

2024

Código De Ética E Conduta



HRD SOLUÇÕES DE ENGENHARIA

Belo Horizonte – MG

REVISÃO: 004

Elaboração: SARAH AMORIM

Aprovação: HENRIQUE PATRUS

22/4/2024



SOLUÇÕES DE ENGENHARIA

POLÍTICA DE QUALIDADE

- Fornecer serviços de engenharia com excelência, atendendo aos requisitos aplicáveis e em constante evolução do sistema de gestão da qualidade, em busca de se tornar referência técnica no mercado.

MISSÃO

- Garantir a segurança, confiabilidade e disponibilidade dos ativos dos nossos clientes;
- Atender de forma personalizada em busca da solução multidisciplinar e otimizada para os problemas dos nossos clientes e parceiros.

VISÃO

- Ser reconhecida por nossos parceiros como a empresa referência em excelência técnica e atendimento.

VALORES

- Soluções tecnicamente embasadas e responsáveis;
- Assistência pessoal, direta e dedicada aos clientes;
- Integridade, transparência e honestidade;
- Capacitação e retenção de talentos;
- Segurança dos colaboradores e respeito ao meio ambiente.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	4
2. OBJETIVO	4
3. DEFINIÇÕES	4
4. ABRANGÊNCIA	6
5. DIVULGAÇÃO	6
6. VALORES	6
7. SUSTENTABILIDADE	6
8. DIREITOS HUMANOS	7
9. LEGISLAÇÃO ANTICORRUPÇÃO	8
10. PRINCÍPIOS ÉTICOS	8
10.1. Aos clientes	8
10.2. Aos órgãos governamentais.....	9
10.3. Às pessoas.....	9
10.4. Aos fornecedores e empresas de terceirização de serviços	9
10.5. À representação dos empregados, associações e instituições	9
11. CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL	10
10.1 Condutas obrigatórias aos dirigentes e colaboradores da HRD	10
10.2. Condutas inaceitáveis aos dirigentes e aos empregados da HRD	11
12. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	12
TERMO DE COMPROMISSO	14

1. INTRODUÇÃO

A HRD Soluções de Engenharia (HRD) é uma empresa que atua no segmento de serviços em engenharia, visando a satisfação dos seus clientes e instituições congêneres. Dentro das nossas principais características, valorizamos os princípios éticos e, buscando sempre manter sólida a reputação da empresa, com a consciência de sua responsabilidade social e ambiental. Nossas atividades sempre serão pautadas pela integridade, confiança e lealdade, bem como pelo respeito e valorização do ser humano e sua privacidade, individualidade e dignidade, sem quaisquer preconceitos e formas de discriminação.

2. OBJETIVO

Este Código de Ética e Conduta, doravante CEC, tem como finalidade definir questões relacionadas:

- I. ao cumprimento de regras de convivência no ambiente de trabalho, sem distinção de hierarquia, áreas ou funções exercidas;
- II. à transparência das operações em geral;
- III. à segurança das atividades dos profissionais envolvidos;
- IV. à segurança e o sigilo das informações que devem ser protegidas pela confidencialidade;
- V. ao cumprimento das legislações cabíveis anticorrupção.

3. DEFINIÇÕES

- I. Colaboradores: empregados, estagiários, aprendizes e aqueles que exercem mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, convênio, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.
- II. Administradores: o conselho administrativo da HRD Soluções de Engenharia é constituído por engenheiros, colaboradores e os sócios.
- III. Concussão: ato praticado por agente público contra a administração pública em geral e consiste em exigir, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função, ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida.
- IV. Conflito de interesses: situação gerada pelo confronto entre interesses da HRD e de terceiros que possa comprometer o interesse da companhia ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho de sua função, independentemente da existência de lesão ao patrimônio da HRD ou do recebimento de qualquer vantagem ou ganho por parte de colaborador, administrador, conselheiro ou terceiro.

- V. Corrupção: ato de corromper alguém, com a finalidade de obter vantagem para si ou terceiros.
- VI. Corrupção Ativa: ato de oferecer ou prometer vantagem indevida a quaisquer agentes públicos para determiná-los a praticar, omitir ou retardar ato de ofício.
- VII. Corrupção Passiva: ato de solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora do emprego ou da função pública, ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.
- VIII. Fraude: engano intencional, apropriação indébita de recursos ou manipulação de dados que resulte em vantagem ou desvantagem para uma pessoa, empresa ou entidade, fazendo uso de informação privilegiada em benefício próprio ou de outrem.
- IX. Gestores ou fiscais de contrato: todos os empregados - próprios ou terceirizados - encarregados, supervisores, gerentes, superintendentes, diretores e administradores que atuem na gestão ou fiscalização do contrato.
- X. “Lavagem” ou ocultação de bens, direitos e valores: ato de dissimular ou ocultar a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos e valores provenientes, direta ou indiretamente, de crimes antecedentes.
- XI. Legislação Anticorrupção e dispositivos legais a seguir: lei Federal nº 12.846/13: dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Decreto estadual nº 46.782/15: dispõe sobre o Processo Administrativo de Responsabilização previsto na Lei Federal nº 12.846/13, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual e do Código Penal Brasileiro. Decreto Federal nº 5.687/06: convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. Lei Federal nº 8.429/1992: dispõe sobre os atos de Improbidade Administrativa. Lei Federal nº 9.613/98: dispõe sobre os crimes de “lavagem” ou ocultação de bens, direitos e valores.
- XII. Malbaratamento: ato ou efeito de vender com prejuízo ao erário e desperdício.
- XIII. Prevaricação: crime praticado por agente público contra a administração pública e que consiste em retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal.
- XIV. Relação contratual: relação jurídica entre a HRD e terceiros, formalizada por meio de instrumento contratual, como por exemplo, contrato, ata de registro de preços, convênio, termo de acordo, termo de doação, termo de cessão, dentre outros.
- XV. Suborno ou Propina: meio pelo qual se pratica a corrupção, visto ser a prática de prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, governante, agente público ou profissional da iniciativa privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outros favores, para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais.

- XVI. Tráfico de Influência: ato praticado por particular contra a HRD e consiste em solicitar, exigir, cobrar ou obter, para si ou para outrem, vantagem ou promessa de vantagem, influenciando em ato praticado por agente público no exercício da função. Não se trata de promessa de dinheiro, mas de vantagem.

4. ABRANGÊNCIA

O Código de Ética e Conduta contempla diretrizes de conduta baseadas em padrões éticos e morais que servirão de referencial para o comportamento de todos os colaboradores, sejam internos ou externos, cabendo a sua aplicação a todos os integrantes do quadro de funcionários da HRD Soluções de Engenharia, no exercício de suas funções, inclusive prestadores de serviços, fornecedores e parceiros de negócios que se vinculam à instituição.

5. DIVULGAÇÃO

Este Código de Ética e Conduta ficará publicamente disponível no site da empresa (www.hrdengenharia.com.br) para consulta de colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores e clientes a qualquer momento, cabendo ao representante legal da empresa:

- I. assegurar o cumprimento deste CEC;
- II. dar ciência aos novos colaboradores sobre o CEC, mantendo registro da ciência e concordância por meio do termo de compromisso;
- III. promover a ampla divulgação do CEC e suas atualizações ao corpo funcional da Empresa, clientes, prestadores de serviços e fornecedores;
- IV. esclarecer dúvidas e verificar o entendimento quanto ao conteúdo e à aplicação.
- V. Fica acertado a evidência de treinamento e concordância com os termos deste CEC via [Termo de Compromisso](#) assinado pelos colaboradores, dirigentes e fornecedores envolvidos com a HRD.

6. VALORES

Nossos valores baseiam-se em respeito, moralidade, responsabilidade social, integridade profissional e pessoal, transparência nas ações comerciais, equidade de gênero e raça, compromisso com nossos colaboradores, competência técnica, confidencialidade, segurança do trabalho e, principalmente, pela paixão por exercer a engenharia.

7. SUSTENTABILIDADE

Os destinatários deste Código de Ética e Conduta devem estar comprometidos com a sustentabilidade empresarial nos aspectos econômicos, financeiros, regulatórios, ambientais e sociais, em todas as suas condutas. Desta forma, é indispensável:

- I. agir com comprometimento e prontidão na prevenção e/ou mitigação de danos ambientais;
- II. minimizar os impactos e riscos ambientais e sociais provenientes das atividades sob sua responsabilidade;
- III. denunciar ações que possam ocasionar, potencial ou concretamente, danos sociais ou ambientais;
- IV. usar e incentivar o uso racional dos recursos naturais;
- V. favorecer a formação de um ambiente favorável à criação de uma consciência de cidadania nas pessoas;
- VI. agir com responsabilidade social e com respeito à dignidade humana;
- VII. fomentar a adoção das boas práticas de responsabilidade social e ambiental;
- VIII. buscar maior competitividade e otimização dos resultados operacionais;
- IX. utilizar de forma responsável os recursos econômico-financeiros;
- X. incentivar a inovação tecnológica e assegurar a utilização das tecnologias mais adequadas aos processos da HRD;
- XI. promover ações de conservação de energia, eficiência energética e combate ao desperdício;
- XII. agir proativamente no cumprimento das obrigações regulatórias;
- XIII. agir de forma a reduzir custos e preservar o patrimônio e os investimentos financeiros;
- XIV. praticar e incentivar a prática dos três Rs da Sustentabilidade (reduzir, reutilizar e reciclar).

8. DIREITOS HUMANOS

Os destinatários deste Código de Ética e Conduta devem considerar que a excelência e a tradição da HRD Soluções de Engenharia geram a confiança que se estabelece naturalmente nas relações com os diversos públicos com os quais a empresa interage e em cujas relações se deve pesar não somente o que é legal e ilegal, o que é justo e injusto, o que é conveniente e inconveniente, o que é oportuno e inoportuno, mas, principalmente, o que é honesto e o que é desonesto.

Assim, é indispensável que a ética seja o pano de fundo das condutas, já que nem todas as leis, normas e políticas esgotam as reflexões éticas e, assim, todos devem:

- I. agir com respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente;
- II. agir de forma ética;
- III. repudiar qualquer forma de assédio;

- IV. repudiar qualquer prática fraudulenta ou de corrupção (suborno, tráfico de influência, lavagem de dinheiro, ocultação de bens, vantagens indevidas e outros) ou de atos ilícitos ou criminosos de toda ordem;
- V. combater o uso de drogas ilícitas;
- VI. condenar as condutas ilícitas tais como falsificação de documentos, evasão fiscal, sonegação, dentre outras.

9. LEGISLAÇÃO ANTICORRUPÇÃO

Dispositivos legais a seguir: Lei Federal nº 12.846/13: dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Decreto Estadual nº 46.782/15: dispõe sobre o Processo Administrativo de Responsabilização previsto na Lei Federal nº 12.846/13, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual e do Código Penal Brasileiro. Decreto Federal nº 5.687/06: convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. Lei Federal nº 8.429/1992: dispõe sobre os atos de Improbidade Administrativa. Lei Federal nº 9.613/98: dispõe sobre os crimes de “lavagem” ou ocultação de bens, direitos e valores.

10. PRINCÍPIOS ÉTICOS

Os administradores e os colaboradores da HRD Soluções de Engenharia pautam suas ações pelos seguintes princípios, no relacionamento com os diversos setores da sociedade, assegurando:

10.1. Aos clientes

- I. O profissionalismo, a confiança e a transparência;
- II. A disponibilidade de soluções que agreguem valor aos negócios de seus clientes, investindo, permanentemente, na busca de tecnologias adequadas e no aprimoramento das estratégias empresariais;
- III. A valorização e o respeito ao cumprimento dos acordos e contratos, bem como aos direitos dos seus clientes;
- IV. A valorização das oportunidades de negócios e parcerias construídas com seus clientes, visando resultados em benefício da sociedade;
- V. A identificação, proposição e viabilização de soluções inovadoras e integradas que contribuem como reforço à legitimidade e sustentação de seus clientes.

10.2. Aos órgãos governamentais

O reconhecimento do papel e apoio à atuação dos órgãos controladores, prestando-lhes informações pertinentes e confiáveis no tempo adequado.

10.3. Às pessoas

- I. A manutenção de um ambiente de trabalho onde o relacionamento é baseado no profissionalismo, confiança, cooperação, integração e respeito às diferenças individuais;
- II. O compartilhamento de seus conhecimentos e experiências, buscando o aprimoramento da capacitação técnica, dos métodos e dos processos, de maneira a atingir melhor resultado global da Empresa;
- III. A valorização das pessoas, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal, técnico e profissional;
- IV. O zelo, permanente, pela utilização adequada e econômica dos recursos materiais, técnicos e financeiros da Empresa;
- V. A preservação e respeito à imagem, ao patrimônio e aos interesses da Empresa;
- VI. O reconhecimento e valorização do capital intelectual da Empresa e o estímulo ao surgimento de novas lideranças;
- VII. A valorização e o estímulo à conduta ética individual e coletiva.

10.4. Aos fornecedores e empresas de terceirização de serviços

- I. A legalidade, a impessoalidade, a moralidade e a eficiência em todos os atos praticados;
- II. A manutenção de um relacionamento pautado no respeito mútuo, preservação e confidencialidade das informações pertinentes à Empresa e seus clientes;
- III. Relacionamento com fornecedores e parceiros que possuem práticas harmônicas ao padrão ético adotado pela HRD e à moral social;
- IV. O estabelecimento de parcerias, desde que preservados a imagem e os interesses da HRD;
- V. A rejeição às disposições contratuais que afrontem ou minimizem a dignidade, a qualidade de vida e o bem-estar social dos empregados terceirizados.

10.5. À representação dos empregados, associações e instituições

- I. O reconhecimento à legitimidade e manutenção de um diálogo permanente com as instituições representativas dos trabalhadores, legalmente constituídas, mantendo canais de

diálogo pautados no respeito mútuo, seriedade, responsabilidade e transparência nas relações;

- II. A negociação como instrumento adequado para buscar a integração e a convergência;
- III. O cumprimento das determinações explicitadas nos instrumentos que regulam a relação da Empresa com seus empregados.

11. CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL

Os dirigentes e empregados da HRD devem pautar seu comportamento por este Código de Conduta Empresarial, nos termos enumerados a seguir:

10.1 Condutas obrigatórias aos dirigentes e colaboradores da HRD

- I. Preservar e cultivar a imagem positiva da empresa;
- II. Comercializar, nas dependências da empresa, apenas os produtos e serviços de propriedade e de interesse da HRD;
- III. Desenvolver condições propícias ao estabelecimento de um clima produtivo e agradável no ambiente de trabalho;
- IV. Tratar as pessoas e suas ideias com dignidade e respeito;
- V. Proceder com lealdade, justiça e franqueza nas relações do trabalho;
- VI. Preservar o bem-estar da coletividade, respeitando as características pessoais, a liberdade de opinião e a privacidade de cada um;
- VII. Agir com clareza e lealdade na defesa dos interesses da HRD;
- VIII. Apresentar-se de forma adequada para o desempenho de suas funções e atividades na empresa;
- IX. Abster-se de utilizar influências internas ou externas, para a obtenção de vantagens pessoais e funcionais;
- X. Eximir-se de fazer uso do cargo, da função de confiança ocupada ou da condição de empregado da HRD para obter vantagens para si ou para terceiros;
- XI. Utilizar os recursos da HRD apenas para finalidades de interesse da Empresa;
- XII. Contribuir para o bom funcionamento de toda a Empresa, abstendo-se de atos e atitudes que impeçam, dificultem ou tumultuem a prestação de serviços;
- XIII. Recusar de pessoas físicas e/ou jurídicas que mantenham relações comerciais com a HRD presentes e/ou brindes de valor superior a R\$ 100,00 (Cem Reais).

- XIV. Não elaborar e apresentar informações que reflitam reais posições e resultados econômicos, financeiros, operacionais, logísticos e quaisquer outros que afetem o desempenho da Empresa;
- XV. Priorizar e preservar os interesses da HRD junto a clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais a HRD mantenha relacionamento comercial;
- XVI. Estar acompanhado, de outro empregado ou da chefia ou de um par, ao manter qualquer relacionamento com fornecedor ou parceiro que resulte ou que possa resultar em contratação que atenda a interesse ou necessidade da HRD;
- XVII. Prestar estrita anuência com as diretrizes e a condução estratégica empresarial ao assumir função de confiança da empresa; renunciar ao exercício da função de confiança para a qual tenha sido designado, quando houver dissonância com as diretrizes e orientações estratégicas empresariais.

10.2. Condutas inaceitáveis aos dirigentes e aos empregados da HRD

- I. Reivindicar benefícios ou vantagens pessoais para si próprio ou para terceiros, em decorrência de relacionamento comercial ou financeiro firmado em nome da HRD com clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais a HRD mantenha este relacionamento;
- II. Ser conivente ou omissivo em relação a erros e infrações a este Código de Ética e Conduta e às disposições legais e regulamentares vigentes;
- III. Exercer outras atividades profissionais durante o expediente, com ou sem fins lucrativos, ou ainda, independentemente da compatibilidade de horários, exercer atividades que constituam prejuízo, concorrência direta ou indireta com as atividades da HRD;
- IV. Exercer qualquer tipo de discriminação a pessoas por motivos de natureza econômica, social, política, religiosa, de cor, de raça ou de sexo;
- V. Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram nas suas relações profissionais;
- VI. Prejudicar deliberadamente a reputação de empregado da Empresa ou de qualquer outro profissional com quem a HRD mantenha relacionamento comercial;
- VII. Prejudicar deliberadamente a reputação dos clientes, órgãos governamentais, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais a HRD mantenha relacionamento comercial;

- VIII. Pleitear, solicitar ou receber presentes, ou vantagens de qualquer espécie, para si ou para terceiros, além da mera insinuação ou provocação para o benefício que se dê, em troca de concessões ou privilégios de qualquer natureza junto a HRD;
- IX. Obter vantagens, para si ou para terceiros, decorrente do acesso privilegiado a informações da HRD, mesmo que não acarretem prejuízo para a Empresa;
- X. Utilizar em benefício próprio ou repassar a terceiros, documentos, trabalhos, metodologias, produtos, ferramentas, serviços e informações de propriedade da HRD ou de seus clientes e fornecedores, salvo por determinação legal ou judicial;
- XI. Manifestar-se em nome da Empresa, por qualquer meio de divulgação pública, quando não autorizado ou habilitado para tal;
- XII. Fazer uso inadequado e antieconômico dos recursos materiais, técnicos e financeiros da Empresa;
- XIII. Impedir ou dificultar a apuração de irregularidades cometidas na Empresa;
- XIV. Alterar ou deturpar o teor de qualquer documento, informação ou dado de responsabilidade da Empresa ou de terceiros;
- XV. Facilitar ações de terceiros que resultem em prejuízo ou dano para a Empresa.

12. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Em caso de dúvidas sobre qual deve ser a conduta correta a adotar, o colaborador deve procurar ajuda de forma sincera e transparente. Deve-se comunicar a empresa e ao responsável legal imediatamente qualquer situação que possa caracterizar conflito de interesses, ou fatos que possam prejudicar a empresa e que contrariem os princípios deste Código de Ética e Conduta.

A empresa assegura a confidencialidade na resolução destes assuntos e o compromisso de apuração dos casos relatados.

Situações que, porventura, não estejam aqui explicitadas, serão tratadas como exceção e encaminhadas ao responsável legal da HRD Soluções de Engenharia que analisará e decidirá dentro dos princípios deste Código.

Este CEC reflete os valores e a cultura da HRD e o seu cumprimento revelam o compromisso de profissionalismo e transparência em todas as nossas ações no trabalho.

Qualquer possível desrespeito ao CEC, sendo denúncia ou análise interna, será avaliada pela **Comissão Interna de Ética** da HRD. Esta Comissão será responsável por apurar e registrar os fatos da melhor forma possível, incluindo entrevistas com as pessoas envolvidas ou testemunhas, quando aplicável. Sendo confirmado o ato de desrespeito ao **CEC**, a Comissão sujeitará os gestores e colaboradores à sanções disciplinares. As sanções a serem impostas deverão ser tratadas pontualmente, sopesando

gravidade, reincidência, proporcionalidade etc. e devem estar em consonância com a legislação trabalhista vigente. O objetivo é garantir que o ocorrido não se repita, e assegurar, nos devidos casos, que a pessoa denunciante se sinta confortável na empresa. Para realizar uma denúncia, os colaboradores podem buscar diálogos diretos com as gerências ou com o setor de Recursos Humanos. A empresa possui também o e-mail denuncia@hrdengenharia.com.br.

Todos que se relacionam de forma direta ou indireta com a HRD, devem conhecer e zelar pelo cumprimento deste Código, tendo os mesmos compromissos éticos, indistintamente do cargo que ocupam.

A não observância de quaisquer das práticas e/ou procedimentos aqui descritos pode influir na credibilidade da imagem institucional da HRD, perante os clientes, mercado, órgãos supervisores e regulamentadores, governo e a sociedade em geral.

Este Código entra em vigor a partir da data de sua divulgação.

TERMO DE COMPROMISSO

O Código de Ética e Conduta, doravante CEC, da HRD Soluções de Engenharia define as diretrizes que irão dirigir, principalmente, seus administradores, colaboradores e prestadores de serviços regulares a adotarem, em seu dia-a-dia de trabalho, comportamento e atitudes guiados pela ética e valores elucidados no documento.

Cada colaborador é responsável por cumprir e garantir que seus atos e comportamentos sempre levem em consideração as disposições do CEC, estando, aquele que praticar quaisquer violações do disposto, sujeito às medidas cabíveis.

Por fim, ciente e de acordo com as informações acima, declaro ter recebido, lido e compreendido o Código de Ética e Conduta e, nesse ato, comprometo-me a cumpri-lo e respeitá-lo na condução das minhas relações com a HRD Soluções de Engenharia.

Belo Horizonte, _____ de _____ 20____

SOLUÇÕES DE ENGENHARIA

Assinatura do(a) colaborador(a)

Nome completo: Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Matrícula: Clique ou toque aqui para inserir o texto.

CPF: Clique ou toque aqui para inserir o texto.