




cosampa

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
MISSÃO, VISÃO E VALORES	5
Nossa Missão	5
Nossa Visão.....	5
Nossos Valores.....	5
NOSSA POLÍTICA DIRECIONADORA DAS RELAÇÕES	6
Gestão de Pessoas	6
Responsabilidade Social.....	6
CONDUTAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	6
Discriminação	6
Assédio Moral ou Sexual	7
Uso de Álcool/Drogas	8
Uso de Bens e Equipamentos pertencentes à Cosampa	8
Indicação para Cargos	8
Celular e Redes Sociais	8
Relacionamento com Colegas	8
Vale Transporte.....	9
Sobre o uso dos Veículos a serviço da Cosampa.....	9
COMUNICAÇÃO INTERNA	11
Gestão Transparente.....	11
Confidencialidade das Informações	11
Acesso à Informação	11
ÉTICA NAS RELAÇÕES COM TERCEIROS	11
Clientes	11
Fornecedores	11
Concorrentes	12

Governo.....	12
POLÍTICA DE GESTÃO INTEGRADA.....	12
DENÚNCIAS	14
Como fazer a Denúncia?	14
Quem irá analisar a Denúncia?.....	14
Encaminhamento Pós-análise.....	14

INTRODUÇÃO

O Código de Ética da Cosampa é voltado para acionistas, empregados, estagiários, jovens aprendizes, fornecedores e demais partes envolvidas nos negócios da organização. Todos devem conhecê-lo o documento e aplicá-lo.

Para a construção do Código, a Cosampa tomou como base a Missão, a Visão e os Valores da empresa, visando estabelecer um padrão administrativo que respeite os direitos e deveres de todos.

Além do respeito com aqueles que fazem parte do nosso time, a Cosampa expressa, nesse documento, o compromisso com a ética nas relações em suas relações com clientes, fornecedores, concorrentes, comunidade, meio ambiente e governo.

Os comportamentos éticos citados no Código devem ser seguidos por todos, independentemente do nível hierárquico que se enquadrada cada colaborador, visto que o mesmo é igual para todos.

MISSÃO, VISÃO E VALORES

Nossa Missão

Prestar serviços de engenharia com sustentabilidade.

Nossa Visão

Tornar-se uma empresa de atuação nacional nos próximos cinco anos.

Nossos Valores

Respeito: valorização da integridade física, mental e emocional das pessoas para obter um adequado equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal de nossos colaboradores.

Inovação: aperfeiçoamento dos processos atuais e incentivo para que ideias se transformem em realidade.

Trabalho em Equipe: integração entre clientes, colaboradores e fornecedores para o alcance de resultados.

NOSSA POLÍTICA DIRECIONADORA DAS RELAÇÕES

Gestão de Pessoas

A Cosampa reforça a intenção da empresa em garantir um ambiente de trabalho favorável, capacitando nossos colaboradores, a fim de atender da melhor forma aos requisitos solicitados por nossos clientes. A partir disso, seguimos as seguintes premissas:

- Não contratação de crianças. Todos os colaboradores são maiores de 18 anos, com exceção dos jovens aprendizes (permitidas por lei, a partir de 14 anos);
- Não tolerância ao trabalho escravo ou forçado;
- Capacitação e desenvolvimento profissional;
- Respeito à diversidade;

Responsabilidade Social

Através de nossos serviços, fornecemos energia, moradia e facilidade de acesso à nossa população. Ao desenvolver nossas atividades, buscamos seguir os seguintes fundamentos:

- Respeito aos direitos humanos;
- Agir de forma responsável com as comunidades nos locais onde atuamos;
- Humildade;
- Inclusão.

CONDUTAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Discriminação

A Cosampa abomina qualquer tipo de atitude discriminatória, seja ela baseada em etnia, religião, sexo/gênero, peso, deficiência, origem, orientação sexual ou idade. Lutamos por um ambiente que respeite à dignidade humana, onde todos têm os mesmos direitos, lembrando que a discriminação é crime, tipificado na Lei nº 7.716 de 01/1989.

Assédio Moral ou Sexual

A empresa não admite qualquer atitude que se enquadre como assédio moral ou sexual, tomando como base as definições abaixo:

Assédio Moral:

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) (ou grupo de servidores(as) e empregados(as) a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

Assédio Sexual:

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A).

Trabalho Infantil ou Escravo

A empresa não permite a contratação de crianças ou exposição de qualquer funcionário à condição análoga a de escravo.

Trabalho Infantil:

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. (Lei nº 10.097, de 2000)

Trabalho Escravo:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com

o empregador ou preposto: (Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Uso de Álcool/Drogas

É terminantemente proibido o porte e uso de qualquer tipo de bebida alcoólica ou droga pelos colaboradores da Cosampa durante o horário de trabalho (incluindo horário de almoço).

Uso de Bens e Equipamentos pertencentes à Cosampa

Os ativos da organização têm a finalidade de auxiliar os colaboradores a realizar as suas atividades, sendo proibida a utilização e comercialização dos mesmos para fins particulares.

Indicação para Cargos

É permitida a indicação de candidatos por funcionários da Cosampa. O setor Gestão de Pessoas recebe as indicações e aplica as mesmas etapas eliminatórias para todos os concorrentes (indicados e não indicados), abolindo qualquer prática de favorecimento.

Celular e Redes Sociais

O uso do celular é permitido apenas para ligações de emergência e assuntos que não podem ser adiados. O acesso às redes sociais durante horário de trabalho é proibido visto que a atitude gera desconcentração ou baixa qualidade na execução das tarefas.

Relacionamento com Colegas

A Cosampa preza pelo respeito ao próximo e espera dos seus colaboradores atitudes que correspondam aos princípios da empresa, quais sejam:

Integridade, comprometimento, humildade, honestidade, respeito, solidariedade, cordialidade e lealdade.

A empresa não admite qualquer tipo de agressão física ou verbal a colegas de trabalho, visitantes, clientes e fornecedores.

Vale Transporte

Decreto nº 95.247 de 17 de Novembro de 1987 regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987.

Art. 7º Para o exercício do direito de receber o Vale-Transporte o empregado informará ao empregador, por escrito:

I - seu endereço residencial;

II - os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 1º A informação de que trata este artigo será atualizada anualmente ou sempre que ocorrer alteração das circunstâncias mencionadas nos itens I e II, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

§ 2º O benefício firmará compromisso de utilizar o Vale-Transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 3º A declaração falsa ou o uso indevido do Vale-Transporte constituem falta grave.

Como se não bastasse a determinação expressa do parágrafo 3º do art. 7º do Decreto 95.247/87, o empregado que vende o vale transporte pratica ato de improbidade determinado pelo art. 482, “a”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como causa passível de dispensa por justa.

Sobre o uso dos Veículos a serviço da Cosampa

O funcionário deve lembrar que a utilização dos veículos é limitada única e exclusivamente para fins de exercício das atividades próprias da função que desempenha. Portanto, é expressamente proibida a condução dos veículos, em horários fora do expediente, para fins particulares, em finais de semana, feriados e férias, salvo se houver expressa deliberação da empresa.

É proibida a prática de carona à pessoas alheias as atividades da empresa, bem como a cessão de veículos à pessoas não habilitadas e/ou a terceiros que não estejam a serviço da empresa, devidamente autorizados

As despesas com abastecimento, manutenção, licenciamento, seguro

e pedágio são de responsabilidade da empresa. O funcionário será reembolsado caso realize o pagamento de qualquer uma dessas despesas, quando será verificado se o uso foi para atividades exclusivas da empresa.

É dever do funcionário conferir, diariamente, a quilometragem do veículo, bem como zelar pelo seu bom estado de conservação, devendo comunicar diretamente à empresa a necessidade de manutenção ou conserto. O funcionário também deverá proceder com a prestação de contas sobre danos, avarias e consumo excessivo, se a empresa julgar necessário; deverá prestar contas ou devolver o veículo à empresa em caso de rescisão, por livre vontade ou para a troca do veículo; deverá abastecer o veículo em postos com bandeira, bem como controlar o consumo, de acordo com a planilha que é disponibilizada, apresentando nota fiscal do abastecimento; deverá comunicar eventuais infrações de trânsito que tenha cometido, bem como a entrega de notificação que tenha recebido por ocasião daquelas.

No caso de o funcionário praticar qualquer infração de trânsito, ele será inteiramente responsabilizado, devendo arcar com o pagamento da referida infração, bem como com a respectiva pontuação em sua Carteira Nacional de Habilitação - CNH. Lembramos que a empresa poderá efetuar descontos em sua folha de pagamento, no valor correspondente às multas pelas infrações de trânsito que cometer. A empresa procederá de igual maneira no caso de danos ou avarias ao veículo.

Além disso, dependendo do tipo de infração cometida, o funcionário poderá ainda sofrer sanção disciplinar, podendo, inclusive, acarretar em justa causa, nos termos do art.: 482 do CLT.

Contamos com a colaboração de todos os funcionários para que cumpram a política de uso dos veículos da empresa, tendo zelo e comprometimento com a nossa marca. A utilização irregular dos veículos poderá gerar a aplicação de penalidades ao funcionário, inclusive uma demissão por justa causa, nos termos do art.: 482 do CLT.

COMUNICAÇÃO INTERNA

Gestão Transparente

A Cosampa adota o método de gestão transparente, onde os nossos gestores estão constantemente prestando contas das suas atividades através de relatórios e planejamentos financeiros.

Confidencialidade das Informações

Toda e qualquer informação profissional relacionada à empresa deve ser mantida em sigilo. Sendo assim, o colaborador deve assumir postura ética frente à empresa, aos colegas e a lei (art.154 – Código Penal).

O artigo 154 do Código Penal - revelar alguém, sem justa causa, segredo, de que tem ciência em razão de função, ministério, ofício ou profissão, e cuja revelação possa produzir dano a outrem: Pena - detenção, de três meses a um ano ou multa.

Acesso à Informação

Todos os eventos, programas, campanhas e informativos idealizados pela empresa são expostos nas redes sociais, e-mails e jornais internos, a fim de permitir que nossos colaboradores tenham acesso à informação.

ÉTICA NAS RELAÇÕES COM TERCEIROS

Clientes

Estamos sempre investindo em treinamentos, adquirindo novas tecnologias e melhorando os nossos processos a fim de oferecer serviços com cada vez mais qualidade, valorizando os interesses e opiniões dos nossos clientes.

Fornecedores

Não toleramos qualquer tipo de corrupção ou vantagem ilícita na seleção dos nossos fornecedores. O tratamento é igual para todos independentemente de quem seja visando adquirir os melhores produtos e respeitando os limites de cada um. Os critérios adotados na seleção dos nossos fornecedores são: competência técnica,

reputação, conformidade legal e, por fim, o preço dos produtos ofertados.

Concorrentes

A Cosampa adota os princípios da concorrência leal e honesta, respeitando os serviços e produtos dos concorrentes, primando pela qualidade do serviço prestado.

A empresa não admite que qualquer colaborador faça algum comentário difamatório sobre seus concorrentes, visto que o respeito ao próximo está acima de tudo.

Governo

A Cosampa é contrária a quaisquer práticas de corrupção ou concessão de vantagens particulares de qualquer natureza em relação aos Órgãos Governamentais e por parte dos colaboradores, a organização não admite o uso do nome da mesma para o tratamento de assuntos pessoais referentes ao governo.

POLÍTICA DE GESTÃO INTEGRADA

A Cosampa atuando nos segmentos de Infraestrutura Civil e Elétrica, busca a satisfação dos clientes através das diretrizes essenciais:

- Capacitação e Satisfação dos colaboradores;
- Melhoria contínua de processos de qualidade, segurança, meio ambiente e saúde;
- Gerenciamento de Aspectos e Impactos ambientais;
- Avaliação e controle de perigos, riscos e doenças ocupacionais;
- Consulta e participação das partes interessadas, visando a sustentabilidade do negócio;
- Atendimento à requisitos legais e outros requisitos.

DENÚNCIAS

O Código de Ética e Conduta em vigor deve ser aberto e amplamente divulgado a funcionários e terceiros e respeitado por todos os membros da organização. O não cumprimento do mesmo deve ser denunciado à ouvidoria da empresa, assegurada a proteção de denunciante de boa-fé.

Como fazer a Denúncia?

A Cosampa disponibiliza três canais para envio de denúncias, são eles:

- E-mail: ouvidoria@cosampa.com.br;
- WhatsApp: 085 9 8135-0116;
- Site www.cosampa.com.br, na aba contato escolha a opção: Sugestões, Elogios, Reclamações e Desvios de Conduta?

Quem irá analisar a Denúncia?

Existe um comitê responsável por receber e analisar as denúncias.

As queixas são tratadas de forma imparcial e transparente, **mediante sindicância para apuração da infração e da responsabilidade, preservando** a identidade das pessoas envolvidas na denúncia.

Encaminhamento Pós-análise

Após a comprovação do desvio do Código, serão realizados procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados, e, conforme o caso, aplicação de sanções disciplinares.



Cosampa Serviços Elétricos LTDA
Rua Manoel de Aguiar Pontes, 1300, Boa Vista, 60.867-695
Fortaleza-CE