



CÓDIGO DE CONDUTA

Este Código de Conduta tem o objetivo de fornecer diretrizes para que as pessoas identifiquem e pratiquem os valores éticos de comportamento de forma homogênea, a fim de proteger interesses públicos e de profissionais da organização, agregar valor e fortalecer a imagem da Estrutural.

ORIENTAÇÕES PARA CONDUTA DE FUNCIONÁRIOS E PARCEIROS

- Os princípios de honestidade, transparência, lealdade e dignidade devem ser ressaltados, incentivados e promovidos;
- Todos os funcionários, incluindo diretores, no exercício de suas funções, devem agir de acordo com os procedimentos internos da empresa e com uma conduta honesta e digna, em conformidade com as leis e os padrões éticos da sociedade. Isto compreende o atendimento a toda a legislação vigente;
- Clientes, fornecedores, colegas e a comunidade devem ser tratados com respeito e de forma equânime;
- As normas, procedimentos, planos e políticas da Estrutural devem ser seguidos, transmitidos e respeitados;
- Não é permitido solicitar aos funcionários a retenção de valores ou documentos de identidade. A apresentação de documentos deve limitar-se aos processos específicos como contratação, liberação de crachá para acesso à unidade, etc;
- Os funcionários deverão atuar em conformidade com os programas de segurança e saúde de modo a priorizar a integridade física e a saúde dos mesmos. As condições ambientais das instalações sanitárias, refeitórios e de acesso à água potável devem ser adequadas;
- A idade mínima para o funcionário atuar em área perigosa, insegura ou insalubre é de 18 anos completos;
- Deverá ser respeitado o direito dos funcionários de associação a sindicatos de trabalhadores. Os funcionários representantes não deverão ser sujeitos à discriminação;
- Não é permitido efetuar ou apoiar a discriminação ou não permitir o exercício de direitos de funcionários quanto à seleção, contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base na raça, classe social, nacionalidade, faixa etária, religião, aparência física, deficiência, sexo, estado civil, condição reprodutiva, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política. O critério de atuação deve ser embasado no respeito, na imparcialidade e na igualdade de tratamento;
- O critério para admissão e promoção dos funcionários será o atendimento aos requisitos do perfil de competências para cada função de acordo com as exigências e responsabilidades do cargo;
- Não são permitidos comportamentos que sejam sexualmente coercitivos, ameaçadores, abusivos ou explorativos;
- Deve ser respeitada a privacidade dos funcionários no que se refere a informações sensíveis (inclusive médicas) obtidas e mantidas sob responsabilidade da área de Recursos Humanos;
- Deve ser incentivada a iniciativa e a participação dos funcionários de modo a buscar o trabalho em equipe e a evolução técnica em um ambiente motivador, com respeito e reconhecimento;
- As informações prestadas a todas as partes interessadas devem ser baseadas em um compromisso de transparência e veracidade;
- Não é permitido o uso ou apoio de práticas disciplinares através de punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal;
- A gestão de informações privilegiadas ou privadas, obtidas durante os processos da empresa em sua interação com clientes, funcionários e fornecedores, deve ser ética.

O nome da Estrutural, de nossos clientes e de nossos fornecedores não deve ser utilizado de maneira a afetar negativamente a imagem dos mesmos;

- Não é permitido que qualquer funcionário forneça ou solicite informações acerca de ações judiciais, trabalhistas ou não, informações criminais ou creditícias, bem como informações referentes ao estado de saúde e/ou penalidades aplicadas a seus empregados, ex-empregados, candidatos a emprego ou a trabalhadores que prestam ou prestaram serviços à empresa, salvo quando obrigados por determinação legal;
- Deve-se priorizar um padrão cada vez mais elevado com a concorrência, combatendo a formação de cartéis, as práticas desleais de comércio, as fraudes em licitações e a espionagem empresarial;
- Não é permitida a utilização de demonstração dos defeitos ou deficiências de produtos ou serviços dos concorrentes para promoção dos serviços da Estrutural;
- É inaceitável o oferecimento ou recebimento de subornos, gratificações, entretenimentos, viagens, hospedagens, transporte ou doações, em troca de posição especial, preço ou privilégio, com exceção a brindes que sejam ofertados por entidades de qualquer natureza a título de cortesia;
- É proibido que qualquer funcionário realize, ofereça ou autorize, direta ou indiretamente, qualquer pagamento, presente, entretenimento, viagem, promessa ou outra vantagem para uso ou benefício, direto ou indireto, para qualquer autoridade ou funcionário público (conforme definido no art. 327, caput, §§ 1º e 2º, do Código Penal Brasileiro), para qualquer indivíduo ou entidade, nacional ou estrangeiro, pertencentes ou não à administração pública, nacional ou estrangeira, ou a elas relacionadas, inclusive partido político, membro de partido ou candidato a cargo eletivo, quando tal pagamento, oferta ou promessa de presente, entretenimento ou viagem, ou qualquer outra vantagem, constituírem ilícito previstos nas leis brasileiras, no Foreign Corrupt Practices Act de 1977 – FCPA ou UK Bribery Act de 2010 – UKBA;
- É inaceitável a interferência intencional nos resultados dos processos empresariais, com o objetivo de comprometer a integridade de informações ou de decisões;
- Não é permitido o uso de recursos, informações ou relacionamentos da empresa para propósitos pessoais, políticos ou sindicais;
- São proibidas promoções de eventos, de sorteios, de jogos e de vendas sem expressa autorização da Diretoria;
- É proibido o uso de correio eletrônico, internet, banco de dados e demais recursos de informática com objetivo de obter vantagens particulares ou que possam afetar negativamente a imagem da Estrutural, suas políticas ou seus objetivos;
- Não é permitido o uso ou apoio à propaganda que coloque crianças, adolescentes ou qualquer indivíduo em situação preconceituosa, constrangedora, desrespeitosa ou de risco;
- Não é permitida a utilização de mão de obra infantil, nos termos do inciso XXXIII do art. 7º da Constituição, nem da utilização de mão de obra em condição análoga a de escravo, sob pena da adoção de medidas legais cabíveis;
- Não devem ser utilizados produtos oriundos de contrabando, de falsificação ou frutos de roubo;
- No desenvolvimento de nossos processos deve ser buscado o cumprimento da legislação vigente, o pagamento de tributos, a melhoria contínua, a prevenção à poluição e o incentivo ao uso de fontes de energia renovável.
- É compromisso de todo funcionário comunicar qualquer violação deste Código, utilizando o Canal “Fale Conosco” www.estruturals.com.br.

POLÍTICA – GESTÃO INTEGRADA DE QSMS

“Nosso compromisso consiste em planejar, gerenciar e executar atividades de montagem e manutenção industrial, buscando o desempenho eficiente e o aperfeiçoamento contínuo, baseado na conformidade com os requisitos legais, com os requisitos do Código de Conduta, com os requisitos contratuais e com as expectativas de proprietários, clientes, funcionários, fornecedores órgãos governamentais e da sociedade. Buscamos atuar em condições seguras, saudáveis e compatíveis com o ambiente, prevenindo a poluição, a ocorrência de incidentes, de lesões e de doenças ocupacionais com responsabilidade ambiental e social”.

DIRETRIZES E OBJETIVOS

- Buscar atender as expectativas de proprietários, clientes, funcionários, fornecedores, órgãos governamentais e da sociedade;
- Conquistar novos clientes e contratos;
- Cumprir os prazos contratados;
- Buscar o desempenho eficiente e o crescimento contínuo da empresa;
- Promover a evolução técnica dos funcionários em um ambiente motivador, com respeito e reconhecimento, incentivando a atuação em equipe, com base nas diretrizes normativas;
- Priorizar os aspectos de qualidade, segurança, meio ambiente e saúde no trabalho;
- Contribuir com o desenvolvimento social, com a preservação do meio ambiente e com a melhoria na qualidade de vida,
- Conduzir as atividades com foco na verdade e na transparência de gestão.

COMITÊ PARA QUESTÕES ÉTICAS

A avaliação das questões éticas e de processos disciplinares e legais será efetuada por um comitê composto pela Diretoria e por representante da área de Recursos Humanos.

PROCESSOS DISCIPLINARES E LEGAIS

Na ocorrência de ato doloso ou culposo causado por funcionários ou parceiros a Estrutural adotará as medidas possíveis no âmbito interno e externo para ressarcir prejuízos e/ou ações disciplinares previstas na legislação, como aplicável.