

CÓDIGO DE CONDUTA



Mensagem do Presidente	3
Negócio, missão, visão e valores	4
1 Aplicabilidade.....	5
2 Relacionamento com colaboradores	5
3 Canais de Denúncias.....	9

MENSAGEM DO PRESIDENTE

O sucesso de toda empresa depende de sua imagem junto ao mercado e todos nós somos responsáveis pela imagem e sucesso do Grupo Sorriso.

Queremos ser reconhecidos como modelo de atendimento da necessidade de deslocamento coletivo de pessoas em várias cidades do Brasil, e, para que isso aconteça nossas atitudes devem demonstrar a seriedade, simplicidade e transparência com que trabalhamos diariamente para melhor atender nossos clientes, fornecedores, colaboradores e acionistas, além do respeito para com nossos concorrentes, parceiros, poder público e sociedade em geral. Nosso papel é fazer com que todos se sintam confiantes em se relacionar com uma empresa séria e honesta, regida por padrões de conduta ética consistentes.

Este Código de Conduta foi cuidadosamente elaborado para ser um guia de atitudes, onde se espera que todos possam participar ativamente, fazendo com que o nosso Grupo cresça de forma sólida e cumpra com a nossa missão, visão e valores.

Leia com atenção nosso código, pois você tem um papel importante na sua aplicação e em colocá-lo em prática da maneira correta.

O diálogo é muito importante, por isso, em caso de dúvida frente a alguma situação, converse com seu gestor em busca de orientação.

NEGÓCIO, MISSÃO, VISÃO E VALORES

- **NEGÓCIO**

Logística em deslocamento de pessoas a um preço justo.

- **MISSÃO**

Atender a necessidade de deslocamento coletivo de pessoas.

- **VISÃO**

Ser um Grupo sustentável, transparente, com excelência operacional, gerando valor para a sociedade, colaboradores e acionistas.

- **VALORES**

- Agimos com simplicidade e eficiência;
- Temos orgulho em pertencer ao grupo;
- Valorizamos os relacionamentos;
- Atuamos com excelência operacional;
- Respeitamos o código de conduta.

1 APLICABILIDADE

Este Código de Conduta se aplica a todas as pessoas envolvidas com o Grupo Sorriso (sejam elas internas ou externas, pessoa física ou jurídica, incluindo membros da diretoria).

Todo colaborador, independente do cargo que ocupa, deve sempre estar atento às leis vigentes, aos regulamentos, políticas internas e princípios deste Código apresentados no momento de sua contratação, adequando a eles sua conduta profissional.

O comprometimento com as diretrizes adiante expostas é condição essencial para a manutenção de um ambiente de trabalho digno, saudável e ideal.

2 RELACIONAMENTO COM COLABORADORES

Qualquer tipo de relacionamento interno na empresa, durante horário de trabalho e nas dependências da mesma, deve ser profissional e baseado em respeito por todas as partes, sendo proibido qualquer tipo de discriminação, seja ela por origem, raça, credo, cor, idade, sexo, incapacidade física ou qualquer forma de preconceito social.

Todos os colaboradores devem respeitar, no exercício profissional, todas as políticas da empresa, manuais de orientação, normas referentes à saúde e segurança, bem como a legislação vigente, assim como a empresa se compromete a cumprir com todas estas premissas zelando pelo bem-estar de todos.

Para garantir a segurança dos funcionários e do patrimônio da empresa, todos se comprometem a respeitar as normas de segurança, adentrar sempre se identificando na portaria e caso saia com algum material ou equipamento de propriedade da empresa deverá ter a autorização da área responsável.

2.1 RECURSOS DISPONÍVEIS E USO CONSCIENTE

- A empresa disponibiliza vários recursos para que seus funcionários possam desempenhar suas atividades da melhor maneira possível. É obrigação e responsabilidade de todos utilizá-los de forma consciente para atividades profissionais relacionadas à empresa e, caso seja para uso pessoal, deve ser autorizado pelo responsável ou gestor da área.

2.2 MEIO AMBIENTE

- A empresa observa as normas e procedimentos relacionados à preservação do meio ambiente e realiza o descarte adequado de resíduos conforme a legislação. A empresa controla vários indicadores ambientais, tais como: consumo de energia, emissões atmosféricas, geração de resíduos, consumo de água, geração de efluentes e outros. Todos os funcionários deverão utilizar corretamente esses recursos, evitando desperdícios e preservando o meio ambiente.

2.3 DESENVOLVIMENTO DO COLABORADOR

A empresa assegura o desenvolvimento das pessoas através de práticas flexíveis e produtivas com foco no alto desempenho e o colaborador tem o dever de aplicar ao seu dia a dia de trabalho todo conhecimento adquirido em cursos e treinamentos (internos e externos), além de buscar meios alternativos de desenvolvimento garantindo assim o aprimoramento e excelência em seu trabalho e, conseqüentemente, nos resultados e objetivos da empresa.

2.4 COMUNICAÇÃO

- A empresa possui diversos meios de comunicação com os colaboradores, a fim de mantê-los informados. As diretrizes serão transmitidas de acordo com as necessidades de cada área ou função,

suprindo o colaborador com as informações indispensáveis para o desempenho de suas atividades.

- Os colaboradores, por sua vez, devem prestar com clareza e agilidade as informações necessárias aos seus superiores para tomada de decisão. Quaisquer informações que os funcionários considerem válidas e relevantes também devem ser comunicadas aos seus superiores por sua própria iniciativa, independente da solicitação.

2.5 MANUTENÇÃO DO CLIMA

- A empresa realiza a manutenção do clima e assegura um ambiente favorável através de ações que gerem o comprometimento da equipe transformando empenho e recurso em resultado máximo.
- Os colaboradores de quaisquer níveis hierárquicos e em todas as relações profissionais devem buscar criar um ambiente de trabalho harmonioso, com espírito de equipe, solidariedade, companheirismo e não gerar discussões com posturas agressivas e/ou teor ofensivo entre si.

2.6 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

- Não será admitido qualquer tipo de assédio moral* ou sexual** englobando qualquer conduta que afete negativamente o desempenho do trabalho, que denigra a dignidade de qualquer pessoa ou gere um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.
- Colaboradores que forem vítimas de Assédio Moral ou Sexual devem recorrer imediatamente ao Compliance junto à área de Recursos Humanos.

* Entende-se como **Assédio moral** qualquer conduta abusiva, de forma repetitiva e prolongada por alguém que se utiliza de sua superioridade

hierárquica para constranger seus subalternos, ou de empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo.

** Entende-se como **Assédio Sexual** atitudes como propostas repetidas ou insinuações sexuais verbais, gestuais ou físicas.

2.7 RELACIONAMENTO ÍNTIMO / FAMILIAR

- Não é permitido o relacionamento amoroso entre colaboradores que tenham grau de subordinação ou que direta ou indiretamente possam influenciar nas atividades do parceiro. Situações que configurem este quadro deverão ser comunicadas ao Comitê de Ética ou a Ouvidoria.
- Caso ocorra, deverá ser verificada a possibilidade de remanejamento de um dos colaboradores para outra área da empresa ou, em último caso, o desligamento de uma das partes.
- Para os casos permitidos, onde não haja subordinação, exige-se que as partes se relacionem dentro da empresa como colegas de trabalho, não deixando o relacionamento do casal influenciar em suas posturas profissionais.
- Não é permitida a contratação de parentes diretos (pai, mãe, marido, esposa, filho (a) e irmãos e etc), em nível de subordinação direta e qualquer tipo de favorecimento durante o processo seletivo obrigatório, de maneira a privilegiar e fornecer vantagem indevida ao postulante à vaga em questão.

3 CANAIS DE DENÚNCIAS

	(41) 3227-8833
	denuncia@sorrisodecuritiba.com.br
	www.sorrisodecuritiba.com.br

O Canal é seguro, confidencial e garante sigilo, além de ter a opção do anonimato.

Após análises das denúncias de possível violação deste Código de Ética, garantido o contraditório aos acusados, por meio de processo administrativo interno instaurado para esta finalidade, com todos os seus atos formalizados por escrito, a Comissão retornará, sempre que possível, ao interessado quanto às decisões e, caso seja viável, poderá haver pedido de reconsideração pelos envolvidos. O Comitê de Ética analisará os novos fatos e decidirá sobre o recurso.

A omissão em informar sobre uma infração ao Código de Ética também representa uma infração a este Código. Todos têm a obrigação de cumprir e fazer cumprir os seus termos.