



ENGEMATEX
EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS LTDA

Código de Conduta e Ética

INTRODUÇÃO

O presente Código de Conduta tem por objetivo estabelecer os princípios éticos e normas que devem orientar as relações internas e externas dos colaboradores da ENGEMATEX.

A nossa credibilidade é o ativo mais importante de que dispomos, e os princípios éticos que orientam nossa atuação contribuem para a manutenção da nossa imagem como entidade sólida e confiável perante nossos clientes, fornecedores e colaboradores.

As diretrizes deste código estão direcionadas a todos os colaboradores da ENGEMATEX, independentemente das suas atribuições e responsabilidades.

I - POLÍTICA DE CONDUTA DE NEGÓCIOS

Os negócios da ENGEMATEX devem ser conduzidos com transparência e estrita observância à lei, sendo responsabilidade dos colaboradores assegurarem seus respectivos cumprimentos.

Essa responsabilidade envolve também a adoção das providências cabíveis ao se depararem com irregularidades praticadas por terceiros e que possam comprometer o nome e os interesses da ENGEMATEX.

Toda e qualquer operação que envolva a ENGEMATEX deve estar suportada pelos documentos hábeis e formalidades legais.

1. O padrão de comportamento ético que se impõe a todos os nossos colaboradores e prestadores de serviços resulta da noção geral e corriqueira do que é certo, da nossa percepção de responsabilidade e compromisso com a empresa, a comunidade, o País e principalmente com a lei.
2. A nossa companhia espera que todos os nossos colaboradores e prestadores de serviços ajam rigorosamente dentro de padrões éticos no seu relacionamento com fornecedores, clientes, concorrentes, vizinhos, comunidade, associações, prestadores de serviços, governo, empregados, e tantas quantas sejam as pessoas ou entidades com as quais nos relacionamos.
3. Nenhum recebimento ou pagamento de fundos, propriedades, objetos, serviços ou vantagens poderão ser feitos em nome pessoal ou da Companhia ou de terceiros em relação ao qual possa ser atribuído propósito ilícito, ilegal ou outro diverso, não compatível, não condizente com a documentação que o acompanha.
4. Nenhuma regra contábil poderá ser construída, modificada, adaptada, circundada para permitir operações ou fatos que caso contrário, não poderiam sê-lo.
5. Nenhum lançamento falso, enganoso ou impreciso poderá ser feito nos livros da Companhia ou, em livros de terceiros, em operações ou fatos de interesse da Companhia.

Nenhuma escrituração ou registro que não reflita fielmente as operações poderão ser feitas em contas de trânsitos, pequenas adaptações do histórico, livros de terceiros, no resultado final que resultem como corretos os lançamentos e as descrições.

6. A Companhia não poderá usar nenhum recurso, material ou não, aqui inclui-se recursos de terceiros, favorecendo direta ou indiretamente partidos políticos, candidatos a cargos públicos, comitês, funcionários públicos, políticos com cargos públicos, terceiros particulares, fornecedores e seus funcionários, clientes e seus funcionários.
7. Em nenhuma circunstância, a Companhia ou pessoa poderá usar de seu prestígio ou influência para promover, induzir ou até mesmo sugerir a adoção de medidas, realização de atos de terceiros que, em decorrência da Política da Companhia, venham transgredir o conceito de credibilidade.
8. Um bom teste para qualquer procedimento ou situação em relação aos quais possam haver dúvidas ao princípio geral acima estabelecido serão:
 - (a) É Procedimento ou circunstância proibida ou vedada pela lei ou regulamentação aplicável?
 - (b) É Procedimento ou circunstância proibida ou vedada pelas políticas da Companhia?
 - (c) Ainda que passando pelos dois testes acima, se divulgada, colocaria a Companhia em posição embaraçosa ou que requeira explicações?
 - (d) Pode ser refletida contabilmente de forma correta em conformidade com a realidade dos fatos?
 - (e) Encontra-se acompanhada por documentação fiscal em rigorosa conformidade com a realidade dos fatos?
 - (f) Trata-se de procedimento ou circunstância desconhecida de seu superior, ou que caso relatada, causaria inibições ou restrições?
 - (g) Trata-se de operação realizada por terceiros, onde há claro interesse ou vantagem nossa mas que, se aplicados os testes acima, não poderão ser alternativamente realizada por nós?

II - POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

1. Todos os Colaboradores da Companhia, tem o dever de afastar possibilidades de conflitos de interesse. Cabe a cada um de nós a iniciativa de questionar a existência real ou potencial de um conflito de interesse e interromper evitando a continuidade.
2. Poderá haver conflito de interesses sempre que existir um relacionamento ou vinculação com alguém ou instituição que negocie com a Companhia.
3. Terceiros que representam potencial de conflito são parentes (pais, filhos, irmãos, primos), cônjuges (aqui incluídos companheiro/a, noivo/a, namorado/a), genro, cunhado, sogro, sócios, credores pessoais ou terceiros cuja contratação resulte da indicação ou interesse de qualquer destes.
4. Também representam potencial de conflito, empresas, sociedades e associações em relação às quais o colaborador e seus parentes tenham interesses diretos ou indiretos.
5. Os colaboradores da ENGEMATEX não devem manter ou pretender manter negociações - ou mesmo induzi-las, agenciá-las, solicitá-las, recomendá-las ou mesmo sobre elas opinarem - com partes com as quais possa existir conflito de interesses real ou potencial.
6. É dever de todos comunicarem as situações de conflito de seu conhecimento, não apenas aquelas em que estejam diretamente envolvidos, como também aquelas envolvendo outros colaboradores.
7. Exceções às regras desta política tendo em vista circunstâncias peculiares de cada caso poderão ser autorizadas pela Diretoria da Companhia, após análise e recomendação do Depto. Responsável e com autorização registrada por escrito, onde ambos os diretores assinam.

III - POLÍTICA DE INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

1. São consideradas informações confidenciais aquelas que ainda não sejam de domínio público ou que a ENGEMATEX não tenha a intenção ou desejo que sejam divulgadas ou aquelas que possam de alguma forma, comprometer a ENGEMATEX.
2. Não é apropriado discutir assuntos confidenciais na presença de pessoas não autorizadas, nem mesmo com familiares e amigos que, inadvertidamente possam repassar essas informações para outras pessoas;
3. Ninguém deve abrir ou utilizar informações confidenciais da ENGEMATEX para obter ganhos pessoais de qualquer natureza;

IV – NORMAS DE SEGURANÇA

1. Obedecer às normas de saúde e segurança do trabalho incorporando nas atividades diárias o uso adequado dos equipamentos de proteção individual e coletivo, não aceitando executar qualquer atividade em condição insegura.
2. Buscar a melhoria contínua dos serviços prestados através do atendimento em alto nível ao cliente, prestando-lhe informações exatas e objetivas, procurando soluções definitivas para suas necessidades.
3. Agir com transparência e responsabilidade com todas as partes interessadas (colaboradores, clientes, diretores, fornecedores, comunidade e governo) ao divulgar informações relevantes sobre a ENGEMATEX.

VI – CONDUTAS INACEITÁVEIS

1. Assediar moral ou sexual o colaborador. A ENGEMATEX não permitirá o assédio ou iniciação de qualquer abordagem nesse sentido, nem tampouco a criação de um ambiente de trabalho hostil, intimidador ou ofensivo.
2. Praticar violência de qualquer natureza, envolvendo ameaças e intimidações ou qualquer conduta similar.
3. Abuso de autoridade não será tolerada sob nenhuma hipótese.
4. Furtar, roubar, fraudar e desviar bens;
5. Portar qualquer arma ou instrumento perigoso durante o horário de trabalho, dentro ou fora dos recintos da Companhia, salvo se prestador de serviço na função de Vigilante ou Segurança;
6. Registrar a entrada e saída da frequência de outro colaborador;
7. Manifestar-se ou fazer declarações em nome da ENGEMATEX sem autorização;
8. Fazer uso de qualquer substância tóxica ilegalmente comercializada;
9. Embriagar-se e/ou demonstrar, publicamente, conduta escandalosa nas dependências da Companhia.

VII – DAS PENALIDADES


O não cumprimento do Código de Ética ou a inobservância das condutas inaceitáveis, tornará o colaborador passivo de medida disciplinar. Considerando na sua aplicação, a natureza e a

gravidade da infração os danos que dela provierem para a ENGEMATEX e a vida funcional progressa do colaborador.

As penas serão aplicadas de acordo com a gravidade da infração.

- Advertência Escrita – aplica-se ao colaborador que descumpra suas obrigações funcionais, sem que haja configuração de dano físico ou moral à Companhia ou a seus colaboradores.
- Suspensão – aplicada ao colaborador que tenha recebido 02 (duas) advertências por escrito, equivalendo-se a uma medida de recuperação do colaborador.
- Dispensa – é aplicada ao colaborador que seja reincidente na infração resultando na inconveniência de sua continuidade na Companhia. A dispensa por justa causa se aplica nos casos previstos na CLT, devidamente apurados e comprovados.

Carapicuíba, 22 de Dezembro de 2017



José de Jesus Pereira Costa
Sócio Diretor



Manoel Vieira Ramos
Sócio Diretor