

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE  
SERGIPE – FANESE  
CURSO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE GESTÃO EM  
RECURSOS HUMANOS**

**DEISY GRACIELLE NASCIMENTO SANTOS  
EDIMARA CONCEIÇÃO DA SILVA BATISTA  
KARINE SILVA GUIMARÃES  
MAYARA EMILLY  
PRISCILA BISPO DOS SANTOS  
THALITA CRISTINA RIBEIRO SILVA**

**Projeto Integrador III  
DALL - ALIMENTAÇÃO E SERVIÇOS**

**Aracaju – SE  
2009.2**

**DEISY GRACIELLE NASCIMENTO SANTOS  
EDIMARA CONCEIÇÃO DA SILVA BATISTA  
KARINE SILVA GUIMARÃES  
MAYARA EMILLY  
PRISCILA BISPO DOS SANTOS  
THALITA CRISTINA RIBEIRO SILVA**

**Projeto Integrador III  
DALL - ALIMENTAÇÃO E SERVIÇOS**

**Relatório de projeto apresentada à  
Coordenação do Curso de Gestão de  
Recursos Humanos da FANESE,  
como requisito para Obtenção do título.**

**Orientadora: Luciana Cristina Andrade  
Costa Franco.**

**Aracaju – SE  
2009.2**

**DEISY GRACIELLE NASCIMENTO SANTOS  
EDIMARA CONCEIÇÃO DA SILVA BATISTA  
KARINE SILVA GUIMARÃES  
MAYARA EMILLY  
PRISCILA BISPO DOS SANTOS  
THALITA CRISTINA RIBEIRO SILVA**

**Projeto Integrador III  
DALL - ALIMENTAÇÃO E SERVIÇOS**

**Relatório do projeto apresentado, à banca examinadora da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito parcial para cumprimento do Projeto Integrador e elemento obrigatório para a obtenção do título de Gestão em Recursos Humanos, no período de 2009.2.**

---

**1º Examinador**

---

**2º Examinador**

---

**3º Examinador**

---

**4º Examinador**

---

**5º Examinador**

**Aprovado (a) com média: \_\_\_\_\_**

**Aracaju (SE), \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2009.**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos ao Sr. Walney Dal'Bosco por ter aberto de uma forma tão gentil as portas da sua empresa para que este trabalho tenha sido realizado de uma forma tão gratificante. Parabéns, por sua visão empreendedora.

A Keliana - gestora de Rh e a Luciana - técnica de Segurança da DALL, por todo apoio que nos cederam na pesquisa desse trabalho e por nos disponibilizar o seu tempo para nos ceder às informações necessárias.

A Aline Tavernard que nos possibilitou o primeiro contato com a presidência da DALL, sem a sua ajuda dificilmente esse trabalho teria sido realizado na DALL.

A Luciana Franco, por toda paciência e motivação que nos passou para que conseguíssemos êxito em mais um projeto.

A todos aqueles que nos ajudaram de alguma forma, o nosso muito obrigado.

## RESUMO

Este projeto tem como objetivo geral, identificar na organização escolhida aspectos relacionados às disciplinas do terceiro período do curso Gestão em Recursos Humanos, proporcionando aos discentes vivenciar na prática as disciplinas estudadas em sala de aula. A metodologia utilizada foi por coleta de dados através de pesquisa de campo qualitativa, na qual foram feitas duas visitas a empresa pesquisada, onde foram entrevistadas a gestora de RH e a Técnica de segurança no trabalho que nos disponibilizou as informações compostas neste projeto. Podemos concluir que a empresa tem um comprometimento com a segurança de seus colaboradores, sempre disponibilizando cursos de prevenção de acidentes e palestras sobre SMS (Saúde, Meio ambiente, Segurança), como também possui um forte empenho em Responsabilidade Social na qual mantém uma instituição beneficente em seu nome.

**Palavras chave:** Comprometimento, Segurança e Responsabilidade Social

## **ABSTRACT**

This project's general objective is to identify the organization selected aspects related to the subjects of the third period of the course Human Resource Management, giving students practical experience in the subjects studied in class. The methodology was used for data collection by qualitative research which had made two visits to the company studied, were interviewed the manager of HR and technical safety at work who gave us the information comprised in this project. We can conclude that the company has a commitment to the safety of your employees, always offering courses in accident and talks about SMS (Mental Health and Safety), it also has a strong commitment to social responsibility which keeps a charity in your name. Keywords: Commitment, Safety and Social Responsibility.

## SUMÁRIO

**AGRADECIMENTOS**

**RESUMO**

**ABSTRAT**

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>07</b>
<b>2 DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO .....</b>	<b>08</b>
<b>3 ROTINAS DE PESSOAL.....</b>	<b>10</b>
<b>4 GESTÃO DE COMPETÊNCIAS.....</b>	<b>11</b>
<b>5 MICRO-INFORMÁTICA.....</b>	<b>12</b>
<b>6 ERGONOMIA E SEGURANÇA NO TRABALHO.....</b>	<b>13</b>
<b>7 GESTÃO RESPONSÁVEL PARA A SUSTENTABILIDADE.....</b>	<b>16</b>
<b>8 ANEXO 1 – Código de ética.....</b>	<b>19</b>
<b>9 CONCLUSÃO .....</b>	<b>21</b>

## **1 – INTRODUÇÃO**

Com o mundo cada vez mais competitivo, as empresas buscam diferencial para obter vantagens no mercado no qual atuam. A área de Recursos Humanos tem evoluído nas organizações, sendo cada vez mais valorizada e reconhecida como o coração da empresa e é considerado um setor de grande importância dentro das organizações por ser responsável por atrair, reter e recompensar talentos.

Na organização pesquisada podemos observar que todas essas questões são levadas em consideração, atuando a treze anos no mercado de alimentação a DALL vem se destacando como uma das mais qualificadas empresas do setor, voltada a corporações que buscam parceiros focados em qualidade, saúde, segurança e meio ambiente. Além de ter como missão principal satisfazer seus clientes com serviços inovadores, a mesma também se preocupa com seus colaboradores, trabalhando sempre com ética, competência e legalização em relação as leis trabalhistas.

Diante disso, o presente projeto pretende desenvolver um processo de análise organizacional através das referidas disciplinas de Rotinas de pessoal, Gestão por competências, Micro-informática, Ergonomia e Gestão responsável para a sustentabilidade.

## **2 - DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO**

A DALL – Alimentação e serviços é uma empresa de origem familiar integrante do Grupo Dall Bosco, no qual foi fundada há 30 anos pela família Dall Bosco. A mesma está a 13 anos no mercado de alimentação e serviços de hotelaria, destacando-se como a mais qualificada empresa do setor, voltada a corporações que buscam parceiros focados em qualidade, saúde, segurança e meio ambiente. E hoje tem como presidente Walney Michael Dal’Bosco. Surgiu por idéia do patriarca da família Dall Bosco e cresce a cada dia, conquistando vários clientes de renome do Estado de Sergipe com um significativo crescimento de 50% no período de 09/2004 a 09/2007. Prova disso é que na semana que foi realizada a pesquisa de campo na empresa, a mesma estava comemorando sua filial no Estado da Bahia ,através da prestação de serviços a Fafen. Além de possuir Certificação ISO 9001/2000 e ISO 1400 voltada para o meio ambiente, destacando-se assim entre seus concorrentes.

A empresa possui um programa avançado de segurança alimentar, rastreabilidade dos alimentos do campo à mesa, hospitalidade em sua essência e um programa de Sistema Gestão Integrado, promovendo a seus clientes mais qualidade, saúde e segurança haja vista uma seleta carteira de clientes renome internacional, como a Petrobrás, o Governo de São Paulo, a Noble e a BCH Energy. O pioneirismo, a criatividade e a velocidade das soluções fizeram da DALL a única empresa com centro de distribuição e logística operando no Sudeste e Nordeste do país. É uma empresa de grande porte que conta com a colaboração de 1400 colaboradores distribuídos nos Estados de Sergipe, Bahia, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte e São Paulo. Sendo em Sergipe composta por quase 1000 colaboradores. Seu principal mercado é alimentação e serviço de hotelaria, onde presta serviços para Petrobras, Hospital João Alves, Maternidade Nossa Senhora de Lourdes, entre outros. Tem como principais fornecedores a Sadia, Perdigão, Nestlé, Primor, Etti, Glória, Parmalat, Garoto, Grupo Friboi, Seara e Camil, entre outros. A DALL não possui serviços em empresas diretamente instaladas no exterior. Porém presta serviços ao navio SS59 de posse de uma empresa

internacional, que no momento encontra-se localizado no Brasil. Seus principais concorrentes são a Frisul, Sodkso, Schaller e a empresa Puras. Tendo ambas com aspectos relevantes a adaptabilidade para deficientes físicos e o marketing.

### **3 - ROTINAS DE PESSOAL**

O setor jurídico da DALL é terceirizado, tudo que se trata de reclamações trabalhista e denúncias está sobre responsabilidade de um escritório terceirizado supervisionado por uma pessoa do departamento de pessoal da DALL. A parte de admissão, demissão, férias e outras rotinas de pessoal ficam sobre responsabilidade de seis colaboradoras que compõe o departamento de pessoal da empresa, tendo como vantagens o acompanhamento mais de perto dos colaboradores desde admissão, controle de férias, gestão e controle de frequência, administração de banco de horas, folha de pagamento, suas obrigações e desvantagens como custos físicos com colaboradores da área e possíveis horas extras.

Na empresa o registro de frequência dos colaboradores é folha de ponto manual, os gerentes de cada filial ficam responsáveis por gerenciar a folha de ponto e no final do mês a mesma é mandada para o departamento de pessoal da matriz onde é colocada no sistema e assim controlada. Não foi permitido a nós acadêmicos a consulta ao livro de inspeção da empresa, alegando que esse só pode ser consultado pelo Ministério do Trabalho numa possível fiscalização.

#### **4 - GESTÕES DE COMPETÊNCIAS**

As competências organizacionais não são mapeadas pela organização. Analisando sua missão, visão e valores, podemos sugerir as seguintes competências organizacionais:

- Planejamento e organização;
- Foco no cliente;
- Gestão de pessoas;
- Inovação e criatividade;
- Conhecimento;
- Orientação para resultados;
- Trabalho em equipe;
- Visão sistêmica;
- Cultura de qualidade.

As competências humanas estão prescritas na descrição de cargos onde é exigida pelos gerentes de cada setor na hora do recrutamento e seleção. Entre as competências citadas encontra-se:

- Relacionamento interpessoal;
- Comunicação e interação;
- Motivação;
- Trabalho em equipe.

Para a captação de talentos, quando surge alguma vaga na empresa primeiramente é verificado dentro da empresa se há colaboradores que tenha competência para preencher a vaga, é colocada a disponibilidade em murais internos e verificado com os gerentes de cada setor ou filial. Caso a vaga não seja preenchida dessa forma, é colocado anúncio em jornais, procurando indicação dos próprios colaboradores e consultando o banco de dados da empresa.

Na manutenção e desenvolvimento de talentos são feitos, treinamentos estipulados em um cronograma anual de boas práticas e segurança. Caso precise de um treinamento específico, o gerente do setor é encarregado de identificar e comunicar essa necessidade ao departamento de Recursos Humanos.

## **5 - MICRO-INFORMÁTICA**

Na empresa existe um setor próprio para a manutenção do sistema. Esse sistema é disponibilizado para todos os setores da empresa, na qual é registrado todas as informações possíveis, como o Recursos Humanos, financeiro, administrativo, SGI e contábeis. O sistema abrange de maneira superficial as outras filiais da DALL, a mão-de-obra poderia ser maior para suprir as necessidades de eventuais problemas e ajuste que venham precisar.

A empresa é toda informatizada, com equipamentos totalmente adaptados para o uso de cada função. É utilizado apenas o software Microsiga, e diz que ele é suficiente para suprir as necessidades da mesma. Apesar de ser complexo, o Microsiga trata-se de um software que armazena diversas informações possibilitando o compartilhamento dessas informações pelos setores da organização.

A Microsiga dá treinamento e presta assessoria na sua implantação, e isso se tornou muito importante na época da sua aquisição. Seria interessante ser criado no sistema, algo mais direcionado ao setor de Recursos humanos. Ele já tem funções para o setor, mais se tivesse um direcionamento mais específico seria mais proveitoso.

## 6 - ERGONOMIA E SEGURANÇA NO TRABALHO

As condições de saúde e segurança para os colaboradores é um item de extrema importância para a empresa, é tanto que a DALL tem em seu cronograma anual palestras sobre segurança na empresa, além de possuir uma massagista que comparece a empresa uma vez por semana e uma coordenadora técnica em segurança do trabalho para o SMS que é responsável apenas para cuidar da segurança e saúde dos colaboradores da DALL. Além disso, a empresa está em busca da Certificação ISO 18000 que é voltada para a saúde e segurança ocupacional.

Possui também uma política de segurança agregada com a política de meio ambiente e responsabilidade social. Se a política abaixo:

- Fornecimento de soluções que atendam às necessidades e satisfaçam permanentemente seus clientes, nos serviços de Hotelaria e Alimentação;
- Melhoria contínua na gestão de pessoas e processos, em termos de qualidade, produtividade, saúde, segurança, meio ambiente e responsabilidade social;
- Comprometimento com o atendimento aos requisitos legais e outros por nós subscritos, a prevenção do acidente de trabalho, doenças ocupacionais e da poluição;
- Crescimento dos nossos colaboradores baseado na capacitação profissional, trabalho em equipe, saúde e segurança do trabalho;
- Retorno aos acionistas e geração de resultados para investir na expansão e continuidade do negócio.

Com relação aos equipamentos, todos os equipamentos fundamentais para a saúde do colaborador são usados, inclusive de forma preventiva. Eles procuram seguir tudo que a legislação de segurança e medicina do trabalho descreve claro que não são 100% seguida, como por exemplo, nem todas as cadeiras da empresa são adequadas para o uso, além da utilização de notebook que também não é adequado, já que o certo seria o teclado separado do monitor, mais para isso eles alegam o excesso de viagem que fazem para a empresa.

Foram identificados ações de prevenção a saúde e segurança do colaborador, entre as praticas podemos citar a massagem semanal, o DDSMS (Dialogo Diário de Segurança, Meio ambiente e Saúde) que trata-se de uma reunião programada diariamente com duração de aproximadamente 10 minutos, de preferência antes do risco. Antes do início do trabalho a fim de informar aos colaboradores os riscos das atividades executadas e medidas de prevenção a saúde, segurança e meio ambiente.

Existe também o PROGRAMA DE ACIDENTE ZERO, que é parte integrante do conjunto de ações permanentes para a redução de acidentes na Dall. Constitui-se de um programa formado por treinamentos na identificação de perigos e riscos das atividades, auditorias comportamentais, conscientização para o comportamento seguro e reconhecimento por mérito alcançado. E o PROGRAMA DE REGISTRO E INCIDENTE que visa estabelecer um padrão para identificar e tratar os "quase acidentes" ou incidentes, prevenindo e eliminando o acidente de trabalho nos escritórios e unidades da Dall. Além de Controle de EPI, Brigada de incêndio, sinalização de segurança e Campanhas alertas de perigo.

A empresa possui sim o PCMSO e o PPRA, pudemos até ver de perto esses documentos que ficam a disposição na sala da técnica de segurança do trabalho. Fica sobre responsabilidade de a mesma conferir se o PCMSO está de acordo com os riscos identificados do PPRA, e ela faz isso todas as vezes que recebe o PCMSO.

Podemos verificar que os riscos de todas as funções estão prescritos no PPRA e estes estão contemplados no PCMSO. Por isso são feitas ações preventivas, disponibilizando ao colaborador o equipamento necessário para evitar qualquer acidente e este assina uma ficha de controle individual de EPI comprovando o recebimento do equipamento. Podemos ver de perto um colaborador do almoxarifado usando uma cinta para que seja evitado problema na coluna ao carregar muito peso.

A CIPA na DALL encontra-se parada, pois é preciso reimplantá-la, nomear um coordenador já que o número de colaboradores na matriz não é suficiente para a implantação da mesma. A CIPA na DALL encontra-se parada, pois

é preciso reimplantá-la e nomear um coordenador já que o número de colaboradores na matriz não é suficiente para a implantação da mesma. As tarefas prescritas existem na descrição de cargos e nas ordens de serviços conforme a NR1, então, cada colaborador ao inicializar a execução da tarefa é informado sobre a mesma, como deve prosseguir em determinadas situações e quem deve procurar caso necessite.

A técnica de segurança do trabalho que nos deu suporte nas questões de ergonomia diz que uma das coisas que a empresa tem que pode causar desconforto ao colaborador são algumas cadeiras que não são ajustáveis e os monitores que não possuem regulador, mais ela deixa claro que essas questões estão nos planos da adaptação da empresa onde a mesma já está fazendo um levantamento para trocar as cadeiras e monitores que não são reajustáveis.

A empresa não possui análise ergonômica, porém, a um registro de incidentes de responsabilidade da técnica de segurança no trabalho. Porém, não possui resultados de desempenho da saúde do trabalhador, porém, ela tem como objetivo ter 0% de acidentes e 0% de problemas com a saúde ocupacional dos colaboradores.

## **7 - GESTÃO RESPONSÁVEL PARA A SUSTENTABILIDADE**

A DALL preocupa-se muito com a responsabilidade social, por isso criou a Associação Beneficente Dall Bosco, uma ONG localizada no município de São Cristovão que transforma a vida de meninas carentes através da arte, artesanato, trabalhando conceitos de cidadania, incentivando a auto-estima, o trabalho em grupo e a busca da sustentabilidade, a responsabilidade social da DALL também compõe o código de ética da empresa, mostrando assim, a importância da responsabilidade social para a organização.

A empresa também preocupa-se com a sustentabilidade, tanto na sua matriz como nas suas filiais encontra-se coleta de lixo seletiva. Possui uma política de Sistema de Gestão integrado que demonstra seu compromisso com os requisitos de qualidade, segurança, meio ambiente e responsabilidade social hoje que a Dall se preocupa com o meio ambiente. Há anos, a empresa mantém ações sócioambientais tais como: doação de óleo saturado advindo de suas cozinhas para empresas de reciclagem, doação de papel e plástico para cooperativa de reciclagem dos catadores de papel de Sergipe –CARE além de outros programas que reduzem o desperdício dos seus restaurantes tal como o programa “Atitude que alimenta” e o programa de coleta seletiva e reutilização de papéis. Para a certificação ISO 14000 foram necessárias a sistematização e adequação dessas e outras ações num sistema de gestão ambiental.

### **Outras atividades ambientais praticadas pela Dall :**

- Treinamentos de programas de gestão ambiental a toda sua equipe e parceiros;
- Filiação formal da Dall ao programa da ONU no plantio de 1 bilhão de mudas de árvores para neutralização de CO<sub>2</sub>;
- Estruturação de uma brigada de emergência ambiental e simulados ;
- Aquisição de sistemas de atualização de legislação ambiental , saúde e segurança e Responsabilidade social;
- Estabelecimento de coleta seletiva em seus restaurantes;
- Atendimento a requisitos legais;

A DALL tem como prática a responsabilidade social em seu entorno, a prova disso é a conquista da Certificação ISO 14000, a Associação Beneficente Dall Bosco, e no dia da árvore empresa distribuiu mudas de árvores aos seus colaboradores e a população ao seu entorno para o plantio, além da implantação e treinamento sistemático em SMS (Saúde, Meio ambiente e Segurança). Um dos pontos que mais nos impressionou na organização foi a forma como ela leva a sério a responsabilidade social. Dentre os sete temas dos indicadores Ethos (Valores e Transparência, Público interno, Meio ambiente, Fornecedores, Consumidores e Clientes, Comunidade e Governo e sociedade, podemos perceber que a DALL pratica ações em muitos deles, inclusive a empresa procurou uma vez se auto avaliar com o questionário da Ethos, porém achou muito complexo. Entre os temas dos indicadores Ethos que podemos perceber ações da DALL são eles:

### **Valores e Transparência:**

A DALL estabelece seus valores e os divulga para que seus objetivos sejam alcançados através deles.

Seus valores são:

- **Espírito Competitivo:** Através de metas, medição de resultados e motivação da equipe para sair à frente da concorrência.
- **Agilidade:** A importância de sair na frente e ganhar espaço.
- **Pioneirismo:** A importância de estar atento com que o mundo aponta como tendência para o futuro.
- **Criatividade:** A arma para sobreviver sendo David em meio aos Goliás.
- **Inovação:** Incentivar a criatividade para a melhoria dos nossos serviços a custos reduzidos.
- **Foco e estratégia de longo prazo:** definir o melhor entre muitos caminhos possíveis.
- **Ético:** Sermos honesto, guiados por princípios éticos e de responsabilidade social. Além disso, possui um código ético prescrito que diz o que se espera dos colaboradores em diversas situações, pautando suas ações na integridade e moral. Ele se aplica a todos os colaboradores e dirigentes da Dall Empreendimentos e Serviços LTDA, suas Subsidiárias e Filiais e está disponível a qualquer momento para consulta de seus colaboradores.

**PÚBLICO INTERNO**

A empresa respeita os direitos dos trabalhadores discriminados na CLT. Além de sempre procurar motivar seus colaboradores e busca treiná-los e desenvolve-los continuamente para que adquiram crescimento profissional.

**MEIO AMBIENTE**

A DALL procura minimizar os impactos negativos e ampliar os positivos implantando a coleta seletiva em todas as suas unidades e fornecendo a seus colaboradores, visitantes e comunidades mudas de árvore no Dia da árvore para que todos possam plantar.

**COMUNIDADE**

A empresa fundou uma Associação Benéfica no município de São Cristovão, onde cuida de crianças carentes, proporcionando a elas aprendizado voluntário.

## **ANEXO 1**

### **CÓDIGO ÉTICO DA DALL**

#### **Regras e Recomendações**

##### **Ambiente de Trabalho**

O ambiente no local de trabalho deve ser de respeito e ordem, coibindo-se atos como o assédio sexual ou moral e discriminações quanto à raça, cor, religião, orientação sexual, status social, nacionalidade, idade, opção político-partidária ou qualquer tipo de incapacidade mental ou física.

Todos os funcionários devem contribuir para a criação e preservação de um ambiente saudável, não contribuindo para a propagação de informações sem comprovação (boatos). As dúvidas devem ser dirimidas junto aos gestores das áreas.

##### **Cumprimento das Leis**

Deve ser observado o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis às atividades da empresa em todos os níveis da administração pública (federal, estadual e municipal), bem como de outros países onde a empresa realize negócios.

Deve ser respeitada a propriedade intelectual de terceiros, incluindo direitos autorais, patentes e documentos originais.

Os funcionários devem repudiar todas as ações que possam ser interpretadas como anticompetitivas, monopolistas ou contrárias às leis internacionais, nacionais ou locais que controlam as práticas competitivas do mercado. Em caso de dúvidas em processos comerciais, a área Jurídica da empresa deve ser consultada.

##### **Relacionamento Externo**

Deve ser mantida a confidencialidade das informações estratégicas da empresa. Somente as pessoas autorizadas podem repassá-las a terceiros.

Os funcionários não devem criticar publicamente os clientes, os concorrentes, os fornecedores ou outros funcionários da nossa empresa.

Os funcionários não devem praticar atos de liberalidade às custas da empresa, não oferecendo ou recebendo qualquer modalidade de vantagem pessoal direta ou indireta em razão do exercício de seus cargos (incluindo almoços ou jantares, ingressos para shows e/ou viagens).

O fornecimento de brindes de pequeno valor, distribuídos a título de propaganda institucional e com distribuição geral, deve ter a aprovação de acordo com os limites definidos no planejamento anual.

O funcionário que venha a participar de refeições com fornecedores ou clientes, em locais fora da empresa, deve informar previamente o gestor da área. O gestor deve determinar se há a necessidade de outro funcionário da Dall também estar presente.

### **Uso dos Recursos da Empresa**

Os recursos da empresa não devem ser utilizados para outros fins senão aqueles definidos pela empresa. Não será permitido o uso de propriedades, equipamentos, oportunidades de negócio e sistemas de informação da empresa ou, ainda, a posição do colaborador, em benefício próprio ou de terceiros, em detrimento dos interesses da empresa.

Os funcionários e seus familiares diretos devem evitar qualquer ação ou relacionamento de negócios que possam criar conflitos entre seus próprios interesses e os da empresa.

Os funcionários não devem prestar atividades pessoais de consultoria ou assistência técnica a fornecedores, clientes e prestadores de serviços.

A propriedade intelectual de todos os programas, planos, projetos e software desenvolvidos na empresa pertencem à Dall, mesmo após o desligamento do funcionário.

Os recursos de informática não devem ser utilizados para a propagação de e-mail ou documentos com conteúdo que atentem ao pudor, de cunho discriminatório ou difamatório, boatos e correntes.

## **Responsabilidade Social**

A DALL não utiliza mão-de-obra infantil e não adquire produtos ou serviços de fornecedores que sabidamente façam uso deste tipo de recurso, assim como daqueles que mantenham trabalhadores em condições desumanas de trabalho.

A DALL estimula a participação de seus funcionários em atividades de cunho social, em trabalhos voluntários e outras que tenham como propósito a melhoria da qualidade de vida da comunidade. No caso de doações pela empresa, estas somente poderão ser feitas após aprovação, conforme procedimento específico.

Além do cumprimento da legislação ambiental aplicável, a DALL promove o uso racional dos recursos naturais, a preservação do meio ambiente, a reciclagem e a redução de resíduos gerados nos processos produtivos.

## **Transgressão (Violação) e Penalidades**

O Presidente da empresa é o responsável por assegurar o cumprimento deste Código de Ética, juntamente com os demais diretores e gestores das áreas. Caso julgue necessário, o Presidente poderá compor um Comitê de Ética para análise dos casos de violação deste código.

Ao tomar conhecimento de atos que sejam contrários a este Código de Ética, o funcionário deverá informar imediatamente o gestor da área ou o Presidente da empresa ou a área de RH. Será assegurado sigilo absoluto quanto à sua identidade, assegurando que o mesmo não sofra qualquer tipo de represália.

O funcionário que, tendo tomado conhecimento de alguma transgressão, não informá-la, será considerado cúmplice do infrator.

Poderão ser utilizados todos os canais de comunicação disponíveis para comunicação de transgressões: e-mail, telefone, correspondência ou pessoalmente à área de RH.

As penalidades aplicáveis ao descumprimento deste Código de Ética serão definidas de acordo com a gravidade da ocorrência, podendo envolver advertência, suspensão, rescisão contratual por justa causa ou outras medidas cabíveis conforme legislação vigente.

**Anexo - Exemplos práticos / recomendações:**

**a)** Assédio Sexual: Usar da autoridade do cargo para obter favores sexuais de pessoa subordinada ou em nível inferior na hierarquia.

**b)** Confidencialidade: Comentar sobre projetos e assuntos internos da empresa em ambientes abertos (salas de aeroportos, restaurantes, eventos,...). Abandonar nas impressoras as folhas com informações sigilosas (volume de produção, produtos em desenvolvimento, planos da empresa, relatórios,...).

**c)** Assédio Moral: É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistirem do emprego.

**Ex.:** Reivindicar para si o crédito das idéias e dos trabalhos que pertencem a outros, não reconhecendo o mérito dos resultados a quem de direito;

Humilhação de funcionário em público;

Colocar uma pessoa para executar de forma contínua, atividades muito abaixo da sua capacidade, com o claro propósito de desestimulá-la;

Tratar os subordinados com termos pejorativos ou depreciativos.

**d)** Discriminação: Privilegiar pessoas de determinada raça ou sexo em detrimento de outras, não permitindo igualdade de oportunidades a todos os funcionários. Fazer brincadeiras depreciativas em relação à cor da pele, deficiência física ou orientação sexual.

**e)** Brindes: Jamais receber em casa, sempre na empresa. Procurar ter sempre uma segunda pessoa presente no momento da entrega / recebimento.

**METAS PARA O SETOR DE RECURSOS HUMANOS**

Atrair talentos identificados com a Visão, Valores e Missão da empresa.

Desenvolver e reter talentos através da gestão de cargos e salários, gestão de treinamentos e gestão da avaliação de desempenho.

Incentivar atividades que gerem um ambiente organizacional saudável e participativo.

Disseminar uma cultura orientada para a qualidade nos processos, serviços, segurança e saúde do colaborador, considerando sempre o respeito ao meio ambiente.

## **8 – CONCLUSÃO**

Diante dos resultados conclusos na pesquisa realizada, ficou claro que a Empresa DALL – alimentação e serviços possuem uma dedicação importante tanto a Responsabilidade social quanto a prevenção de doenças e riscos os seus colaboradores.

Acredita-se que outros estudos possam ser realizados nesta empresa em virtude da grande contribuição que ela nos proporcionou ao mostrar de forma explícita e satisfatória, métodos e técnicas que foram estudados em sala de aula.

É importante ressaltar que a empresa com o consentimento da alta direção, ofereceu um suporte em todos os aspectos desde início do projeto até a concretização do mesmo, possibilitando um estudo satisfatório para a conclusão desse trabalho.