SOULAN
RECURSOS HUMANOS

GRUPO SOULAN

Políticas de Integridade e Conduta

Diretrizes éticas, de conduta e de integridade para colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, terceiros e candidatos.

Soulan Recursos Humanos | Thomas Brasil | Teamtailor

Sobre este documento

Este documento reúne, em um único instrumento, as diretrizes éticas, de conduta e de integridade do Grupo Soulan, aplicáveis a colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, terceiros e candidatos.

Cada parte possui numeração própria e pode ser lida de forma independente; em conjunto, formam o arcabouço de governança e compliance da organização.

Conteúdo

PARTE I

Código de Ética e Conduta Institucional

Missão, valores, normas de conduta, privacidade de dados, comunicação e medidas disciplinares.

PARTE II

Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação

Conceitos, prevenção, canal de denúncias, apuração e penalidades.

PARTE III

Política de Anticorrupção e Antissuborno

Tolerância zero, relação com agentes públicos, presentes, doações, controles e sanções.

PRECISA RELATAR ALGO?

Canal oficial de ética e integridade

https://soulan.com.br/etica-e-integridade/

Relatos podem ser feitos com ou sem identificação, com sigilo e garantia de não retaliação.

PARTE I

Código de Ética e Conduta Institucional

Soulan Recursos Humanos | Thomas Brasil | Teamtailor

1. Objetivo e compromisso institucional

O presente Código de Ética e Conduta consolida as diretrizes normativas, éticas e comportamentais do Grupo Soulan, refletindo sua história de mais de três décadas no mercado de Recursos Humanos e Recrutamento & Seleção.

Este instrumento formaliza o compromisso público e irrevogável da organização com a retidão moral, a legalidade, a governança corporativa, o respeito aos direitos humanos e o cumprimento rigoroso do arcabouço legislativo brasileiro, em especial as diretrizes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei Federal nº 13.709/2018), da Lei Anticorrupção (Lei Federal nº 12.846/2013) e da Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres e prevenção de assédios).

2. Escopo, abrangência e aplicação externa

Este documento é de observação obrigatória e ampla:

- Público interno: sócios, administradores, executivos, gestores, colaboradores contratados sob regime CLT, colaboradores temporários, estagiários e jovens aprendizes de todas as unidades de negócio.
- Público externo e terceiros: clientes corporativos, parceiros comerciais (incluindo licenças internacionais como Thomas International), fornecedores de bens e serviços, prestadores terceirizados, consultores e candidatos participantes de processos seletivos.

A celebração de contratos, cadastros em plataformas ou participação em processos seletivos e operações de negócio com o Grupo Soulan pressupõe o conhecimento formal e a anuência tácita ou expressa aos preceitos deste Código.

3. Pilares, valores e missão corporativa

A conduta de qualquer agente que atue pelo ou em conexão com o Grupo Soulan é orientada pelos seguintes fundamentos:

- Missão institucional: oferecer produtos e serviços de excelência que apoiem a gestão estratégica de pessoas, potencializando continuamente a performance, os resultados de negócios e a satisfação profissional.

- Visão de mercado: ser reconhecida como a principal consultoria de Recursos Humanos, referência em liderança, integridade e inovação na gestão de pessoas.

Valores fundamentais:

1. Trabalho cooperativo: promoção da sinergia coletiva, responsabilidade mútua, colaboração multidisciplinar e transparência resolutiva.
2. Atendimento ao cliente: escuta ativa, empatia técnica, flexibilidade estratégica e busca perene pela entrega de valor com segurança jurídica.
3. Inovação contínua: modernização metodológica e tecnológica responsável, estimulando a proatividade dentro de padrões de governança.
4. Ímpeto por excelência: compromisso rigoroso com entregas éticas, cumprimento integral de prazos e metas (SLA), precisão técnica e melhoria contínua de padrões de qualidade.

4. Normas de conduta nas relações de trabalho e de negócios

4.1. Ambiente profissional, dignidade e inclusão

O Grupo Soulan não tolera qualquer postura discriminatória baseada em gênero, raça, etnia, orientação sexual, credo religioso, idade, convicção política, condição socioeconômica, deficiência física ou intelectual. As oportunidades de trabalho, contratação de fornecedores e progressões de carreira são fundadas unicamente no mérito, nas competências e na conformidade ética.

4.2. Relações com candidatos e processos seletivos

No âmbito de sua atuação em Recursos Humanos, Recrutamento e Gestão de Pessoal:

- Candidatos deverão ser tratados com absoluta transparência, respeito à privacidade e imparcialidade.
- Nenhum dado de candidato poderá ser exigido ou utilizado para finalidades estranhas ao processo de seleção ou contratação (sendo vedada qualquer utilização para metas comerciais paralelas ou emissão não solicitada de produtos financeiros).
- A avaliação psicométrica (como ferramentas Thomas International) ou técnica é estritamente pautada na boa-fé, sigilo e rigor metodológico, sendo vedado o uso de técnicas de engenharia social não autorizadas.

4.3. Conflito de interesses

Configura-se conflito de interesses qualquer situação em que o colaborador ou parceiro utilize sua prerrogativa profissional ou vínculo com o Grupo Soulan para obter vantagem indevida, direta ou indireta, para si, familiares ou terceiros, em prejuízo dos interesses ou da reputação da empresa.

- Nenhum profissional pode exercer atividades paralelas concorrentes, fornecer materiais/serviços particulares para a empresa sem validação expressa, ou favorecer fornecedores por laços pessoais.

- Situações de potencial conflito deverão ser formalmente declaradas à Diretoria e à área de Governança/Gente & Cultura antes do fechamento de qualquer negócio.

4.4. Uso e salvaguarda dos recursos corporativos

Todos os recursos colocados à disposição (notebooks, smartphones, chips corporativos, licenças de software, acessos a redes, contas corporativas e materiais de consumo) destinam-se ao estrito exercício profissional.

- É dever dos colaboradores zelar pela conservação física, manutenção de senhas complexas e confidencialidade das ferramentas.
- É proibida a instalação de aplicações piratas, não autorizadas ou que coletem dados sem consentimento prévio do departamento de TI.
- Ferramentas corporativas de deslocamento (Uber Corporativa) e sistemas de reembolso exigem comprovação detalhada de finalidade profissional e documentação fiscal legítima.

5. Privacidade de dados, segurança da informação e LGPD

Em consonância com a Lei Federal nº 13.709/2018 (LGPD), o Grupo Soulan estabelece os parâmetros de tratamento de dados:

- Pilares de segurança: todas as soluções operacionais, físicas e lógicas fundamentam-se em Confidencialidade, Integridade e Disponibilidade.
- Minimização e finalidade: a coleta e processamento de informações restringem-se ao estritamente necessário para a realização dos serviços acordados e cumprimento legal.
- Segregação e sigilo: informações confidenciais e dados sensíveis de clientes corporativos, colaboradores e candidatos jamais poderão ser vazados, expostos ou negociados.
- A conduta integral de governança, o canal do Titular e o suporte técnico estão integrados com o DPO e o Comitê Executivo de Privacidade.

6. Comunicação externa, mídias sociais e marca

Os colaboradores e parceiros não possuem autorização para falar formalmente em nome do Grupo Soulan perante a imprensa, órgãos públicos ou entidades de classe, exceto quando formalmente delegados pela Diretoria.

Em redes sociais de visibilidade pública (incluindo perfis pessoais ou no LinkedIn), deve-se adotar postura compatível com a credibilidade e os valores da organização, sendo proibida a divulgação de dados sigilosos, segredos industriais, métricas de clientes ou comentários ofensivos associados à marca.

7. Canal de manifestações, sigilo e não retaliação

O Grupo Soulan disponibiliza canal direto e seguro para reporte de condutas que contrariem este Código, as legislações vigentes ou os padrões éticos institucionais:

CANAL OFICIAL

Canal oficial de ética e integridade
https://soulan.com.br/etica-e-integridade/

Comitê de Privacidade / DPO (questões LGPD)
https://soulan.com.br/contato-lgpd/

Diretrizes de funcionamento:

1. Confidencialidade e sigilo: as manifestações podem ser realizadas com ou sem identificação, garantindo-se o sigilo absoluto das apurações.
2. Imparcialidade: as análises de fatos serão conduzidas pela área de Gente & Cultura, comitiva de compliance ou Diretoria, assegurando o direito de manifestação.
3. Não retaliação: é categoricamente proibida qualquer forma de perseguição, retaliação, penalização ou discriminação contra qualquer colaborador ou parceiro que reporte irregularidades de boa-fé ou colabore com apurações.

8. Medidas disciplinares e consequências legais

A inobservância comprovada das premissas deste Código constitui falta ética e profissional, sujeitando o infrator às sanções disciplinares previstas em lei e nos regulamentos corporativos, aplicadas conforme a gravidade da falta e a reincidência:

- Advertência verbal formalizada;
- Advertência por escrito;
- Suspensão disciplinar;
- Rescisão contratual motivada (dispensa por justa causa para celetistas, conforme Artigo 482 da CLT);
- Rescisão imediata de contratos de prestação de serviços, parcerias e instrumentos de fornecimento comercial, sem prejuízo de perdas e danos;
- Encaminhamento das constatações às instâncias e autoridades públicas judiciais ou administrativas competentes para responsabilização civil e criminal.

9. Vigência e revisão contínua

Este Código de Ética e Conduta entra em vigor na data de sua divulgação pública e corporativa, revogando versões anteriores. Sua revisão formal ocorrerá no prazo máximo de 12 (doze) meses ou extraordinariamente diante de atualizações na legislação vigente.

PARTE II

Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação

Alinhada à Lei Federal nº 14.457/2022 – Programa Emprega + Mulheres e Proteção no Trabalho

1. Objetivo institucional

Esta Política estabelece as diretrizes estratégicas, preventivas, operacionais e pedagógicas do Grupo Soulan voltadas à garantia de um ambiente de trabalho íntegro, saudável, seguro e digno.

A companhia adota política institucional de tolerância zero contra qualquer conduta que configure assédio moral, assédio sexual, assédio institucional, discriminação, coerção ou violência verbal/psicológica em suas dependências presenciais, nos regimes de trabalho remoto/híbrido e nas relações com terceiros.

2. Abrangência e compromisso de aplicação externa

As disposições desta Política vinculam indistintamente:

- Todos os colaboradores corporativos (diretoria, lideranças, profissionais das áreas de Recrutamento & Seleção, Departamento Pessoal, TI, administrativo, comercial, estagiários e jovens aprendizes);
- Profissionais terceirizados e temporários contratados sob gestão da Soulan;
- Clientes tomadores de serviços em relação às equipes alocadas ou intermediadas pelo Grupo Soulan;
- Fornecedores e parceiros de negócio externos.

O Grupo Soulan reserva-se o direito de exigir de seus clientes e parceiros cláusulas de conformidade mútua contra o assédio, podendo suspender ou rescindir relações mercantis que promovam ou tolerem violações à dignidade humana de trabalhadores alocados ou contratados.

3. Princípios fundamentais

- Dignidade da pessoa humana: garantia absoluta de preservação da higidez física e mental dos profissionais.
- Igualdade e respeito: tratamento equânime a todos os colaboradores e públicos externos, eliminando condutas preconceituosas ou autoritárias.

- Diversidade e inclusão: adoção de tratamento respeitoso e inclusivo em relação à identidade de gênero, expressão social, raça, deficiência, credo e orientação de cada indivíduo.
- Tolerância zero e dever de denúncia: nenhuma forma de constrangimento será admitida ou minimizada.

4. Conceitos e caracterização de condutas

4.1. Assédio moral

Qualquer conduta reiterada e abusiva que, por meio de palavras, gestos, atitudes ou omissões, agrida a integridade psicológica ou física de uma pessoa, visando desestabilizá-la, humilhá-la ou excluí-la de sua posição de trabalho.

- Exemplos práticos coibidos: gritos, desqualificação pública das capacidades técnicas de um colega ou subordinado, imposição proposital de isolamento na equipe, cobranças de metas fora da razoabilidade mediante terror psicológico, atribuição continuada de tarefas degradantes ou esvaziamento premeditado de funções.

4.2. Assédio sexual

Conduta de conotação sexual não autorizada ou indesejada, verbal, não verbal ou física, manifestada expressamente ou insinuada, que agrida a honra, crie ambiente hostil ou condicione benefícios, oportunidades ou manutenção do emprego à obtenção de favorecimento sexual.

- Assédio sexual por chantagem: aquele praticado tipicamente por superior hierárquico, exigindo vantagens sexuais sob ameaça de perda do cargo, corte salarial ou prejuízo profissional.
- Assédio sexual por intimidação (ambiente hostil): manifestações frequentes, piadas eróticas invasivas, toques indesejados, olhares constrangedores e envio de material íntimo que causem desconforto e atmosfera opressiva.

4.3. Assédio institucional

Práticas de gestão corporativa ou diretrizes operacionais que institucionalizem a cobrança excessiva por resultados por meio do medo coletivo, humilhação aberta de departamentos ou grupos específicos, ou que legitimem a desvalorização sistemática dos colaboradores.

4.4. Discriminação

Tratamento desigual ou desfavorável aplicado a qualquer profissional em decorrência de gênero, orientação sexual, cor, raça, peso, maternidade, crença, deficiência ou posicionamentos pessoais lícitos.

5. Mecanismos preventivos e educativos

Em cumprimento às obrigações legais (Lei Federal nº 14.457/2022):

1. Treinamentos periódicos: o Grupo Soulan manterá ciclos anuais de capacitação e conscientização sobre respeito, comunicação não violenta e combate ao assédio.
2. Atuação conjunta: as áreas de Gente & Cultura, Segurança do Trabalho e os canais de representação interna conduzirão campanhas de engajamento e acompanhamento do clima organizacional.
3. Divulgação externa: esta Política será publicada no portal da Soulan e anexada formalmente a instrumentos de contratação de clientes e parceiros para ciência antecipada dos padrões exigidos.

6. Canal de denúncias, investigação e medidas

6.1. Canal de reporte seguro

Qualquer colaborador, candidato, cliente ou parceiro que presencie ou seja vítima de atos que configurem assédio ou discriminação dispõe de canal especializado:

CANAL OFICIAL

Canal oficial de ética e integridade
https://soulan.com.br/etica-e-integridade/

Comunicação formal de direitos: possibilidade de agendamento sigiloso presencial ou tele-presencial com os líderes de Gente & Cultura e Ouvidoria.

6.2. Procedimento de apuração rigoroso

1. Recebimento e triagem: acolhimento do relato sob estrito sigilo no prazo de 48 horas úteis.
2. Medidas cautelares: havendo indícios de risco à integridade da vítima ou risco de interferência nas provas, a administração poderá afastar preventivamente o investigado ou reordenar subordinações imediatas durante o processo de apuração.
3. Investigação imparcial: oitiva individual e sigilosa da vítima, das testemunhas e do denunciado, com coleta de evidências físicas ou lógicas (e-mails, mensagens, gravações ou registros operacionais).
4. Relatório conclusivo: conclusão formal em até 30 (trinta) dias com recomendação técnica de providências disciplinares e correções processuais.

6.3. Garantia irrestrita de não retaliação

> Não retaliação
>
> O Grupo Soulan proíbe severamente qualquer ato retaliatório (demissão sem causa justificada, retaliação indireta, exclusão profissional ou advertências veladas) contra denúncias realizadas de boa-fé. A retaliação comprovada constitui infração grave com sanção sumária de desligamento por justa causa.

7. Medidas disciplinares e penalidades

Confirmada a veracidade do ato de assédio ou discriminação, o Grupo Soulan adotará sanções imediatas, proporcionais e impessoais:

- Advertência formal escrita;
- Suspensão funcional sem vencimentos;
- Rescisão do contrato de trabalho por justa causa (Artigo 482 da CLT, sem prejuízo da responsabilidade penal do autor dos fatos);
- Notificação de quebra de contrato de parceria ou prestação de serviços para terceiros infratores;
- Comunicação dos fatos às autoridades policiais e ao Ministério Público do Trabalho nos casos que tipifiquem ilícitos penais conforme as legislações pertinentes.

8. Vigência e controle

Esta Política entra em vigor na data de sua publicação formal, sendo obrigatoriamente revista a cada 12 (doze) meses pela área de Gente & Cultura e Alta Administração, garantindo sua plena consonância com as normas de compliance trabalhista e governança de pessoas.

PARTE III

Política de Anticorrupção e Antissuborno

Em conformidade com a Lei Federal nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção Empresarial

1. Objetivo e compromisso de integridade

A presente Política de Anticorrupção e Antissuborno consolida as normas rígidas do Grupo Soulan para prevenir, coibir, monitorar e punir quaisquer práticas que configurem atos lesivos à administração pública nacional ou estrangeira, suborno comercial, fraudes e lavagem de dinheiro.

O Grupo Soulan atua com governança proativa, repudiando a obtenção de qualquer vantagem competitiva que advenha de condutas ilegais, imorais ou lesivas ao patrimônio público ou privado.

2. Abrangência e aplicação externa

Esta Política vincula:

- Sócios, diretores, membros de comitês, gestores, empregados e colaboradores terceirizados de todas as empresas do Grupo Soulan;
- Parceiros de negócios, representantes comerciais, agentes intermediários, despachantes e consultores que representem a empresa de forma direta ou indireta;
- Fornecedores e prestadores de serviços de infraestrutura, tecnologia e operações;
- Clientes públicos ou privados em todas as fases contratuais e comerciais.

A apresentação de proposta, contratação ou atendimento corporativo pelo Grupo Soulan exige o compromisso formal dos contratados e contratantes aos parâmetros de integridade fixados neste documento.

3. Princípio da tolerância zero

O Grupo Soulan veda expressamente:

- Oferecer, prometer, autorizar, solicitar, aceitar ou pagar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de suborno, comissão oculta (kickback), vantagem indevida, presente ilegal ou pagamento de facilitação a agente público ou a representantes de empresas privadas;
- Praticar fraudes em licitações públicas, contratos administrativos, convênios ou procedimentos fiscais;

- Fraudar registros contábeis, notas fiscais, reembolsos corporativos ou relatórios operacionais para mascarar transferências ilícitas de recursos.

4. Diretrizes operacionais específicas

4.1. Interação com agentes públicos

- Nenhuma contratação de agente público, fiscal, autoridade governamental ou membro de órgãos reguladores poderá ocorrer com o objetivo de obter facilitação burocrática, omissão de autuações ou vantagens regulatórias.
- Qualquer reunião, auditoria ou contato com agentes de órgãos públicos (inclusive Receita Federal, Ministério do Trabalho e Emprego, ANPD ou órgãos judiciais) deverá ocorrer na presença de pelo menos dois profissionais da organização, com registro formal em ata sobre o propósito da reunião.
- "Pagamentos de facilitação" (pequenas quantias pagas para agilizar atos rotineiros) são categoricamente proibidos, ainda que considerados comuns em certos âmbitos.

4.2. Presentes, brindes, hospitalidades e entretenimento

Para prevenir práticas que possam ser interpretadas como tentativa de influenciar decisões corporativas:

- Itens promocionais permitidos: é permitida a aceitação ou fornecimento de itens institucionais de valor simbólico (canetas, cadernos, calendários) amplamente distribuídos com logomarca corporativa.
- Vedação em negociações: fica estritamente vedado dar ou receber qualquer presente ou hospitalidade no decurso imediato de concorrências comerciais, licitações, processos de auditoria fiscal ou fechamentos de acordos contratuais estratégicos.

> ### Limite financeiro e aprovação
>
> Presentes, cortesias, refeições executivas ou hospitalidades comerciais cujo valor individual supere R$ 150,00 (cento e cinquenta reais) exigem formalização e autorização prévia por escrito da Diretoria ou da área de Gente & Cultura/Compliance.

4.3. Doações e patrocínios

- Doações políticas proibidas: o Grupo Soulan não realiza contribuições, doações financeiras, apoio estrutural ou cessão de serviços a partidos políticos, comitês eleitorais ou candidatos a cargos públicos, em consonância com a legislação eleitoral e decisões judiciais pertinentes.
- Patrocínios institucionais e sociais: ações filantrópicas, apoios culturais e patrocínios devem passar por triagem documental prévia, comprovação idônea de regularidade fiscal da entidade beneficiária e aprovação expressa da Alta Administração.

4.4. Diligência prévia com terceiros (due diligence de fornecedores e parceiros)

O Grupo Soulan adota critérios rigorosos na homologação de fornecedores e parceiros de negócio:

- Realização de auditorias cadastrais, verificação de listas restritivas (CEIS/CNEP), certidões fiscais e histórico de conformidade com a LGPD e leis anticorrupção.
- Inclusão obrigatória de cláusulas anticorrupção e antissuborno expressos em todos os contratos de clientes, fornecedores e parceiros comerciais, que prevejam a rescisão imediata em caso de infração legal e indenização das perdas decorrentes.

5. Controles financeiros, contabilidade e prestação de contas

O Grupo Soulan mantém controles financeiros e contábeis de acordo com os princípios internacionais e normas do Conselho Federal de Contabilidade.

Todas as despesas corporativas realizadas por colaboradores (quilometragem, viagens corporativas, deslocamentos Uber e refeições executivas) exigem documentação fiscal oficial (NF-e, NFC-e com CNPJ do fornecedor) e devem ser auditadas através de plataformas oficiais de reembolso (e.g., ZAG).

É proibida a manutenção de caixas paralelos ("caixa dois"), contas em paraísos fiscais, despesas com descrições genéricas sem justificativa de negócio ou emissão de notas fiscais fictícias.

6. Canal de denúncias, investigação e sanções

6.1. Canal de comunicação segura

O reporte de suspeitas de corrupção, fraudes corporativas, solicitações indevidas de suborno ou descumprimento desta Política deve ser efetuado através do:

CANAL OFICIAL

Canal oficial de ética e integridade
https://soulan.com.br/etica-e-integridade/

O canal assegura sigilo absoluto, tratamento independente por comitê técnico e garantia irrestrita de não retaliação ao denunciante de boa-fé.

6.2. Consequências e penalidades

Atos de corrupção ou suborno serão submetidos a processo administrativo interno independente, acarretando:

- Rescisão sumária de contrato de trabalho por justa causa para empregados sob a CLT (Artigo 482);
- Rescisão unilateral irrecorrível de contratos de fornecimento, clientes ou parcerias comerciais, com aplicação das multas rescisórias contratuais e cobrança de perdas e danos;
- Encaminhamento das constatações ao Ministério Público, à Controladoria-Geral da União (CGU) e demais autoridades competentes para início de processo judicial nos termos da Lei nº 12.846/2013 e do Código Penal.

7. Vigência e atualização

Esta Política de Anticorrupção e Antissuborno tem vigência imediata e indeterminada, devendo ser auditada e atualizada anualmente para atender às evoluções jurisprudenciais e aos padrões de conformidade do Grupo Soulan.