. Desta forma, não será admitida qualquer infração aos itens deste código, sob pena de advertências ou, em casos mais graves, rescisão do contrato ou acordo de trabalho estabelecido.
As denúncias relativas ao descumprimento destas regras poderão ser feitas por qualquer pessoa, pelo e-mail pasallesindustria@hotmail.com.
É importante que a P.A. SALLES conheça os questionamentos e possíveis violações relacionadas a este código para que possa orientar e corrigir desvios.

Ativos e recursos

As instalações do ambiente de trabalho, tais como a mobília e os equipamentos informáticos, são de propriedade da empresa e deverão ser utilizadas com responsabilidade e, exclusivamente, aos fins a que se destinam. A P.A. SALLES pode a seus exclusivos critérios, monitorar os e-mails profissionais e os equipamentos de informática de seus Colaboradores, já que são destinados a uso profissional. É expressamente proibido utilizá-los para acessar conteúdo impróprio, tais como sites de teor ilegal ou obsceno. O uso de e-mails e celulares da empresa para fins pessoais será tolerado, desde que sejam utilizados de forma razoável, com bom senso e sem abusos. No caso de denúncia por violação a qualquer norma estabelecida por este Código, os e-mails e celulares profissionais poderão ser monitorados e utilizados para a apuração da investigação e responsabilização.

Confidencialidade das informações

No desempenho de suas atividades, os colaboradores poderão ter acesso a informações confidenciais envolvendo a P.A. SALLES e seus negócios, tais como (em conjunto, denominadas “Informações Confidenciais”):

• Informações financeiras, técnicas, estratégias, comerciais, negociais e econômicas, suas operações e seus negócios;

• Estratégias de investimento, tal como os imóveis ou veículos para aquisição;

• Informações transmitidas à empresa por terceiros em caráter de sigilo, envolvendo análise de investimentos, em conformidade com o compromisso assumido pela própria empresa de resguardar tais informações;

• Negociações envolvendo transferência ou desenvolvimento de propriedade intelectual;

• Contratos ou negociações em andamento;

• Composição do patrimônio líquido, projeções ou outros dados financeiros, cotações de preços com Terceiros, pesquisas, preços, custos, remuneração e benefícios;

• Projetos, descobertas, processos, estudos ou projetos relativos às atividades da empresa;

• Estrutura de capital e estrutura societária;

• Adoção ou mudança de critérios contábeis, planos de opção de compra ou subscrição de ações, emissão, recompra ou qualquer operação ou projeto envolvendo valores mobiliários de emissão da empresa;

• Propositura de ações judiciais, procedimentos arbitrais ou celebração de acordos.

COMPLIANCE, RISCOS E LGPD

Compliance é um termo que representa a **conformidade** de empresas com leis, normas e regulamentos internos e externos. A palavra vem do verbo em inglês *to comply*, que significa agir conforme regras e padrões. Logo, compliance está diretamente relacionado à **integridade**, **ética e adequação** dos negócios às regulamentações aplicáveis.
Para uma empresa, estar em compliance significa firmar um compromisso com a legislação e com os padrões do mercado, manter a transparência nas relações e atuar de forma íntegra.
O conceito se aplica tanto às leis, normas e atos externos quanto aos **controles internos** da organização.
Afinal, é preciso se preocupar com o compliance ambiental, trabalhista, financeiro, operacional, contábil, tributário e várias outras categorias.
Em todas as atividades da empresa, há referências de **normas e boas práticas** a seguir.
Assim, garantir o compliance é uma maneira de prevenir irregularidades, combater a corrupção e **fortalecer a imagem** da empresa no mercado.
Basicamente, o programa de compliance é sua base para "fazer o que é certo" e ter uma conduta correta em todas as frentes.
Apesar de estar muito ligado à área jurídica originalmente, ele se espalhou por **todos os departamentos** das organizações e, hoje, é aplicado a diversos processos.
Alguns exemplos são a segurança da informação, prevenção a fraudes, auditorias internas e externas e gestão de risco.
O Programa Compliance e Riscos é uma maneira de indicar que a empresa está de acordo com as leis, regulamentações, padrões éticos de conduta, por este motivo, podemos dizer que P.A. SALLES está em conformidade, ou que a empresa está em Compliance, pois neste ano implementou o programa Compliance e Riscos, juntamente com líder de cada área, assegurando as normas legais de políticas de segurança, contribuindo significativamente para a cultura, sustentabilidade e fortalecimento da organização.
Em função disso, a P.A. SALLES demonstra sua preocupação com o desenvolvimento e a manutenção de padrões éticos e de integridade, dos quais devem afetar a direção, colaboradores, fornecedores, clientes ou outros interessados.

Pilares do Compliance

Esses pilares seriam as bases da instituição de um sistema complexo voltado para assegurar a integridade dentro de uma organização. Eles servem para orientar os gestores e os profissionais de compliance na criação de um programa de conformidade. Além disso, os empresários já entendem melhor todos os benefícios de um programa de compliance, como:

- Aumento de controle sobres os riscos;
- Identificação de fraudes;
- Identificação antecipada de problemas;
- Prevenção de assédios;

- Conscientização dos colaboradores;
- Redução de custos e contingências.
- Aumento de credibilidade e a expansão de mercado.
- Entre outros.

Canais de denúncia

Em caso de suspeita de violação a qualquer dos preceitos aqui estabelecidos, deverá ser realizada denúncia, a qual deve conter, dentre outras informações,
(1) breve relato dos fatos;
(2) nome dos envolvidos, integrantes, ou não, da empresa;
(3) data do ocorrido; e
(4) se preventivo, quando o denunciante acredita que a violação possa ser consumada.

O Programa de Compliance dispõe dos seguintes canais de denúncia:
a) O canal de denúncia inserido na estrutura da empresa. A mensagem é direcionada para o e-mail Compliance;
b) O e-mail e gerenciado pelo diretor geral, assim como o canal de denúncia anterior, qualquer pessoa interessada, da empresa ou não, pode denunciar irregularidades que tenha conhecimento;
c) Contato direto com o diretor geral de forma presencial, via e-mail ou contato telefônico, sendo as segurada a confidencialidade de sua identidade. Após o recebimento da denúncia, o diretor geral terá o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, prorrogável por igual período, para adotar as medidas investigativas que achar conveniente e necessárias, sempre respeitando a legislação em vigor.

“O cliente que reclama quer continuar a fazer negócios com você e supõe que você queira estar a par do problema para tomar alguma providência. As reclamações são bênçãos dos céus...” JOINER

Acompanhamento das Manifestações pelos Usuários (Inclusive denuncias e reclamações)

Acompanhar o andamento de sua manifestação ou solicitação à Ouvidoria é bem simples.
As informações descritas aqui também se aplicam ao SAC (Serviço de Atendimento ao Consumidor), bem como a Reclamações e Denúncias registradas.
Ao registrar sua manifestação através do **SAC**, é apresentado no final do registro um número chamado “AMU”. Este número é o controle do seu atendimento.
A Ouvidoria tem utilizado preferencialmente o e-mail do usuário para enviar a resposta conclusiva. Informe na sua manifestação caso deseje receber a resposta através de outro canal (ex.: telefone, e-mail, presencial dependendo de sua localidade, entre outros).
Entre em contato através de um dos canais de comunicação informando seu número AMU caso precise complementar dados, obter acompanhamento ou solicitar informações adicionais acerca da sua manifestação.

Tipos de Demandas ou Manifestações

A coletividade possui um papel muito importante na melhoria dos serviços públicos em geral.
O SAC e a Ouvidoria está pronta para receber qualquer tipo de manifestação, inclusive críticas por falhas no atendimento, produtos não conformes ou avarias. Nossa meta é a constante melhoria na execução dos serviços. Os seguintes tipos de manifestações são aceitos:

1. **INFORMAÇÕES**
2. **DENÚNCIA**
3. **ELOGIO**
4. **RECLAMAÇÃO**
5. **SOLICITAÇÃO**
6. **SUGESTÃO**



Tipos de Manifestação	Definição, conforme Manual do "Sistema InformatizadodaRededeOuvidoriasdoEstado deSão Paulo".
Reclamação	Expressão de uma insatisfação ou opinião desfavorável - um protesto, uma queixa, ou crítica - em relação ao serviço, ao atendimento ou à informação prestado são clientes, fornecedores, comunidade, etc.
Sugestão	Expressão de uma opiniãoc om propostas de melhorias ou mudanças ao serviço, ao atendimento ou à informação prestados ao usuário; a empresa ou produto consumido.
Elogio	expressão de uma opinião favorável ao produto, qualidade, ao atendimento ou à informação prestadas ao cliente;
Denúncia	manifestação do cidadão que indica possíveis fatos contrários à lei, à ordem pública ou a algum regulamento suscetível de punição em relação ao produto, ao atendimento ou à informação prestada.
Solicitação de Informação	Expressão de interesse particular ou coletivo em relação ao serviço, ao atendimento ou à informação prestada.
Outros	Manifestação não relacionada a nenhum tipo descrito acima

Utilizando um dos meios de contato disponíveis (presencial, telefone, internet, etc.), qualquer cidadão pode registrar sua manifestação, contribuindo com o aprimoramento dos serviços prestados e zelando pela qualidade dos nossos produtos.
A ouvidoria tem como principais funções: ouvir, compreender e qualificar as diferentes formas de manifestação dos cidadãos, acompanhar e responder às solicitações e demonstrar os resultados produzidos.
Essas funções podem ser reunidas em dois grandes eixos de atuação:

- As ouvidorias são um instrumento de controle e participação social, voltadas para a interlocução entre o cidadão e a instituições, ao mesmo tempo;

- São um instrumento de aprimoramento da gestão e melhoria continuada. Observe o fluxo a seguir. Ele detalha o funcionamento dessa dinâmica.

1- REGISTRO:
O atendimento da Ouvidoria começa com o registro da manifestação pelo cidadão através de um dos canais de contato disponíveis.

2- ANÁLISE:
Após o recebimento da manifestação, a Ouvidoria analisa se o pedido está dentro do escopo de suas atribuições. Nem sempre a Ouvidoria tem informações que permitam responder de imediato ao interessado. Nesse caso, é verificado com os detentores daquela informação.

3- PROVIDÊNCIA:
Nesta etapa são feitas todas as tratativas internas para solucionar o problema ou obter a informação requerida pelo cidadão. Também podem ocorrer pedidos de informação a nível interno e providências podem ser solicitadas aos gestores, como analises laboratórios externas.

4- RESPOSTA:

A resposta final ao cidadão é dada pela Ouvidoria, utilizando um dos contatos fornecidos durante a abertura da solicitação. A cada manifestação registrada, o cidadão é convidado a avaliar nosso atendimento através da Pesquisa de Satisfação. Cada uma dessas funções está diretamente relacionada com a capacidade de atender adequadamente o cidadão; de oferecer respostas satisfatórias às suas necessidades.
A resposta é a principal ação de tratamento da manifestação. Muitas vezes, a ouvidoria não tem elementos suficientes para oferecer uma resposta conclusiva dentro do prazo legal. Isso pode ocorrer quando aguarda posicionamento de outro setor. Caso seja necessária a prorrogação do prazo, deve se dar um retorno ao cidadão informando a prorrogação do prazo.

Tipos de Situação	Definição
Manifestação a classificar	Manifestação que não teve nenhum andamento ou foi dado retorno ao cidadão.
Aguardando Resposta da área responsável	Manifestação encaminhada para o setor, mas ainda não foi respondida
Em análise –Retorno da área responsável não finalizado	Manifestação que tem resposta da área, mas não teve a finalização da ouvidoria.

Tipos de Conclusão	Definição
Solucionada	Manifestação que teve sua solicitação Atendida de modo integral.
Solucionada Parcialmente	Manifestação que teve suasolicitação Atendida de modo parcial.
Encerrada	Manifestação que perdeu o objeto, que não apresentada dados suficientes para o encaminhamento, que não se enquadra nas atribuições e competências da ouvidoria.
Improcedente	Manifestação que não cabe encaminhamento, esclarecimento ou orientação; que após apreciação, análise ou encaminhamento não obteve comprovação fática, autoral ou Nexo de causalidade.

Contato por E-mail

"Boa tarde, tudo bem?
Obrigada por responder à pesquisa de satisfação e nos dar a oportunidade de melhorar nossos produtos e serviços.
Gostaríamos de ter a oportunidade de conversar com você para entender melhor o que aconteceu, se puder informar um telefone para contato nós agradecemos.
Desta forma, fique à vontade para nos escrever, enviar um áudio ou, até mesmo, sugerir um horário para fazermos contato.
Canais de Atendimento:
E-mail: pasallesindustria@hotmail.com
Ouvidoria: (24) 98107-2770 - pasallesindustria@hotmail.com
WhatsApp: (24) 98107-2770

Contato por telefone

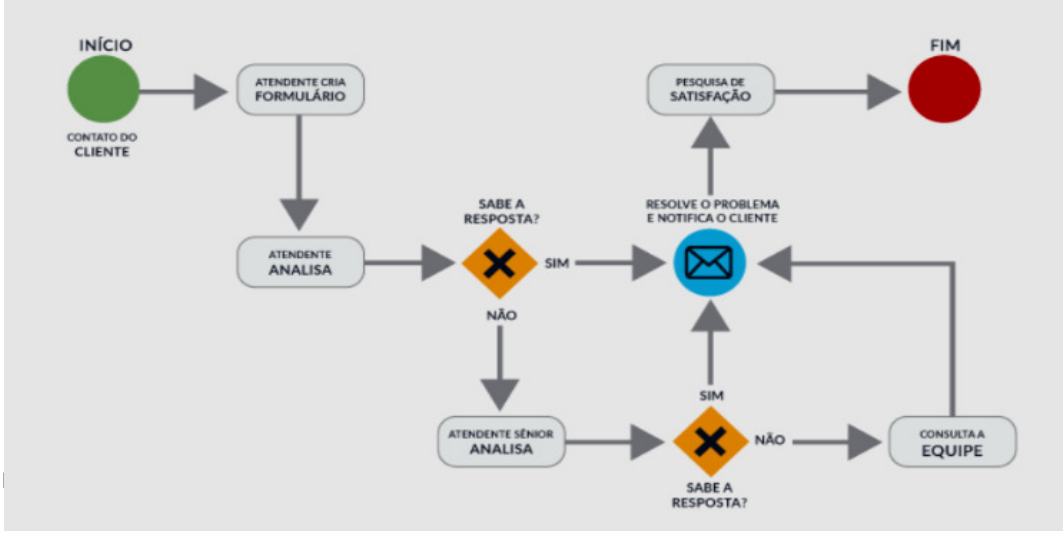
"Olá Sr (a), bom dia!
Meu nome X é falo da PA Salles Industria, tudo bem?
Estou entrando em contato em virtude da sua avaliação na pesquisa de satisfação. Gostaríamos de entender um pouco melhor como foi sua experiência conosco."

Denúncias Anônimas

Além da possibilidade de fazer uma manifestação anônima, o cidadão pode optar por se identificar e pedir a **reserva de identidade.** Nesse caso, o órgão deve garantir que a identidade não será divulgada.
Por um lado, conhecer o denunciante pode ser importante para o exercício da ampla defesa. Por outro, a não revelação da identidade pode ser fundamental para a preservação da integridade física do denunciante ou para que ele não sofra represálias por parte do denunciado.
A Lei de Acesso à Informação (LAI), Lei nº 12.527/2011, diz que as informações pessoais relativas à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem terão seu acesso restrito a agentes públicos legalmente autorizados e à pessoa a que elas se referirem, independentemente de classificação de sigilo e pelo prazo máximo de 100 anos, a contar da sua data de produção. Ou seja, somente aqueles agentes públicos legalmente autorizados e a pessoa a que as informações se referem terão acesso a elas.
Após o encaminhamento, a ouvidoria deve retornar ao sistema e encerrar a denúncia, por meio de uma resposta conclusiva, conforme o caso. Essa prática evita que a manifestação fique em aberto e conste como fora do prazo nos relatórios da ouvidoria.

Fluxo de Atendimento a denúncias reclamações e sugestões

Um fluxo de processo, também conhecido como Diagrama de fluxo de processo é um diagrama comumente utilizado para indicar o esquema geral do processo e seus fluxos de materiais, substâncias, misturas, subprodutos e efluentes e de uma planta química. Algumas vezes simplificado para esquema de processo ou fluxograma de processo foi adaptado para o gerenciamento empresarial com o objetivo de trazer o entendimento das fases do negócio.
No mundo do atendimento, o objetivo do uso de um fluxograma é **automatizar o processo de atendimento** ao cliente.
Trata-se de uma ferramenta visual que ajuda a organizar e gerenciar e-mails, contatos telefônicos e chats, fornecendo diretrizes para que sua equipe saiba como proceder com as solicitações que chegam até ela.



Esse

O processo de atendimento começa quando o cliente aciona a empresa, seja por meio de um telefonema, chat, mídias sociais, ou por vários outros canais disponíveis.
A partir desse acionamento, o atendente precisa preencher um formulário sobre a solicitação (as famosas perguntinhas básicas iniciais), como por exemplo:

- Qual o problema apresentado? (aqui, já é possível entender se é um problema básico ou mais aprofundado);

- Qual o e-mail / CPF / telefone cadastrado? (vai depender de qual vai ser a informação principal para puxar as informações do cliente, se tiver).

Essas perguntas vão auxiliar a categorizar a demanda e buscar uma solução, mesmo que o cliente precise ser encaminhado a outro nível de atendimento.

Pesquisa de satisfação

A princípio, a pesquisa de satisfação pode parecer algo sem importância, mas ela é uma importante ferramenta para medir a qualidade do atendimento realizado pela equipe e ajudar a melhorá-lo.
Após a conclusão e finalização do atendimento, o ideal, portanto, é conduzir o cliente a um canal ou plataforma onde possa avaliar o atendimento e demonstrar o seu grau de satisfação com o mesmo.
Em resumo, seja via whatsapp, e-mail, telefone, formulário de contato ou consultas em bases de conhecimento, o importante é proporcionar ao seu cliente uma ferramenta eficiente de comunicação.

Identificação De Riscos

Não é por acaso que os departamentos de Compliance têm a palavra riscos agregada. Embora diferentes por natureza, Riscos e Compliance (RC) devem estar sempre no radar dos gestores de um negócio.
Quem se antecipa aos riscos minimiza prejuízos ou impede que eles possam se materializar. Os riscos são fatores internos ou externos que gravitam em torno dos processos de negócio e geram um contexto de incerteza, tendo também o potencial de causar danos. Eles podem ser operacionais, ambientais e financeiros. A gestão de riscos é um conjunto metodológico de processos e ações que incidem sobre as incertezas de um negócio para avaliar, identificar, corrigir e prevenir falhas.
Em outras palavras, esse gerenciamento se ocupa, por exemplo, de planejar e evitar que riscos envolvendo a gestão financeira, a gestão de pessoas e dos demais recursos se concretizem e, caso isso ocorra, haja um plano de resposta e contenção de danos.

Os profissionais de gestão de riscos atuam em múltiplas frentes, precisam de competência prática e inteligência de mercado para avaliar o que há de imprevisível nos processos, as ameaças que rodeiam os objetivos de negócios, se antecipando aos problemas e criando um plano assertivo para lidar com falhas e o incerto.
Um exemplo simples da era digital tem a ver com a presença das empresas nas redes sociais. Os riscos de ter uma presença *on-line* estão mais evidentes a cada dia para negócios dos mais diversos portes.
As crises no espaço virtual escalam em pouco tempo e são capazes de gerar prejuízos aos negócios e à marca. Se não há um planejamento nesse sentido, os danos podem aumentar ainda mais.
Certamente que essa é apenas uma vertente em que a gestão de riscos faz diferença. Na prática, ela também auxilia o crescimento de uma organização, identificando oportunidades e servindo de suporte às tomadas de decisão das lideranças.

Alguns exemplos de risco são:

- **Risco de eventos externos**: ligados a circunstâncias alheias à empresa, como catástrofes naturais, roubos e interrupção dos serviços públicos.
- **Risco de imagem:** quaisquer eventos que possam prejudicar a reputação da companhia;
- **Risco de pessoas:** são os profissionais da empresa e os eventos que podem impedir ou atrapalhar as operações;
- **Risco operacional:** é o déficit nos processos internos da empresa, seja por deficiências nos equipamentos, ferramentas ou metodologias aplicadas.
- **Risco de compliance**: possibilidade de a empresa estar em desconformidade com as leis e normas aplicáveis em seu setor de atuação.

Vale notar que, quando falamos de riscos, nos referimos tanto a efeitos positivos quanto negativos.
E, nesse sentido, há uma diferenciação importante: o termo ‘ameaça’ é geralmente utilizado para definir aqueles riscos com impacto negativo, enquanto ‘oportunidade’ descreve os eventos incertos que impactam positivamente na organização.

Exemplos de gestão de risco

Alguns dos melhores exemplos de gestão de risco ocorrem em caráter preditivo, por meio da análise de vulnerabilidade, isso ocorre em ocasiões em que há ações prévias para monitoramento e gerenciamento de situações que podem facilitar a gestão de riscos corporativos.

Alguns exemplos são:

- Treinamentos de funcionários acerca das melhores práticas de compliance
- Utilização de bancos de dados para avaliar a idoneidade de parceiros
- Desenvolvimento de políticas claras para orientação das operações internas
- Monitoramento em tempo real de processos
- Implementação de setores de fiscalização interna e prevenção de riscos
- Auditoria contínua recorrente
- Planejamento de resposta imediata a potenciais incidentes.

Aumento Da Eficiência

Regras não são criadas apenas para impedir fraudes. Elas existem para estabelecer os parâmetros de uma certa atividade, de modo a garantir a sobrevivência e a competitividade em um setor do mercado.
Jogar conforme as regras por meio do compliance e da governança corporativa é também uma maneira de se tornar mais competitivo.
Outra conseqüência desejável é o aumento da eficiência, até porque quem preza pela integridade larga na frente para produzir mais e melhor.

Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)

A Lei n. 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive em meio digital, por pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural (art. 1º da Lei n. 13.709/2018).
A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) abrange uma série de princípios, direitos e deveres visando regular o tratamento de dados pessoais.

O tema proteção de dados pessoais, na P.A. SALLES, tem como fundamentos (art. 2º, LGPD):

- respeito à privacidade, ao assegurar os direitos fundamentais de inviolabilidade da intimidade, da honra, da imagem e da vida privada;
- a autodeterminação informativa, ao expressar o direito do cidadão ao controle, e assim, à proteção de seus dados pessoais e íntimos;
- a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião, que são direitos previstos na Constituição brasileira;
- desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação, a partir da criação de um cenário de segurança jurídica em todo o país;

- a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor, por meio de regras claras e válidas para todo o setor privado; e
- os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas.

Princípios

A P.A. SALLES segue os 10 princípios para os tratamentos de dados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, apresentados na imagem a seguir:

Finalidade	Realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades.
Adequação	Compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento.
Necessidade	Limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados.
Livre acesso	Garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais.
Qualidade dos dados	Garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento.
Transparência	Garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial.
Segurança	Utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão.
Prevenção	Adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais.

Não discriminação	Impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos.
Responsabilização e prestação de contas	Demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

Bases Legais

A P.A. SALLES se baseia nas seguintes bases legais impostas pela lei para realizar o tratamento dados pessoais, tanto de colaboradores, como clientes, unidades, fornecedores, distribuidores (art. 7º):

I - consentimento pelo titular: manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada;

II - cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas;

IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa;

V - para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular;

VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral;

VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;

VIII - para a tutela da saúde, em procedimento realizado por profissionais da área da saúde ou por entidades sanitárias;

IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, consideradas a partir de situações concretas, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou

X - para a proteção do crédito.

Esta Lei não se aplica ao tratamento de dados pessoais:

I – realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos;

II – realizado para fins exclusivamente:

a) jornalístico e artísticos; ou

b) acadêmicos, aplicando-se a esta hipótese os arts. 7º e 11 da Lei nº 13.709;

III – realizado para fins exclusivos de:

a) segurança pública;

b) defesa nacional;

c) segurança do Estado; ou

d) atividades de investigação e repressão de infrações penais; ou

IV – provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de comunicação, uso compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiros ou objeto de transferência internacional de dados com outro país que não o de proveniência, desde que o país de proveniência proporcione grau de proteção de dados pessoais adequado ao previsto nesta Lei.

Os dados anonimizados não serão considerados dados pessoais para os fins da Lei 13.709, salvo quando o processo de anonimização ao qual foram submetidos for revertido, utilizando exclusivamente meios próprios, ou quando, com esforços razoáveis, puder ser revertido.

§ 1º A determinação do que seja razoável deve levar em consideração fatores objetivos, tais como custo e tempo necessários para reverter o processo de anonimização, de acordo com as tecnologias disponíveis, e a utilização exclusiva de meios próprios.

§ 2º Poderão ser igualmente considerados como dados pessoais, para os fins desta Lei, aqueles utilizados para formação do perfil comportamental de determinada pessoa natural, se identificada.

§ 3º A autoridade nacional poderá dispor sobre padrões e técnicas utilizados em processos de anonimização e realizar verificações acerca de sua segurança, ouvido o Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais.

Dados Pessoais

A LGPD adota um conceito aberto de dado pessoal, definido como a informação relacionada a uma pessoa natural identificada ou identificável. Assim, além das informações básicas relativas ao nome, Cadastro Nacional de Pessoas Físicas (CPF) e endereço residencial, são também considerados dados pessoais outros que estejam relacionados com uma pessoa, tais como seus hábitos de consumo, sua aparência e aspectos de sua personalidade.

Segundo a LGPD, poderão ser igualmente considerados como dados pessoais aqueles utilizados para formação do perfil comportamental de determinada pessoa e que possa a identificar.

Dados Sensíveis

Dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. (Art. 5º, inciso II).

Dado Anonimizado

Dado anonimizado é qualquer dado pessoal que, submetido a meios técnicos razoáveis, passe a não mais identificar ou a proporcionar a identificação de uma pessoa natural, direta ou indiretamente, de maneira definitiva e irreversível.

Dados anônimos e Dados Pseudonimizados

Dados anônimos são os dados pessoais cujo titular não pode ser identificado. Dados pseudonimizados são aqueles dados que, submetidos a tratamento, não oferecem a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo, senão pelo uso de informação adicional mantida separadamente pelo controlador em ambiente seguro.

Principais Atores no Tratamento de Dados Pessoais, de acordo com a LGPD

Os principais atores são o titular, o controlador, o operador, o encarregado e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

TITULAR: pessoa física a quem se referem os dados pessoais.

CONTROLADOR: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais (inciso VI do art. 5º da LGPD).
O controlador pode exercer diretamente o tratamento dos dados, mas pode, também, designar um operador.

OPERADOR: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador (inciso VII do art. 5º da LGPD). Ambos, controlador e operador, recebem a nomeação de “agentes de tratamento” (inciso IX do art. 5º da LGPD).

ENCARREGADO: corresponde a uma pessoa inequivocamente investida nessa função. Sua incumbência é de fazer a intermediação entre o titular e os agentes de tratamento, assim como entre estes agentes e a ANPD (inciso VII do art. 5º da LGPD);

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: tem a missão de regular o setor de tratamento de dados pessoais. Está autorizada, portanto, a agir em proteção aos princípios e fundamentos da LGPD.

POLITICA DE PREVENÇÃO E COMBATE A CORRUPÇÃO

A presente Política de Combate à Corrupção tem por objetivo reforçar o compromisso da P.A. SALLES, e de suas partes relacionadas, de divulgar, compreender, desenvolver e implementar práticas e condutas voltadas à prevenção, monitoramento e combate à corrupção, em suas mais variadas formas, em consonância com o conteúdo de normas nacionais aplicáveis, como a Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e reiterar a obrigatoriedade de cumprimento de outras normas internas e de respeito a princípios de gestão e governança como transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade institucional, na persecução de suas finalidades sociais.

Esta Política entra em vigor a partir do dia 16 de Setembro de 2025, aplica-se a alta direção, colaboradores, fornecedores, clientes e prestadores de serviços.

Definimos como corrupção o abuso de poder conferido a alguém em prol de seu próprio benefício. Em outras palavras, corrupção significa oferecer, receber, prometer ou conceder qualquer tipo de vantagem para qualquer pessoa como incentivo para agir desonestamente.

Neste sentido, somos responsáveis individual e coletivamente e estamos comprometidos na íntegra com a Lei brasileira de Anticorrupção, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Por essa razão, em seu relacionamento com clientes, fornecedores, parceiros e órgãos governamentais, a conduta dos colaboradores da P.A. SALLES deve ser regida pelos princípios da ética e da legalidade, sendo-lhes expressamente vedado:

• Efetuar e/ou receber quaisquer pagamentos impróprios, duvidosos, informais ou ilegais provenientes do setor público ou privado, bem como favorecer, pela concessão de benefícios indevidos ou fora das práticas usuais do comércio, determinados clientes e fornecedores, em detrimento dos demais.

• Receber brindes, presentes, gratificações ou algum tipo de benefício de clientes ou fornecedores, ressalvados apenas itens de pequeno valor. Em qualquer caso, o fato deverá ser prontamente informado pelo colaborador ao seu superior hierárquico para a adoção de eventuais medidas necessárias, se o caso.

• Oferecer, dar ou prometer quaisquer privilégios, gratificações ou vantagens a funcionários públicos ou equiparados para que pratiquem, omitam, retardem ou influenciem ato de ofício;

• Solicitar ou receber, direta ou indiretamente, quaisquer privilégios ou vantagens provenientes de funcionários públicos em razão de seu cargo ou função;

• Oferecer brindes e presentes ou custear viagens e entretenimento a funcionários ou agentes públicos;

• Fazer, oferecer ou aceitar favores com intenção de obter ou manter, de modo ilegal e antiético, contratos, licenças e/ou aprovações governamentais. A P.A. SALLES respeita a livre concorrência e não compactua com práticas de cartelização, combinação de preços, espionagem industrial ou qualquer outra medida que interfira na livre concorrência.

Conceitos

Fraude

Para efeitos desta Política, entende-se como fraude qualquer conduta praticada mediante o emprego de artifício, ardil ou outro meio inidôneo com o propósito de dissimular fatos ou obter vantagem indevida, tais como:

• falsificar documentos, marcas e produtos;

• adulterar resultados para o cumprimento de metas seja para alcançar resultados positivos seja para mascarar resultados negativos;

• utilizar procedimentos que violem diretamente leis fiscais, com vistas em suprimir ou reduzir tributo ou contribuição social e qualquer acessório;

• furtar ou utilizar indevidamente os recursos, financeiros ou não financeiros, em benefício próprio ou de terceiros; e

• utilizar ou distribuir indevidamente informações confidenciais, financeiras ou não financeiras.

Programa de Integridade

Para fins desta Política, entende-se por Programa de Integridade o conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria, incentivo à denúncia de irregularidades e aplicação do Código de Conduta, Políticas e Normas com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Diretrizes

A presente Política tem como diretrizes:

• assegurar o comprometimento e o apoio alta Administração no combate à corrupção e à fraude em suas diversas formas, bem como assegurar a destinação de recursos adequados para este tema e para o Programa de Integridade;

• avaliar periodicamente os riscos corporativos relacionados à ocorrência de atos de corrupção e de fraudes e seus respectivos controles, por meio de sua estrutura de gestão de riscos, controles internos e compliance;

• comunicar continuamente os valores e os compromissos da Companhia no combate à corrupção e à fraude, bem como divulgar os canais de comunicação de denúncia, por meio de ações de comunicação e treinamentos;

• assegurar que os registros contábeis da empresa reflitam de forma completa e precisa as suas transações;

• assegurar a pronta elaboração e a confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da Companhia;

• assegurar procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com a Administração Púbica, ainda que intermediada por terceiros, como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões;

• assegurar que seja conduzida avaliação de risco reputacional na contratação e, conforme o caso, supervisão de:

(i) terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários, despachantes, consultores, representantes comerciais e associados;

(ii) pessoas expostas politicamente, bem como de seus familiares, estreitos colaboradores e pessoas jurídicas de que participem; e

(iii) realização e supervisão de patrocínios e doações;

• assegurar, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, que sejam verificados irregularidades ou ilícitos ou existência de vulnerabilidades nas pessoas jurídicas envolvidas;

• assegurar a autonomia e a independência da Diretoria Executiva de Governança e Gestão Integrada, responsável pelo Programa de Integridade;

• assegurar a fiscalização do Programa de Integridade;

• monitorar continuamente os procedimentos relacionados ao Programa de Integridade, a fim de identificar eventuais oportunidades de melhorias;

• assegurar a aplicação de medidas disciplinares em caso de violação do Programa de Integridade; e

• assegurar a existência de canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários, administradores, parceiros e prestadores de serviço e mecanismos destinados ao tratamento das denúncias e à proteção de denunciantes de boa-fé.

Combate à Lavagem de Dinheiro

Lavagem de dinheiro é crime e se caracteriza por operações comerciais ou financeiras que buscam incorporar recursos, bens ou valores de origem ilícita. Portanto, em atendimento à Lei 9.613/98, reformulada pela Lei 12.683/12 que dispõe sobre os Crimes de Lavagem ou Ocultação de Bens e Valores, a P.A. SALLES se responsabiliza em comunicar ao COAF –

Conselho de Atividades Financeiras, por meio eletrônico, todos os casos em que o recebimento do pagamento pelo cliente, na venda dos seus produtos seja maior do que o devido, evitando assim qualquer responsabilização neste sentido.

Canais de Comunicação

É responsabilidade de todos os Colaboradores e Terceiros comunicar imediatamente qualquer conduta que viole ou que possa infringir qualquer lei, este Código ou alguma política interna. Qualquer violação ou suspeita de violação a este Código, a qualquer política aqui descrita, ou a qualquer lei, deve ser imediatamente reportada através do Canal de Denúncia:

E-mail: pasallesindustria@hotmail.com

Utilização dos Canais de Comunicação

A P.A. SALLES se compromete a averiguar e tratar todo e qualquer tipo de caso denúncia. No entanto, quando comprovada a utilização indevida do Canal de Denúncia pelos colaboradores para registro de situações falsas e de má fé, é prevista a aplicação de sanções disciplinares descritas no próximo item. Vale reforçar que a empresa garante expressamente o sigilo, no limite da lei, quanto à identidade das pessoas que utilizarem os meios de comunicação aqui descritos, e não admite, sob nenhuma hipótese, qualquer forma de represália ou retaliação a quem os utilizar de boa-fé.
Se identificado qualquer ato mencionado acima, deve-se reportar ao responsável por Compliance, para que o caso seja apurado e devidamente tratado.

Sanções

O desrespeito a este Código, a alguma política da P.A. SALLES ou a alguma lei sujeitará os colaboradores às ações disciplinares cabíveis, conforme determina a legislação trabalhista. Pode acarretar, inclusive, advertência verbal ou escrita, suspensão de até 30 (trinta) dias, demissão por justa causa ou até mesmo ação indenizatória.
O Colaborador que conviver com as situações de descumprimento e não as reportar, também poderá ser punido.

TERMO DE CIÊNCIA E ACORDO

Declaro que recebi, li e compreendi o Código de Ética e Conduta Compliance, e estou ciente das diretrizes estabelecidas e sua relevância para mim e para a empresa. Comprometo-me a cumprir integralmente o Código e sei que, em caso de descumprimento, estarei sujeito às medidas rescisórias ou às medidas administrativas punitivas previstas no contrato de trabalho e na legislação vigente, respectivamente.

Data: _____/_____/_____

Assinatura: _____

Nome Completo:_____

RG:_____