



CÓDIGO DE ÉTICA E DISCIPLINA

**ESTÚDIO SARASÁ
CONSERVAÇÃO E
RESTAURAÇÃO S/S LTDA.**

2023



INTRODUÇÃO

O presente Código de Ética do **ESTÚDIO SARASÁ CONSERVAÇÃO E RESTAURO LTDA.** foi elaborado de acordo com os princípios e diretrizes que representam a nossa empresa, baseando-se sempre na boa-fé, no comportamento responsável, ético, íntegro e probo, bem como nos deveres de respeito mútuo entre todos os integrantes de nossa empresa, como diretores, empregados, colaboradores, estagiários e, também, nas relações com os nossos parceiros públicos e privados.

Pautados nestes valores superiores, entendemos que é dever de toda equipe Sarasá atuar com honestidade, transparência e lisura em todas as frentes da empresa, bem como tratar com respeito e prontidão todos os colegas de trabalho e parceiros, sem discriminação de qualquer natureza. Salvaguardando a boa reputação que conquistamos ao longo dos anos.

A fim de assegurar a ciência e compreensão de nossas diretrizes, informamos que toda equipe receberá um exemplar desse Código de Ética, devendo assinar o respectivo Termo de Recebimento.

Agradecemos a sua colaboração e parceria!

Cordialmente,

Antonio Sarasá

CÓDIGO DE ÉTICA E DISCIPLINA

Capítulo I – Das Disposições Preliminares

Art. 1º. As disposições deste Código de Ética (“Código”) se aplicam, no que couber, a todas as pessoas ligadas direta ou indiretamente com o ESTÚDIO SARASÁ (“Empresa”), principalmente os diretores, os empregados, os colaboradores e os estagiários, bem como fornecedores e parceiros públicos e privados, sejam pessoas físicas ou jurídicas.

Art. 2º. Para os efeitos deste Código, consideram-se pessoas ligadas ao ESTÚDIO SARASÁ, todos seus funcionários, empregados, diretores, agentes delegados, colaboradores e todo aquele que for dotado de alguma forma de investidora ou vínculo com a empresa.

Art. 3º. O objetivo deste Código é criar e manter junto ao público uma imagem de integridade e correção, bem como fornecer orientações de conduta ética esperada pela Empresa.

§1º. Os colaboradores, entendidos como tais os diretores, empregados de qualquer nível ou hierarquia, prestadores de serviços (em conjunto, os “Colaboradores”), responsáveis que são pela divulgação dessa imagem, devem adotar um padrão de comportamento, dentro e fora da Empresa, coerente com o bom conceito que precisa ser difundido.

§2º. O conjunto de Leis e Regulamentos, forma o nosso “Código de Ética e Conduta”, cujos objetivos são:

- a) preservar a reputação da Empresa, contribuindo para seu desenvolvimento e crescimento;
- b) auxiliar os Colaboradores na compreensão e difusão da conduta que deles é esperada;
- c) privacidade e proteção de dados pessoais; e
- d) garantir à comunidade, aos acionistas e aos Colaboradores, os benefícios que possam resultar da boa gestão da Empresa.

Capítulo II – Dos Princípios

Art. 4º. A Empresa, por intermédio de sua equipe prevista no art. 1º deste Código, deve, em todas suas manifestações públicas ou privadas, posturas internas e ações ligadas ao exercício da atividade da empresa, observar os princípios da igualdade, legalidade, finalidade, motivação, ética, integridade, moralidade, razoabilidade, proporcionalidade, eficiência, prevenção de riscos trabalhistas, respeito ao próximo, pensamento sustentável e responsável.

Parágrafo único. Nas ações e manifestações da Empresa, os seus representantes e agentes designados deverão observar os princípios mencionados no caput deste artigo, bem como os ditâmes da Constituição e das leis.

Art. 5º. Os diretores, empregados, agentes, colaboradores e estagiários, bem como todos os fornecedores e parceiros, públicos ou privados, que, direta ou indiretamente, mantiverem relações esporádias ou permanentes com esta empresa, obedecerão às seguintes diretrizes de conduta:

I - agir com compromisso e coerência com a missão institucional da Empresa, observando, no exercício das atividades relacionadas ao cargo, emprego ou função que desempenharem, os princípios dispostos no art. 3º deste Código e conforme a lei.

II - desempenhar suas atividades com consciência social, considerando as desigualdades econômicas e sociais do país, bem como trabalhando para minimizá-las com ações que garantam a inclusão social;

III - repudiar qualquer forma de discriminação, bem como reprimir e denunciar qualquer forma de trabalho infantil, escravo ou vedado por lei;

IV - estimular, propagar e apoiar, no âmbito de suas atividades, o uso adequado, racional e sustentável dos recursos em geral;

V - proteger o meio ambiente, a fauna e a flora local contra qualquer espécie de degradação ambiental;

VI - assegurar a igualdade, confiança, lealdade e justiça no relacionamento com os colegas de

trabalho e com os clientes do ESTÚDIO SARASÁ, pautando as relações internas e externas por respeito absoluto ao ser humano e sem discriminações de qualquer natureza;

VII - exercer suas atividades profissionais com transparência, honestidade, retidão e probidade, bem como com o compromisso de bem e fielmente obedecer aos ditames da lei;

VIII - zelar pela boa imagem da Empresa perante a sociedade;

IX - zelar pelo patrimônio e pelos interesses da Empresa, bem como utilizar com responsabilidade, economicidade e austeridade seus recursos financeiros, materiais e humanos;

X - agir com a consciência de que seu trabalho é regido por princípios morais e éticos, que se materializam em sua conduta profissional, incentivando colegas de trabalho e parceiros a agirem profissionalmente conforme a ética e o Direito.

Capítulo III – Dos Direitos e Deveres

Art. 6º. São direitos de todos os dirigentes, empregados, funcionários, agentes diretos ou indiretos, colaboradores e estagiários da Empresa:

I – ter respeitado todos os direitos que lhe são assegurados pela Constituição e pelas leis, principalmente a sua dignidade, imagem, honra e decoro;

II - trabalhar em ambiente adequado, que preserve sua integridade física, moral, mental e psicológica, bem como que lhe assegure o equilíbrio entre a vida profissional e familiar;

III - estabelecer interlocução livre com colegas e superiores, podendo expor ideias, pensamentos e opiniões, inclusive para discutir aspectos controversos, visando sempre o crescimento da empresa e de sua própria condição pessoal;

IV - ter respeitado o sigilo das informações de ordem pessoal, que somente a ele digam respeito, ficando restritas somente ao próprio interessado e ao pessoal responsável pela sua guarda, manutenção e tratamento dessas informações.

Parágrafo único. Os direitos previstos neste artigo não excluem outros provenientes de leis ou comandos legislativos.

Art. 7º. São deveres de todos os dirigentes, empregados, funcionários, agentes diretos ou indiretos, colaboradores, fornecedores e estagiários da Empresa:

- I** - ser, antes de tudo, honesto com a Empresa, com os colegas de trabalho e com clientes;
- II** - adotar postura coerente com os princípios da empresa, quando estiver falando em nome dela ou representando-a, pautando suas palavras pelo rigor técnico, pela probidade e pelo decoro, bem como suas decisões pela coerência com a sua missão;
- III** - agir com probidade, retidão, lealdade e justiça;
- IV** - empregar, no exercício de sua atividade, o cuidado e a diligência que todo homem / mulher honesto(a) costuma dispensar à administração de seus próprios negócios
- V** - tratar colegas, clientes e parceiros com urbanidade e respeito, sem preconceitos de qualquer origem, sejam de raça, sexo, cor, idade, orientação sexual, credo, opções políticas e religiosas ou quaisquer outras formas de discriminação, respeitando-lhes a privacidade e a reputação pessoal e profissional da pessoa;
- VI** - zelar pelo sigilo de informações confidenciais, assim como pela proteção dos dados pessoais a que tenha acesso no exercício de sua função, observando sempre as políticas internas relacionadas à privacidade e proteção de dados pessoais;
- VII** – evitar que interesses de ordem pessoal interfiram nos relacionamentos com terceiros e nos interesses da empresa;
- VIII** - manter sigilo sobre assuntos, negócios e particularidades da empresa, resguardando as informações ainda não tornadas públicas, das quais tenha conhecimento por sua atuação profissional, sem jamais utilizá-las em benefício próprio ou de terceiros, na realização de negócios de qualquer natureza, sob pena de incorrer nas sanções deste Código;
- IX** - observar os horários estabelecidos, solicitando sempre a prévia autorização da chefia credenciada para afastar-se do local onde presta serviço em horário de trabalho, ou justificando as faltas ao trabalho que por ventura venham a ocorrer;
- X** - utilizar os equipamentos, os meios de comunicação e as instalações da empresa colocados à disposição exclusivamente para realização de suas atividades profissionais, observadas as disposições da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados) e demais leis;

XI - assegurar que despesas referentes a viagens, compras de equipamentos, serviços, dentre outras, sejam motivadas exclusivamente pelos interesses da empresa, com absoluta impessoalidade;

XII - comunicar à chefia qualquer informação que interesse à Empresa

XIII - relacionar-se com colegas e clientes de forma estritamente profissional, preservando a isenção necessária ao desempenho de suas funções, e resistir a eventuais pressões e intimidações, inclusive hierárquicas, que visem a obter quaisquer favores ou vantagens indevidas, por meio de ações ou omissões imorais, ilegais ou antiéticas, comunicando imediatamente seus superiores hierárquicos ou à Ouvidoria;

XIV - buscar parceiros e fornecedores que atendam aos preceitos deste Código, com base em critérios técnicos e profissionais;

XV - comunicar imediatamente aos seus superiores hierárquicos ou à Ouvidoria todo e qualquer ato ou fato contrário aos interesses da empresa;

XVI - utilizar a Ouvidoria como canal oficial para reclamações, denúncias, elogios, sugestões ou críticas que entenda como cabíveis;

XVII - zelar pela imagem, conservação do patrimônio e bom nome da Empresa;

XVIII - manter, dentro e fora do trabalho, durante o período de expediente, conduta irrepreensível, não se envolvendo, por exemplo, em prática de jogos de azar, consumo de bebidas alcoólicas de forma exagerada e a frequência a ambientes onde a presença do Colaborador possa expor imprópriamente o nome da Empresa;

XIX - evitar que pessoas físicas ou jurídicas de conceito duvidoso ou origem suspeita, sejam clientes ou fornecedores da Empresa, cumprindo com todas as políticas de controles internos e compliance, incluindo, sem limitação, àquelas relacionadas à “Prevenção da Lavagem de Dinheiro e do Financiamento do Terrorismo”, “Antissuborno e Corrupção” e “Aceitação de Clientes”;

XX - adotar a realização de due diligence com fornecedores parceiros e clientes voltadas à análise sobre o cumprimento por terceiros da Lei Geral de Proteção de Dados;

XXI - utilizar trajes e linguagem adequados, levando sempre em conta o tipo de trabalho a ser realizado, o público a ser contatado e os hábitos da região onde realiza suas atividades.

Parágrafo único. As pessoas designadas no caput deste artigo ficam proibidas de registrar, disponibilizar a terceiros e publicar em qualquer rede social ou na internet dados relativos a consecução das atividades da empresa sem a devida autorização do responsável legal ou da Ouvidoria, sob pena de incorrer nas sanções deste Código.

Capítulo IV – Das Vedações

Art. 8º. É vedado aos diretores, empregados, funcionários, agentes, colaboradores, fornecedores, parceiros e estagiários que, de forma direta ou indireta se relacionem com a empresa:

I- praticar ou compactuar, por ação ou omissão, direta ou indireta, no exercício de suas funções ou em razão delas, ato contrário à ética, ao Direito e ao interesse da empresa, mesmo que não haja violação expressa à lei;

II – exercer, na condição de empregado, atividade profissional que gere conflito de interesses com as funções por ele desempenhadas para a empresa ou incompatíveis com o seu horário de trabalho;

III - utilizar-se do cargo ou função com a finalidade de obter favores pessoais ou profissionais para si ou para outrem;

IV – alterar ou deturpar o teor de documentos públicos ou privados;

V - utilizar a força de trabalho de diretores, empregados, colaboradores, estagiários, fornecedores ou parceiros para atendimento de interesse particular;

VI - apresentar-se nas dependências da empresa embriagado ou sob o efeito de substâncias psicotrópicas;

VII - utilizar estratégias de comunicação da empresa para promover interesses políticos, particulares ou de terceiros;

VIII - utilizar sistemas e canais de comunicação da empresa para a propagação e divulgação de boatos, pornografia, pedofilia, preconceito de qualquer espécie, incluindo racial, de gênero, idade, de origem, de orientação sexual, de identidade sexual, propaganda comercial, religiosa, político-partidária ou fake news;

IX - criar perfis nas redes sociais utilizando o nome da empresa ou de qualquer um dos seus projetos, produtos ou serviços, sem autorização do responsável pela empresa ou do Compliance;

X - publicar imagens, textos ou comentários em redes sociais, ou quaisquer outros meios físicos ou digitais, que possam expor negativamente a empresa, sua marca, seus empregados ou seus clientes;

XI - gerar despesas para a empresa, em benefício próprio ou para terceiros, referentes a viagens, compras de equipamentos, serviços e outras, motivadas por interesses alheios a atividade desempenhada;

XII - entregar e divulgar material promocional de qualquer pessoa jurídica, notadamente daquelas que é proprietário ou sócio, ou de qualquer pessoa física, durante contatos mantidos em nome da empresa, e propor a clientes, fornecedores e parceiros que solicitem seus serviços diretamente;

XIII - cobrar honorários profissionais de clientes e fornecedores, assim como comercializar diretamente qualquer serviço da empresa, sem prévia autorização do responsável pela empresa, independentemente dos motivos;

XIV - utilizar a logomarca da empresa para outras atividades profissionais, durante o exercício de sua atividade ou a pretexto de exercê-la;

XV - pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de presente, ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, inclusive convites de caráter pessoal para viagens, hospedagens e outras atrações para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento de suas atividades ou para influenciar outro empregado da empresa para o mesmo fim;

XVI - tratar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho com descortesia, desrespeito ou agressividade ou praticar atos de violência física, moral, psicológica ou sexual;

XVII - discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social

ou quaisquer outras formas de discriminação;

XVIII - adotar, repetidamente, quaisquer condutas que interfiram no desempenho do trabalho ou que criem ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem.

Parágrafo único. Não são considerados presentes, para os fins do inciso XV deste artigo, os brindes que tenham valor igual ou inferior a R\$ 100,00 (cem reais) ou que sejam distribuídos indistintamente por entidades de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual, ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas.

Art. 9º. São atos de transgressões ou omissões que possam resultar em prejuízo, de qualquer natureza, à Empresa ou a terceiros, e que podem ensejar demissão por justa causa de acordo com o artigo 482 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (C.L.T.), quais sejam:

I - ato de improbidade;

II - incontinência de conduta ou mau comportamento;

III - negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à Empresa para qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

IV - condenação criminal do empregado passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

V - desídia no desempenho das respectivas funções;

VI - embriaguez habitual ou em serviço;

VII - violação de segredo da Empresa;

VIII - ato de indisciplina ou insubordinação;

IX - abandono de emprego;

X - ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XI - ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;

XII - prática constante de jogo de azar;

XIII - perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado; e

XIV - a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Art. 10. A Empresa proíbe qualquer tipo de suborno ou corrupção.

§1º. Por corrupção entende-se a ação de ofertar, dar, doar, prometer, receber, solicitar direta ou indiretamente, ou autorizar outrem para tal, a realizar qualquer ato a título gratuito ou oneroso, influenciar, adquirir ou gerar vantagem de algum tipo de autoridade ou parte detenta de algum tipo de poder ou influência, por meio de artifícios não legítimos ou imorais.

§2º. Por suborno entende-se dar/ofertar dinheiro ou algo de valor com o propósito de persuadir uma pessoa a fazer, ou deixar de fazer algo que o ofertante desejar.

§3º. Essas regras são aplicáveis ao setor público e privado, incluindo seus colaboradores bem como qualquer tipo de pessoa que represente, se posicione ou que se pronuncie em nome ou em benefício de uma pessoa jurídica.

Capítulo V – Das Sanções

Art. 11. Qualquer das pessoas descritas no artigo 2º deste Código que violar o disposto nos artigos 6º e 8º ficarão sujeitas as seguintes sanções, sem prejuízo de outras eventuais sanções previstas em lei ou regulamentos:

I – advertência oral ou escrita;

II – suspensão do contrato de trabalho;

III – rescisão do contrato de trabalho com ou sem justa causa (“demissão”).

§1º. O desrespeito às regras deste Código provocará a abertura de um processo interno para averiguação das possíveis irregularidades em que participarão o superior hierárquico direto

do possível infrator, o gestor do departamento de Recursos Humanos, o gestor do departamento de Controles Internos e Compliance (riscos de compliance e controles internos), a Área Jurídica (risco legal) e a Diretoria Executiva da Empresa, que poderão ainda solicitar a presença de outros funcionários que julgarem relevante.

§2º. Deverá ser garantido o sigilo das informações e da identidade de quem as reportou, bem como de eventual sanção aplicada ao empregado infrator, de modo a não constrangê-lo publicamente no ambiente corporativo.

§3º. Na aplicação das sanções, consider-se-á a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para a Empresa, ou para terceiros de boa-fé, as Leis e Regulamentos vigentes além das circunstâncias agravantes ou atenuantes e dos antecedentes funcionais.

§4º. Tais punições e/ou sanções serão levadas em consideração e terão impacto direto na avaliação de performance profissional dos empregados e eventual política de gratificação e/ou bônus.

Capítulo VI – Da Ouvidoria

Art. 12. A Empresa manterá canal de denúncias, via e-mail: ouvidoria@estudiosarasa.com.br, para receber as questões referentes ao Código de Ética, sendo que as manifestações também serão recebidas por telefone, carta e pessoalmente.

§1º. A Empresa considera o canal de denúncia não só uma questão de cumprimento regulatório local, mas um importante método para evitar o risco de corrupção em ambiente cujo reporte de violação não esteja amparado ou protegido.

§2º. Considera ainda que alguns funcionários ou outras pessoas não se sintam confortáveis ao reportar desvios de conduta, muito embora normalmente são os que primeiramente conseguem identificar transgressões, bem como atos de corrupção por conta do receio de sofrerem retaliação como assédio, intimidação, demissão ou outro tipo de violência por parte dos colegas de trabalho.

§3º. A Empresa contra esse tipo de comportamento, razão pela qual o canal de denúncia é

considerado um mecanismo essencial para encorajar reportes de corrupção, suborno e desvios de conduta.

Art. 13. Qualquer violação ou desrespeito aos princípios contidos neste Código de Ética deve ser levado ao conhecimento da Ouvidoria ou dos superiores hierárquicos.

Art. 14. O denunciante deve fornecer as seguintes informações:

I - descrever o fato com detalhes;

II - mencionar a data na qual o denunciante tomou conhecimento do fato;

III - por qual fonte o denunciante tomou conhecimento sobre o fato; e

IV - as pessoas envolvidas no fato.

Art. 15. A empresa assegura o sigilo das informações e o anonimato de todos os que realizarem um relato de violação do Código de Ética.

§ 1º. Denúncias ou alegações falsas ou maliciosas serão consideradas condutas antiéticas e passíveis de afastamento do anonimato e penalização em sendo o caso.

§ 2º. A omissão diante do conhecimento de possíveis violações também será entendida como conduta antiética.

Capítulo VII – Das Disposições Finais

Art. 16. A concretização dos princípios da ética no âmbito da empresa deve ser buscada permanentemente, para assegurar que as ações, comportamentos e atividades sejam coerentes com sua missão e valores essenciais, nos termos deste Código.

Art. 17. As dúvidas a respeito deste Código deverão ser comunicadas ao superior imediato ou enviadas à Ouvidoria através do canal de atendimento.

Art. 18. Os casos omissos neste Código deverão ser decididos no âmbito da Ouvidoria como



conhecimento e concordância da diretoria.

Art. 19. Este Código de Ética será revisado sempre que necessário pela direção da empresa, sendo facultado a qualquer interessado, empregado ou colaborador, encaminhar sugestões de complementação e/ou modificação.

Art. 20. Este Código entrará em vigor na data de sua aprovação pelos dirigentes da empresa por meio de reunião convocada para esta finalidade.

Art. 21. Empresa espera de todos os seus Colaboradores a estrita observância dos padrões de conduta e preservação destes valores fundamentais, necessários a um relacionamento respeitoso e pacífico, reservando-se o direito de apurar administrativamente e aplicar as penalidades previstas no Capítulo V deste Código de Ética e Conduta.

ESTUDIO SARASA
CONSERVACAO E
RESTAURACAO S S
LTDA:05323630000110

Assinado de forma digital por
ESTUDIO SARASA CONSERVACAO E
RESTAURACAO S S
LTDA:05323630000110
Dados: 2023.07.31 09:23:58 -03'00'