



CÓDIGO DE CONDUTA

Código:
OD-SGQ-011

Folha:
1/22

Revisão:
00

CÓDIGO DE CONDUTA

SPEED SERVIÇOS INDUSTRIAIS LTDA EPP



 serviços industriais	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 2/22	Revisão: 00

INTRODUÇÃO

Uso DO CÓDIGO

O Código de Conduta funciona como um esquema de ajuda para orientar seu comportamento. Ele não aborda todas as situações que você poderá encontrar, mas destina-se a auxiliar seu próprio critério, bom senso e conhecimento daquilo que é certo. Assim sendo, toda conduta que for antiética ou ilegal poderá sujeitar você a alguma medida disciplinar, mesmo alguma não especificamente mencionada no Código. Consulte o Código sempre que tiver dúvida ou preocupação sobre questões relativas ao cumprimento da lei ou sobre definição de condutas éticas e legais. Observe que cada seção do Código contém, ainda, referências a políticas e práticas empresariais da SPEED que oferecem detalhes extras sobre assuntos específicos.

RESPONSABILIDADES

SUA RESPONSABILIDADE COMO FUNCIONÁRIO

- Compreender e cumprir o Código, as políticas e as práticas empresariais da SPEED.
- Cumprir todas as leis e regulamentos pertinentes.
- Procurar orientação sempre que tiver dúvidas.
- Informar imediatamente ao seu supervisor ou ao Setor da Qualidade qualquer suspeita de violação.

Assumir responsabilidade por sua própria conduta e ter orgulho de suas ações.

Se tiver alguma dúvida sobre o Código ou sobre como lidar com uma determinada situação, procure seu supervisor, os apoios de Ética e Fiscalização disponíveis ou consulte a política ou prática empresarial da SPEED relacionada ao assunto relativo à sua dúvida. A Diretoria e o Setor da Qualidade estarão sempre à disposição para solucionar dúvidas ou discutir possíveis violações do Código que você desejar expor. Fique à vontade para procurá-los pessoalmente, por telefone ou e-mail a qualquer momento.

PRESTE ATENÇÃO!

Antes de definir o procedimento quando a escolha certa não for clara, pergunte sempre a si mesmo:

- É legal?

- É permitida pelo Código, pelas políticas e práticas empresariais da SPEED?
- É a coisa certa a fazer?
- Eu ficaria orgulhoso se meus amigos e familiares soubessem de minha escolha?

Se mesmo assim você não estiver seguro ou tiver outras dúvidas, peça auxílio ao seu supervisor, ao departamento de Recursos Humanos ou Setor da Qualidade antes de agir.

SUA RESPONSABILIDADE COMO SUPERVISOR

Seja um exemplo de conduta positiva no dia a dia. Um líder em nossa empresa deve:

Assegurar-se de que os funcionários sob sua supervisão compreendam e cumpram suas obrigações em relação ao Código de Conduta, políticas, práticas empresariais e procedimentos da SPEED;

Assegurar-se de que os funcionários sob sua supervisão respeitem e cumpram todas as normas e leis;

Destacar a importância do Código e reforçar o compromisso da SPEED com fazer negócios de forma ética e legal;

Incentivar a comunicação aberta com os funcionários, fornecer orientação e respostas a suas dúvidas e questionamentos;

Saber quando levar problemas aos seus superiores, comunicar violações e obter auxílio dos apoios disponíveis;



 serviços industriais	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 4/22	Revisão: 00

1. OBJETIVO

O objetivo do Código de Conduta da SPEED é oferecer um instrumento que oriente os funcionários, garantindo que as decisões tomadas sejam éticas e transparentes.

Aqui na SPEED temos o compromisso de fazer negócios pautados pela mais alta integridade, em total cumprimento com a letra e o espírito da lei. No contexto desse compromisso, devemos fazer a coisa certa e as escolhas certas durante nossas atividades cotidianas. Isso abrange ajudar a promover um ambiente onde nos tratemos de forma respeitosa, prestemos serviço de altíssima qualidade para nossos clientes, concorramos honestamente e tenhamos orgulho de nossa Empresa.

Nem sempre é fácil descobrir a forma certa de agir. Naquelas situações onde se exige orientação extra. Este Código de Conduta Empresarial, ou simplesmente o “Código”, serve de guia prático para ajudar vocês a fazerem as escolhas certas do ponto de vista legal e ético. Juntamente com as normas e práticas empresariais aqui mencionadas, o Código é a fundação de um dos valores fundamentais da SPEED, o comportamento ético, e de nossas práticas éticas e de cumprimento da lei em vigor.

O Código destaca as importantes exigências de ordem legal, ética e regulatória que regem as operações da SPEED em todo o território nacional. Ele também fornece referências contendo informações e orientações complementares sobre como informar possíveis violações. É sua obrigação ler, compreender e cumprir o Código. Esperamos de você um apoio dedicado a todos estes valores e princípios do Código.

1.1 NOSSO COMPROMISSO COM UMA ATUAÇÃO JUSTA E HONESTA

A Diretoria da SPEED aprovou este Código para garantir uma conduta honesta e ética, o cumprimento das leis e regulamentos e justiça na conduta com clientes, fornecedores, concorrentes e funcionários. Aqui na SPEED nós valorizamos a boa cidadania. Ninguém deverá tirar proveito injusto dos outros por meio de manipulação, ocultações, abuso de informações privilegiadas, deturpação de fatos ou por qualquer outro procedimento desleal. O Código terá aplicação em qualquer lugar onde fazemos negócios, sem distinção quanto a diretores e funcionários da SPEED. Esperamos ainda que todos os fornecedores, funcionários de prestadores de serviços, representantes, consultores e qualquer um agindo em nosso nome cumpram os princípios previstos no Código.

 serviços industriais	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 5/22	Revisão: 00

1.2 CUMPRIMENTO DA LEI

É norma da Empresa que todos os seus diretores, funcionários e qualquer um agindo em seu nome cumpram todas as leis pertinentes em todo lugar onde a Empresa tem negócios.

2. PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÕES E INVESTIGAÇÃO

PERGUNTAS E COMUNICAÇÃO DE VIOLAÇÕES

Todos temos o dever de ajudar a Empresa a descobrir e tratar as atividades ilegais e a tomar as providências adequadas em caso de problemas éticos. Se tiver conhecimento de algum comportamento que viole ou pareça violar este Código, as políticas ou práticas empresariais da SPEED ou as leis e regulamentos, o Código determina a você a responsabilidade de comunicar imediatamente esse comportamento.

Existem várias maneiras de notificar problemas ou fazer perguntas. Não importa a forma escolhida: seu questionamento será tratado com o mesmo grau de seriedade e importância. O Código contém informações de contato para fins de notificações e comunicações relativas à ética e fiscalização. Você poderá comunicar qualquer violação pessoalmente, por telefone ou por e-mail. Os relatos poderão ser anônimos. Todos serão tratados de forma confidencial, mesmo aqueles em que o denunciante se identificar, pois todos serão previamente analisados pela Diretoria ou a quem ela designar.

PRESTE ATENÇÃO!

Depois de ler o Código e as políticas relacionadas, você ainda poderá ter dúvidas sobre como proceder ou se deve notificar determinados comportamentos. Procure orientação imediatamente dos diversos recursos de Ética e Fiscalização à sua disposição na SPEED.

Na maioria das situações, comece procurando seu supervisor. Caso seu supervisor não tenha condições de solucionar suas dúvidas, ou se você não estiver à vontade para falar com ele ou ela acerca do problema, procure um outro recurso de Ética e Fiscalização, dentre os quais:

- O Setor da Qualidade;
- A Diretoria;
- O departamento de Recursos Humanos.

 serviços industriais	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 6/22	Revisão: 00

CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO

Na SPEED, o comportamento ético é um valor fundamental. As violações ao Código são levadas muito a sério. A inobservância do Código pode resultar em medida disciplinar, inclusive rescisão do contrato de trabalho e adoção de medidas judiciais em alguns casos.

PERGUNTA:

O que acontece depois que eu fizer uma notificação de boa-fé?

RESPOSTA:

Depois de fazer uma notificação a qualquer apoio de Ética e Fiscalização da SPEED, você pode esperar o seguinte:

Sua notificação será levada a sério;

Sua notificação será objeto de profunda e imediata investigação;

Sua notificação e sua identidade, se caso for revelada a identidade, serão tratadas de forma confidencial, na medida do possível ou até onde permitido por lei;

Sua notificação será devidamente levada às pessoas competentes, inclusive até Diretoria da SPEED;

Se tiver revelado sua identidade, você receberá notícias sobre o recebimento e o encerramento de sua notificação.

PERGUNTA:

Acredito que testemunhei uma violação do Código, mas não tenho certeza. O que devo fazer?

RESPOSTA:

Se tiver justo motivo para suspeitar de uma violação ao Código, você deve notificar o fato. Quando mais cedo a notificação for feita, mais cedo poderá ser resolvida. Ainda que não tenha todos os fatos, você deve relatar o que sabe sobre a suspeita de violação com seu supervisor, notificar o fato ao Setor da Qualidade ou Diretoria. Fazendo assim, você terá cumprido sua obrigação nos termos do Código e irá ajudar a garantir que podemos averiguar cuidadosamente a questão para determinar se houve uma violação.

	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 7/22	Revisão: 00

3. RELACIONAMENTO COM A EMPRESA

É nossa prioridade garantir que esses colaboradores trabalhem nas condições mais seguras possíveis, sejam tratados com justiça e dignidade e que estejam em um ambiente de integridade. Isso é necessário ao bem-estar da Empresa e, ainda mais importante, é necessário ao bem-estar de todo funcionário.

Criar e manter um ambiente dessa qualidade não depende de uma única pessoa ou grupo dentro da Empresa, isso exige apoio e compromisso de cada membro de nossa equipe.

Do supervisor de uma frente de serviço, passando pelo ajudante de outra frente de serviço, pela diretoria e pelo setor da qualidade, todos temos um papel a realizar na criação desse ambiente.

Esse compromisso está descrito na seção “Relacionamento com a Empresa” do Código de Conduta Empresarial da SPEED, a qual descreve as normas e diretrizes da Empresa com respeito a:

- Emprego e local de trabalho;
- Saúde, segurança e meio ambiente;
- Conflitos de interesses;
- Uso e divulgação de informações privilegiadas relevantes;
- Integridade, apresentação e divulgação de informações contábeis;
- Proteção dos ativos da Empresa;
- Privacidade e segurança de dados.

Essas normas servem de guia, cabendo a todo funcionário ter o compromisso com a SPEED, e uns com os outros, de trabalhar com honestidade, integridade, justiça e segurança.

4. EMPREGO E O LOCAL DE TRABALHO

PROIBIÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO

Na SPEED tratamos todos, sejam colegas funcionários, clientes, fornecedores ou demais parceiros comerciais, com respeito e dignidade. Todo mundo merece trabalhar em um ambiente onde se sinta acolhido e seguro. É por isso que procuramos incentivar um ambiente livre de assédio e comportamentos desrespeitosos.

 SPEED <small>serviços industriais</small>	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 8/22	Revisão: 00

Nossa Empresa não irá tolerar qualquer forma de assédio ou comportamento que crie um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo para outra pessoa. Algumas das situações de assédio são:

Assédio sexual, na forma de contato físico indesejado ou gestos;

- Comentários e piadas inadequados;
- Imagens ofensivas ou explícitas;
- Preconceito racial ou étnico;
- Provocações ou intimidação.

Se acha que foi vítima de assédio ou testemunhou a prática de assédio, você deve primeiramente falar com o ofensor. Se isso não resolver o problema, notifique o fato imediatamente ao seu supervisor, ao departamento de Recursos Humanos, ao Setor da Qualidade ou Diretoria. Note que não constitui assédio nem intimidação quando um gerente ou supervisor cobra desempenho profissional.

PERGUNTA:

Um de meus supervisores já me chamou várias vezes para sair depois do trabalho. Eu já disse a eles várias vezes que não estou disponível à noite, mas o sujeito continua chamando. Semana passada ele disse que se eu saísse com ele para beber, isso poderia fazer a diferença com respeito ao aumento que me foi prometido. Não acho que seja certo ter de sair para beber com ele para receber o aumento que mereço. Será que estou exagerando?

RESPOSTA:

Não, você não está exagerando. Se seu supervisor está fazendo com que se sinta desconfortável e sugerindo que sua recusa em atender ao pedido dele pode prejudicar seu aumento, isso não está certo. Da mesma forma, ameaçar alguém com demissão, rebaixamento ou transferência se a pessoa se recusa a fazer determinada coisa são exemplos de assédio. Você deve notificar imediatamente esse comportamento a um apoio de fiscalização.

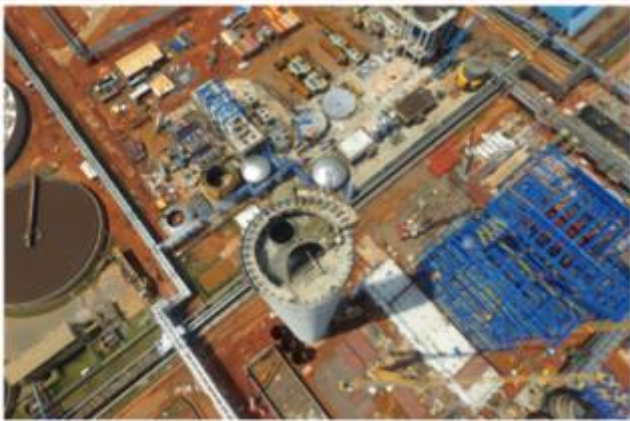
INCENTIVO A UM AMBIENTE DE TRABALHO INCLUSIVO

Valorizamos uma força de trabalho composta de pessoas com diversas competências, perspectivas e formações. Todas as decisões de contratação e promoção são tomadas com base nos méritos, qualificações e desempenho pessoais. Nenhuma decisão é fundamentada

	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 9/22	Revisão: 00

em fatores discriminatórios, tais como raça, cor, religião, sexo, preferência/orientação sexual, cidadania, estado civil, tempo de serviço, informações genéticas, nacionalidade, idade ou deficiência física nem em qualquer outra condição tutelada por lei ou regulamento.

A SPEED observa todas as leis e regulamentos que regem as práticas de emprego em todos



os lugares onde opera. Temos o compromisso de fiscalizar o cumprimento de nossas políticas, práticas e procedimentos comerciais para garantir práticas trabalhistas justas, dentre as quais tratamento equânime na contratação, promoção, remuneração, treinamento, aplicação de medidas disciplinares e rescisão do contrato de trabalho.

Se tiver justo motivo para suspeitar de qualquer procedimento discriminatório indevido no local de trabalho, notifique o fato imediatamente ao seu supervisor, ao departamento de Recursos Humanos, ao Setor da Qualidade ou Diretoria.

CONDUTAS IMPRÓPRIAS NO LOCAL DE TRABALHO

Incentivamos um ambiente que promova a saúde e o bem-estar de nossos funcionários.

Não toleramos a venda nem o uso de drogas ilícitas nem o abuso de álcool no local de trabalho. Esperamos que medicamentos sujeitos a receita médica sejam usados de maneira que não afetem prejudicialmente o desempenho profissional nem a saúde e a segurança dos demais funcionários.

A SPEED proíbe rigorosamente todo ato de violência e a prática de ameaça no local de trabalho. É proibido portar armas de fogo, explosivos que não sejam produzidos, usados e devidamente controlados por pessoal autorizado da Empresa e outras armas nas dependências da Empresa ou ao fazer negócios para a SPEED, a menos que tal proibição seja uma violação das leis locais.

Caso se veja diante de uma situação que envolva uma conduta imprópria no local de trabalho, dentre as quais violência ou ameaças, você deve entrar em contato imediatamente com seu supervisor ou com os departamentos de Recursos Humanos ou Setor da Qualidade ou de Segurança Patrimonial.

	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 10/22	Revisão: 00

PERGUNTA:

Um colega que conheço há muitos anos recentemente foi preterido em uma promoção. Embora sempre se soubesse que ele tinha mau temperamento, ele jamais se mostrou violento ou fez ameaças. Porém, de algum tempo para cá, ele tem falado em “acertar as contas” com nosso supervisor, e eu estou preocupado. O que devo fazer?



RESPOSTA:

É proibido fazer ameaças, seja por atos ou palavras, no local de trabalho. Você deve notificar a ocorrência imediatamente, mesmo se não estiver seguro da real intenção da pessoa. Sendo a primazia em saúde, segurança e meio ambiente um valor fundamental, a integridade física de nossos funcionários é uma preocupação da maior importância para nós. A SPEED tomará todas as providências necessárias para resguardar o bem-estar de seus funcionários.

5. SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE (SSMA)

COMPROMISSO COM UM AMBIENTE DE TRABALHO SALUBRE, SEGURO E AMBIENTALMENTE SADIO

Na SPEED a primazia em saúde, segurança e meio ambiente é um valor fundamental. Isso significa que SSMA é uma responsabilidade de todos. Cada um deve cumprir à risca todas as leis pertinentes, compreender e observar as políticas, práticas empresariais e normas de SSMA da Empresa. Cabe a todo funcionário reforçar a cultura de SSMA da Empresa integrando segurança, cautela e responsabilidade em tudo aquilo que fazemos.

O Programa Autoridade para Interromper Trabalho (SWA) dá a todo funcionário a autoridade e a responsabilidade de intervir ou interromper uma tarefa sem medo de represálias, caso a pessoa verifique uma ação ou condição insegura ou perigosa no local de trabalho ou se tiver alguma preocupação sobre o controle de determinado risco de SSMA. Caso não tenha certeza qual regra e procedimentos de SSMA se aplicam ao seu cargo, consulte as políticas e normas de SSMA relacionadas e converse imediatamente com seu supervisor. Se tomar conhecimento de condições ou práticas inseguras no trabalho que possam ameaçar a saúde e a segurança

	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 11/22	Revisão: 00

das pessoas ou prejudicar o meio ambiente, você deve comunicar sua preocupação imediatamente ao seu supervisor, departamento de Recursos Humanos, técnico de Segurança do Trabalho ou Setor da Qualidade.

SUSTENTABILIDADE

Além de observar todas as leis e regulamentos de SSMA pertinentes, a SPEED tem compromisso com a sustentabilidade em todas as suas operações. Isso abrange a tomada de medidas proativas para ajudar a proteger a saúde humana e o meio ambiente, bem como observar nossos outros Princípios Diretores de Sustentabilidade relacionados. Nós nos empenhamos para fornecer serviços com o mínimo de impacto ambiental. Além disso, procuramos nos tornar ainda mais eficientes no consumo de energia e recursos naturais enfatizando a reciclagem e o descarte responsável de resíduos.



NOTIFICAÇÕES

É seu dever conhecer e cumprir todas as exigências de notificação de SSMA associadas ao seu trabalho na Empresa. Se tiver alguma pergunta ou preocupação sobre como nossas operações afetam a saúde humana ou o meio ambiente, você deve procurar seu supervisor, técnico de Segurança do Trabalho ou Setor da Qualidade.

PERGUNTA:

Eu sofri uma lesão trabalhando em campo, mas meu supervisor está me pressionando a não notificar o ocorrido e me pediu que fizesse trabalhos leves em lugar disso. O que devo fazer?

RESPOSTA:

Você deve notificar sua lesão de acordo com as Normas mundiais de SSMA. A SPEED procura manter um ambiente de trabalho salubre e seguro para todos os funcionários e empenha-se para satisfazer as rigorosas normas de segurança. No entanto, nenhum supervisor deve pressionar o funcionário para esconder uma lesão sofrida no trabalho como forma de atingir metas de segurança. Da mesma forma, trabalhos leves devem ser recomendados pelo médico

 serviços industriais	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 12/22	Revisão: 00

que tratar a pessoa e não são alternativa ao preenchimento da competente notificação de acidente. Tenha em mente que você não está obrigado a visitar seu médico pessoal e pagar a franquia se a lesão for relacionada ao trabalho.

Neste caso, se não puder convencer o supervisor a preencher o relatório de acidente, você pode precisar falar com outro encarregado de Ética e Fiscalização, dentre os quais:

- O Setor da Qualidade;
- A Diretoria;
- O departamento de Recursos Humanos.

6. CONFLITOS DE INTERESSES

Temos a responsabilidade de agir sempre em busca dos interesses da Empresa. Na condição de funcionários da SPEED, não devemos tomar parte em atividades que criem, ou pareçam criar, conflitos entre nossos próprios interesses e os da Empresa, nem tampouco comprometer nossa objetividade.

É importante que você revele todo conflito de interesse, inclusive os potenciais, ao seu supervisor, ao Setor da Qualidade ou Diretoria, fazendo isso por escrito, para que tais conflitos possam ser resolvidos ou evitados.

Determinados funcionários em cargos importantes podem ser obrigados a preencher uma Declaração de Conformidade e Conflitos de Interesse.

Se tiver dúvidas sobre conflitos de interesse, reais ou em potencial, ou se tomar conhecimento de algum conflito, real ou em potencial, fale primeiro com seu supervisor, Setor da Qualidade ou Diretoria imediatamente. Os seguintes são alguns exemplos característicos de conflitos de interesse.

INTERESSES FINANCEIROS

Pode ocorrer um conflito de interesses quando você, um membro de sua família ou alguém de seu círculo próximo tenha participação em qualquer organização que tenha negócios ou seja concorrente da SPEED.

 serviços industriais	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 13/22	Revisão: 00

OPORTUNIDADES EMPRESARIAIS

Todos nós temos o dever de proteger os interesses da Empresa e promovê-los sempre que possível. Não se deve jamais tirar vantagem pessoal de uma oportunidade de negócios se for possível que a SPEED também tenha interesse na oportunidade, salvo se a Empresa já tiver tomado conhecimento e recusado aquela oportunidade. Não se deve tirar vantagem pessoal de uma oportunidade comercial criada por meio de bens ou informações da SPEED, nem tampouco por causa de seu cargo na Empresa. Evite a todo custo usar bens, informações ou seu cargo na Empresa para obter proveito pessoal. A propriedade intelectual desenvolvida por funcionário no horário de trabalho pertence e constitui um ativo da Empresa, não do funcionário.

PRESTE ATENÇÃO!

Pessoas de seu “círculo próximo” podem ser:

- Cônjuge, companheira(o) ou namorada(o);
- Parentes de primeiro grau (pais, filho/ filha, irmão/irmã, avôs/netos);
- Sogros e sogras, genros e noras, cunhados e cunhadas;
- Primos, tios, tias, sobrinhos e sobrinhas;
- Qualquer pessoa que viver no mesmo lar que você.

RELAÇÕES FAMILIARES E PESSOAIS

A SPEED seleciona todos os funcionários, prestadores de serviço, fornecedores e parceiros comerciais com base em suas qualificações e não nas ligações familiares ou amizades pessoais. Você não deve influenciar, nem tampouco tentar influenciar, qualquer decisão relativa aos negócios da Empresa com parentes ou amigos próximos. Não se deve contratar, supervisionar, estar subordinado ou ter influência sobre familiares ou sobre uma pessoa com a qual você mantenha um relacionamento pessoal próximo.

Se algum familiar seu trabalha para qualquer concorrente da SPEED ou outra organização com a qual a Empresa procure fazer negócio, você deve revelar essa informação imediatamente por escrito ao seu supervisor ou a Diretoria para que as devidas providências sejam tomadas.

EMPREGOS EXTERNOS

Quase sempre haverá um conflito de interesse inadmissível no caso de o funcionário ter emprego externo em concorrente, fornecedor ou cliente da SPEED. Os funcionários não devem

	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 14/22	Revisão: 00

concorrer com a SPEED nem tampouco atuar como consultores, funcionários ou conselheiros de qualquer concorrente ou parceira da Empresa sem autorização expressa por escrito da SPEED.

Além disso, o emprego externo pode criar conflito de interesse se interferir com a responsabilidade profissional ou prejudicar o desempenho profissional no funcionário da SPEED. Ao considerar trabalhar fora da SPEED, converse com seu supervisor antes para assegurar-se de que isso não cria nenhum conflito de interesse, real ou aparente.

PERGUNTA:

Eu posso trabalhar meio período na construtora do meu cunhado, depois do expediente e nas folgas?

RESPOSTA:

Provavelmente sim. No entanto, o trabalho externo pode representar conflito de interesses se envolver competição com qualquer serviço da SPEED, ou se isso prejudicar de qualquer maneira sua capacidade de realizar atividades na Empresa. Antes de começar algum trabalho externo, converse sobre a natureza desse trabalho com seu supervisor para saber se o mesmo representa algum conflito de interesses.

PERGUNTA:

João trabalha como engenheiro na SPEED. Ele está trabalhando num projeto de um novo dispositivo de controle de fluxo. Alguns amigos acham que o projeto pode fazer uma diferença considerável em campo e incentivaram João a patentear o invento. João enviou o desenho a um amigo e pediu um orçamento para um protótipo. Isso está correto?

RESPOSTA:

Não. Toda patente de invenções ou produtos criados por funcionários no curso de seu emprego na SPEED são propriedades da Empresa, assim como o são as próprias invenções ou produtos. Não é correto para os funcionários pedirem patentes sobre a propriedade intelectual da SPEED. Além disso, João tem o dever de manter a confidencialidade da propriedade intelectual da Empresa. Enviar o desenho para terceiro externo sem autorização constitui infração ao dever de confidencialidade.

 serviços industriais	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 15/22	Revisão: 00

7. USO E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS RELEVANTES

É ao mesmo tempo ilegal e constitui violação ao Código se algum funcionário tirar proveito de seu conhecimento de informações reservadas importantes (as chamadas “informações privilegiadas”). São informações privilegiadas tudo aquilo que possa afetar a decisão de alguém com respeito à negociação e que não seja de conhecimento geral do público. São exemplos de informações desse tipo:

- Novos serviços e ofertas significativos;
- Potenciais aquisições, desinvestimentos e consórcios;
- Situação de contratos significativos, inclusive cancelamentos, renovações e celebração de contratos;
- Grandes mudanças administrativas;
- Investigações governamentais;
- Comunicação com autoridades regulatórias;
- Resultados contábeis não divulgados;
- Processos em trâmite e acordos judiciais.

Se tiver conhecimento de informações privilegiadas sobre a SPEED ou qualquer outra empresa, não divulgue tais informações a qualquer pessoa além dos diretores, funcionários ou representantes cujo cargo exija dessas pessoas o conhecimento de tais informações, até que as mesmas tenham sido reveladas publicamente pela Empresa. Você também deve abster-se de revelar informações privilegiadas da Empresa a terceiros, inclusive familiares (“dicas”), visto que essas informações podem ser usadas para fins de negociação ou obtenção de lucro. Nenhum tratamento preferencial será dispensado com relação à divulgação de informações privilegiadas. Se tiver alguma dúvida sobre as leis que tratam da negociação com base em informações privilegiadas ou sobre seus deveres nos termos do Código, procure seu supervisor ou a Diretoria.

	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 16/22	Revisão: 00

8. PROTEÇÃO DOS ATIVOS DA EMPRESA

FRAUDES, DESPERDÍCIO OU USO INDEVIDO

Todos temos a obrigação de proteger os ativos da Empresa e assegurar o cuidado e a legitimidade do seu uso. Nossos ativos abrangem material de escritório, equipamentos, sistemas de comunicação, bem como informações reservadas, propriedade intelectual, recursos e informações financeiras.

São vedados, por sua prejudicialidade aos objetivos da Empresa, o furto, o desperdício no uso de recursos e atividades de natureza fraudulenta. Os seguintes são alguns exemplos de atividades fraudulentas:

- Apropriação indébita;
- Desonestidade;
- Pagamento de propina;
- Falsificações ou adulterações de instrumentos negociáveis, tais como cheques e saques;
- Desvio de ativos;
- Furto de dinheiro, títulos, materiais ou qualquer ativo da Empresa;
- Tratamento não autorizado de operações da Empresa;
- Falsificações de registros ou demonstrativos financeiros da Empresa por razões pessoais ou outros motivos.

Via de regra, deve-se usar os ativos físicos da Empresa, tais como telefones ou instalações, para fins comerciais apenas. Nasquelas ocasiões onde você tiver de usar ativos da SPEED para uso pessoal, empregue o bom senso.

Se tiver justo motivo para acreditar na ocorrência de fraude, desperdício ou abuso, você deve notificar o fato ao Supervisor, Administrativo ou Diretoria.

UTILIZAÇÃO DE COMPUTADORES E VEÍCULOS

O mesmo equivale para o uso de computador e veículos fornecidos pela empresa. É preciso que o colaborador entenda a seriedade e responsabilidade com que deve utilizar tais equipamentos, evitando fazer downloads impróprios, por exemplo. Ou então, utilizando o veículo da empresa para uso particular (sem prévia autorização) ou infringindo as leis de trânsito. O colaborador precisa estar ciente de que não pode denegrir a imagem da empresa e nem descuidar do patrimônio que está sob sua responsabilidade.

 serviços industriais	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 17/22	Revisão: 00

PERGUNTA:

João é um funcionário exemplar. No entanto, às vezes ele se compromete com mais do que é capaz de fazer. Para não desapontar seus clientes nem prejudicar sua posição, João às vezes cumpre etapas dos processos internos que considera importantes e deixa de lado aquelas que acredita não terem valor. Ele sempre faz seu trabalho. Isso está certo?

RESPOSTA:

Não. Cortar atalhos não está de acordo com nosso valor fundamental de serviço de qualidade. Os processos e controles internos da SPEED foram cuidadosamente desenvolvidos para ajudar a assegurar que nossos negócios sejam feitos de acordo com nossas normas e procedimentos, as leis aplicáveis e práticas comerciais seguras. Processos internos bons significam operações eficientes, segurança para os funcionários, exatidão na prestação de informações financeiras, proteção de ativos e uma gestão financeira responsável. É proibido aos funcionários escolher quais processos devem observar e quais serão ignorados.

9. PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS

No curso de seu trabalho na SPEED, você poderá ter acesso a informações confidenciais, pessoais ou reservadas sujeitas a proteção. É seu dever observar as leis que regem a privacidade e a segurança de dados, além de nossas próprias políticas e normas sobre privacidade e segurança, ao lidar com informações pessoais ou reservadas.

PROTEÇÃO DAS INFORMAÇÕES PESSOAIS DOS FUNCIONÁRIOS

A SPEED empenha-se em manter a privacidade e a segurança das informações pessoais de seus funcionários. A Empresa reúne, transmite, divulga ou usa informações pessoais ou dados dos funcionários somente de acordo com a legislação local e apenas para fins empresariais legítimos. A proteção de informações pessoais das pessoas abrange resguardar a confidencialidade de nomes, idades, nacionalidade, contas bancárias, antecedentes criminais, etc. Os funcionários com acesso ou que lidem com as informações pessoais de outros funcionários da SPEED são responsáveis por tratar essas informações com cuidado, devendo tomar todas as providências ao seu alcance para garantir sua confidencialidade. A Empresa

 serviços industriais	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 18/22	Revisão: 00

adotou procedimentos de segurança para proteger dados pessoais contra o acesso e o uso não autorizados. Não se deve jamais compartilhar tais informações sem autorização, nem tampouco usá-las para outra finalidade exceto os objetivos empresariais da SPEED. A inobservância do dever de confidencialidade e proteção de dados pessoais poderá resultar em medidas disciplinares, inclusive a rescisão do contrato de trabalho.

PERGUNTA:

Que informações sobre funcionários da Halliburton são consideradas confidenciais?

RESPOSTA:

A SPEED guarda uma quantidade considerável de informações pessoais. São alguns exemplos comuns de informações pessoais confidenciais:

- Números de contas bancárias;
- Registros de seguro;
- Números de seguridade social;
- Arquivos trabalhistas;
- Prontuários médicos;
- Registros contábeis ou sobre despesas;
- Filiação a sindicatos.

Se seu cargo na SPEED lhe concede acesso a informações pessoais dos funcionários, lembre-se sempre de que tais informações são confidenciais e devem ser resguardadas a todo instante.

PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS DE TERCEIROS

As informações que reunimos e armazenamos sobre clientes, fornecedores e demais terceiros também têm natureza confidencial e sensível. Esses dados só devem ser usados para fins comerciais. Não se deve jamais compartilhar tais informações com pessoas de fora sem autorização do cliente ou fornecedor, nem tampouco usá-las para outra finalidade exceto para os objetivos comerciais da SPEED.

 serviços industriais	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 19/22	Revisão: 00

10. PROPINAS E CORRUPÇÃO

PROIBIÇÃO DE PROPINAS

Propinas são ilegais em praticamente todos os países. Estamos sujeitos a leis que proíbem receber, oferecer, fornecer ou autorizar o pagamento de propinas de qualquer espécie a quem quer que seja.

Na SPEED, nós não pagamos propinas nem usamos qualquer outro meio para influenciar indevidamente as decisões de terceiros, inclusive clientes, possíveis clientes ou servidores públicos. Nenhum funcionário da SPEED pode autorizar, fornecer ou oferecer qualquer coisa de valor (nem mesmo indiretamente) a servidor público, empresa ou pessoa física para o fim de obter ou manter negócio, ganhar influência ou conquistar qualquer outra vantagem para a Empresa. Também é ilegal para o funcionário da SPEED aceitar propina ou solicitar qualquer coisa de valor de fornecedores ou terceiros.

Nenhum funcionário jamais será disciplinado por recusar-se a aceitar propina, independentemente do impacto sobre vendas, lucratividade, conclusão de um projeto ou outro aspecto de nossas atividades. O custo derradeiro e os efeitos prejudiciais de longo prazo da propina e da corrupção são muito maiores do que qualquer benefício a curto prazo.

A inobservância de qualquer legislação de combate à corrupção resultará em medidas disciplinares, inclusive a rescisão do contrato de trabalho. Além disso, poderá resultar em responsabilização cível e criminal da Empresa e dos funcionários envolvidos. Tais penalidades podem abranger pesadas multas e prisão para os envolvidos.

PRESTE ATENÇÃO!

A propina pode assumir outras formas além do pagamento de dinheiro em espécie. Qualquer das seguintes hipóteses pode constituir propina em determinadas circunstâncias:

- Viagens ou entretenimento;
- Comissão (pagamento de parte do valor recebido em um contrato ao servidor público que adjudicou a obra);
- Presentes frequentes e regulares, em particular os luxuosos;
- Doações beneficentes;
- Ofertas de trabalho;
- Empréstimos.

 serviços industriais	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 20/22	Revisão: 00

Não existe um valor mínimo para o que constitui propina. Se tiver alguma dúvida, procure seu supervisor ou Diretoria antes de oferecer qualquer coisa de valor a um servidor público.

PAGAMENTOS DE DESBUROCRATIZAÇÃO

Pagamentos de desburocratização são pequenos valores pagos a servidores públicos cujas funções sejam essencialmente rotineiras ou burocráticas, com a finalidade de acelerar ou garantir a realização de procedimentos rotineiros sujeitos ao dever do servidor. São exemplos comuns o registro de veículos, obtenção de vistos ou proteção policial. Os funcionários da SPEED não podem fazer pagamentos de desburocratização de qualquer valor sem a prévia aprovação da diretoria e sem o devido registro contábil. Se você receber solicitação ou se sentir pressionado a fazer um pagamento desse tipo, procure imediatamente seu supervisor ou diretoria.

LAVAGEM DE DINHEIRO

Lavagem de dinheiro é o processo pelo qual recursos obtidos de forma ilegal são transferidos pelo sistema financeiro de forma a ocultar sua origem criminosa. A Empresa tem o compromisso de cumprir todas as leis, normas e regulamentos que se aplicam ao combate da lavagem de dinheiro.

Devemos realizar negócios apenas com terceiros de boa reputação e que pratiquem atividades empresariais legítimas. Deve-se evitar toda operação estruturada de forma que possa ser encarada como ocultação de atividade ilegal ou de recursos obtidos de forma ilícita, cabendo ao funcionário procurar o administrativo ou diretoria no caso de qualquer situação que levante suspeita.

11. COMUNICAÇÃO

COMUNICAÇÃO COM O PÚBLICO E OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

Temos o compromisso de cumprir todos os regulamentos que tratam da divulgação seletiva de informações reservadas importantes. A Empresa deu autorização exclusiva a um pequeno grupo de pessoas para comunicar informações sobre a Empresa para a comunidade de

 serviços industriais	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 21/22	Revisão: 00

investimento. Todas as solicitações de informações de investidores, analistas ou pessoas afins deverão ser imediatamente dirigidas para a área comercial.

INTERNET

Deve-se usar a Internet de forma responsável a todo instante, quer a atividade seja pessoal ou profissional.

Não se deve jamais divulgar informações confidenciais, tais como informações de clientes, nem informações reservadas, tais como segredos comerciais, adquiridas no curso do trabalho na Empresa. A divulgação de tais informações poderá resultar em medidas disciplinares, inclusive a rescisão do contrato de trabalho.

PERGUNTA:

Posso acessar a internet para fins pessoais no trabalho?

RESPOSTA:

Seu computador é uma ferramenta fornecida pela Empresa para que você trabalhe em nome da Empresa. Da mesma forma, a rede eletrônica por meio da qual você envia e recebe e-mails e acessa a Internet é um ativo da Empresa destinado a ser usado para os fins empresariais desta.

Embora seja permitido fazer uso ocasional e razoável de e-mail e da Internet, cabe a você exercer bom senso e não abusar desse privilégio. Você deve evitar o uso pessoal excessivo da Internet no trabalho. Além disso, é vedado acessar material inadequado na Internet usando os computadores da Empresa.

USO PESSOAL DE MÍDIAS SOCIAIS

Deve-se sempre exercer um cuidadoso critério ao fazer comentários em mídias sociais, em particular comentários sobre nossos negócios, clientes ou parceiros comerciais. Lembre-se, suas comunicações nas redes sociais podem ter consideráveis implicações públicas para a Empresa.

Se você usa os sistemas da Empresa de forma limitada para fins pessoais, evite visitar websites inadequados. Tenha em mente que a Empresa tem direito de monitorar as comunicações que ocorrem em seus sistemas de informação até o máximo permitido por lei. Se tiver alguma dúvida

 serviços industriais	CÓDIGO DE CONDUTA	Código: OD-SGQ-011	
		Folha: 22/22	Revisão: 00

acerca da adequação de determinado uso dos sistemas da Empresa, consulte seu supervisor ou administrativo.

12. CONCLUSÃO

Somos todos responsáveis por tomar decisões criteriosas e cumprir tanto a letra quanto o espírito das leis que regem nossas ações. Devemos trabalhar juntos para criar um ambiente de trabalho sadio e respeitoso, e assim continuar construindo uma Empresa da qual possamos nos orgulhar. Ao realizar suas atividades cotidianas, lembre-se de:

- Cumprir os princípios do Código;
- Usar o bom senso no trabalho e nas suas decisões;
- Consultar os supervisores ou diretoria da Empresa para obter orientação quando tiver dúvidas;
- Cobrar altos padrões éticos de colegas e parceiros;
- Não sacrificar sua integridade pessoal em nome do lucro ou em benefício próprio;
- Comunicar imediatamente a suspeita de atividades ilegais e as violações do Código.

O Código será atualizado periodicamente para refletir alterações importantes nas leis e/ou de nossas políticas. Nós estamos sempre abertos a sugestões para melhorar a cultura legal e ética da SPEED e tornar o Código mais útil para todos. Se tiver comentários ou ideias, participe-os a qualquer tempo para o Setor da Qualidade.

O Código não cria nenhum direito, seja contratual ou não, para terceiros ou qualquer pessoa da Empresa ou de suas subsidiárias.