



# SEGVIDA

Consultoria Especializada em Segurança do Trabalho

# CÓDIGO DE CONDUCTA

**REVISÃO 2 . FEVEREIRO 2014**



## ÍNDICE





Resolução N° 01/2006 2

1. Apresentação 4

2. Introdução

3. Missão

4. Visão

5. Valores

6. Objetivos

6.1 Objetivo Geral

6.2 Objetivos Específicos

7. Normas

7.1 Do objetivo

7.2 Dos Princípios Gerais

7.3 Das Relações no Trabalho

7.4 Das Relações com Empregados

7.5 Das Relações com Fornecedores

7.6 Das Atividades Conflitantes

7.7 Do Recrutamento, Seleção e Promoção

7.8 Do Desempenho, Educação e Treinamento

7.9 Da Proteção da Informação Privativa ao Empregado

7.10 Da Tecnologia da Informação

7.11 Da Tecnologia e Propriedade Intelectual

7.12 Do Ambiente de Trabalho, Higiene, Saúde e Segurança

7.13 Das Diretrizes Gerais

7.14 Dos Prêmios, Presentes e Brindes

7.15 Das Considerações Finais

## RESOLUÇÃO N° 01/2006

A DIRETORIA DA SEGVIDA-CONSULTORIA ESPECIALIZADA EM SEGURANÇA DO TRABALHO, NO USO DE SUAS ATRIBUIÇÕES, APROVA E ESTABELECE A REGULAMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA MORAL, E CONSIDERANDO SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS, RESOLVE:

Art. 1º - Aprovar o CÓDIGO DE CONDUTA MORAL, destinado ao GRUPO DE PROFISSIONAIS DA SEGVIDA, que obedecerá às normas estabelecidas na presente Resolução, entendendo-se como tal, para efeitos de implantação desse código, todas as pessoas que trabalham na empresa, quer com contrato de trabalho quer no cumprimento de Consultorias e outros serviços da empresa que a constituem.

Art. 2º - Este CÓDIGO DE CONDUTA MORAL Profissional tem por objetivo fixar a forma pela qual se devem conduzir os profissionais da SEGVIDA, quando no exercício profissional.

Art. 3º - Após o estudo das normas e sugestões, a SEGVIDA apresenta a redação final do CÓDIGO DE CONDUTA MORAL, estabelecendo a missão, os objetivos, valores, os direitos e deveres específicos de seus empregados.

Art. 5º - Os empregados da SEGVIDA são responsáveis perante aos diretores e setores da empresa, pelo respeito às normas legais e internas aplicáveis. O grau de responsabilidade corresponde à posição hierárquica em que o colaborador está posicionado e pelas tarefas que lhe estão confiadas.

Art. 6º - O julgamento das questões relacionadas à transgressão de preceitos do CÓDIGO DE CONDUTA MORAL é de responsabilidade dos sócios proprietários da Empresa.

Art. 7º - Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria.

Art. 8º - Esta Resolução entra em vigor nesta data.

Ponte Nova, 10 de Fevereiro de 2014..



## 1. APRESENTAÇÃO

A SEGVIDA apresenta aos seus empregados, clientes, fornecedores e parceiros o CÓDIGO DE CONDUTA MORAL, documento que visa oferecer normas e valores, expressos em princípios e deveres claramente enunciados, para que se constituam em referências permanentes nas relações internas e externas de trabalho, na forma como as tarefas devem ser desenvolvidas e na conduta perante a empresa e a sociedade.

O CÓDIGO DE CONDUTA MORAL expressa o seu compromisso com a conduta ética e tem o propósito de orientar ações e decisões dos empregados, clientes, fornecedores e parceiro, para evitar interpretações pessoais ou imprecisas de princípios e valores éticos.

O documento encontra-se pautado na Missão, Visão, Valores, Objetivos e Política de Gestão da empresa, e elaborado e conduzido por uma equipe responsável, aberta às sugestões e possíveis contribuições dos interessados.

Os empregados devem empenhar-se no cumprimento desse documento, aperfeiçoando e atualizando os conhecimentos sobre o mesmo, com vistas à manutenção e melhoria das capacidades pessoais e profissionais.

Diante do exposto, a SEGVIDA aprovou este documento, que norteará as decisões e as atividades práticas da empresa.

## 2. INTRODUÇÃO

A SEGVIDA, Consultoria Especializada em Segurança do Trabalho, situada na Rua Anselmo Vasconcelos, 22, Guarapiranga, CEP 35.430-207, Ponte Nova, Minas Gerais, foi fundada em 22 de agosto de 1995.

Tem sua ação empreendedora na área de prevenção de acidentes, preservação da saúde e da integridade física dos seus empregados e clientes, e procura atuar com seu Corpo Técnico e Administrativo, de forma segura, pelo grau de qualidade dos seus serviços, pela prática da responsabilidade e superação das expectativas de seus clientes, atendendo aos seus parceiros, com ética e competência, para garantir uma boa convivência.

Tem como área de atuação principal a Zona da Mata, mas ultrapassa os limites estaduais, realizando atendimento também nos estados do Espírito Santo, São Paulo e Rio Grande do Sul.

A SEGVIDA na busca da qualidade reúne profissionais da área de Higiene e Segurança e Saúde Ocupacional, e procura implementar um programa de formação técnica, para a constante atualização dos integrantes, com uma aparelhagem moderna, visando garantir aos clientes a satisfação eficiente e eficaz, que os mesmos merecem.

Para tanto, promove o melhoramento contínuo do seu desempenho, por intermédio do gerenciamento sistêmico e da administração empreendedora, ágil e participativa.

As estratégias são planejadas, considerando a mutabilidade, as exigências, tendências e oportunidades do mercado, e os objetivos a serem alcançadas com eficiência, com a preocupação de encontrar o equilíbrio entre as necessidades da empresa, as expectativas dos empregados e a satisfação dos seus Clientes e Parceiros, tornando-se uma empresa de consultoria preferencial no mercado.

A SEGVIDA considera cada cliente conquistado, um patrimônio a serem preservados, e novos clientes, um desafio.

# SEGVIDA



## CÓDIGO DE CONDUCTA SEGVIDA



### **3. MISSÃO**

Transformar ações preventivistas em qualidade de vida por meio da oferta de serviços de excelência com rentabilidade, confiança e sustentabilidade, através da educação para nossos clientes, parceiros, empregados e a comunidade, construindo relacionamentos duradouros com base na geração de valor com responsabilidade socioambiental.

### **4. VISÃO**

Ser uma empresa referência em soluções voltadas para a Saúde, Segurança e Meio Ambiente, tendo nossos serviços reconhecidos em nível de excelência no mercado nacional.

### **5. VALORES**

São valores da SEGVIDA em relação:

- Aos clientes: satisfazer suas necessidades, tornando-se uma fornecedora preferencial. Para tanto, incentivar a iniciativa, criatividade e competência técnica dos empregados da empresa;
- Ao mercado: antecipar-se às suas expectativas;
- À empresa: produtividade, lucratividade e o permanente investimento em novas tecnologias e capital humano, a fim de assegurar a satisfação dos sócios e empregados desta organização; constante melhoria dos procedimentos e dos diversos serviços.

### **6. OBJETIVO**

#### **6.1 OBJETIVO GERAL**

O objetivo geral da SEGVIDA é pensar e atuar holisticamente - perceber a empresa como um todo - uma organização facilitadora da ação empreendedora de fazer com que os clientes e fornecedores sejam beneficiados pelo relacionamento comercial.

#### **6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

São objetivos específicos:

- Executar as ações conforme o planejamento estratégico da empresa;
- Obter o comprometimento de todos com os resultados esperados;
- Tornar a empresa reconhecida na Comunidade onde está inserida, como uma organização solidária;
- Estar empenhada em compromissos e padrões de excelência; com visão nascida da preocupação atual com as questões ambientais de saúde e segurança do trabalho, que provêm de demanda social constante e que, gerenciadas, asseguram a perenidade, lucratividade e previsibilidade da organização.
- Alcançar eficiência e eficácia, por intermédio das pessoas e empregados da empresa.

## 7. NORMAS

### 7.1. DO OBJETO

Este CÓDIGO DE CONDUTA MORAL tem por objetivo fixar as normas da SEGVIDA-Consultoria Especializada em Segurança do Trabalho.

### 7.2. DOS PRINCÍPIOS GERAIS

7.2.1. Todas as pessoas são livres e têm direito à individualidade, à privacidade e ao tratamento digno e justo, sem discriminação de qualquer natureza.

7.2.2. A conduta da SEGVIDA e de seus empregados devem orientar-se pelo respeito mútuo, pela honestidade, lealdade, confiança, igualdade, cooperação, justiça, transparência, responsabilidade, qualidade, integridade, comprometimento com as tarefas, compromisso com a verdade em relação ao esclarecimento nas informações e às características dos produtos e serviços; os produtos deverão ser adequados à assessoria e à demanda do cliente, e a parceria deverá ser mantida em alto nível de qualidade, amizade e confiabilidade.

7.2.3. A SEGVIDA se compromete em manter uma postura íntegra nos relacionamentos e desenvolver a liderança ética em toda a Empresa, estabelecendo equilíbrio entre as necessidades e os interesses da empresa e dos seus parceiros internos e externos.

### 7.3. DAS RELAÇÕES NO TRABALHO

7.3.1. É compromisso de a SEGVIDA orientar-se pelo profissionalismo, relacionamento respeitoso com os empregados, buscando a conciliação entre interesses da Empresa e dos empregados, por meio do diálogo e pela relação direta das lideranças com os liderados.

7.3.2. São de propriedade da empresa trabalhos que forem desenvolvidos com recursos da mesma.

7.3.3. Não é permitida a falta de respeito contra os empregados, como: assédio sexual, arrogância e intimidades ou ameaças.

7.3.4. A preservação da saúde e da integridade física é prioritária nesta empresa, em relação, aos interesses econômicos.

7.3.5. A empresa deve se inteirar de todas as circunstâncias antes de emitir opinião sobre qualquer caso.

7.3.6. Não se pode admitir preconceitos e discriminações de qualquer tipo.



## 7.4. DAS RELAÇÕES COM EMPREGADOS

7.4.1. A SEGVIDA se compromete orientar o relacionamento, baseando-se nos seguintes princípios e ações:

7.4.1.1. Seguir a trajetória de confiança, honestidade, integridade, clareza e respeito mútuo;

7.4.1.2. Os empregados têm o dever de lealdade à Empresa e de comprometimento com a missão, os objetivos, as normas e princípios estabelecidos.

7.4.1.3. Não é permitido aos empregados o exercício de atividades conflitantes com os interesses da Empresa ou fora dela.

7.4.1.4. Os empregados devem empenhar-se no cumprimento de suas funções.

7.4.1.5. Atividades e trabalhos voluntários são autorizados e incentivados pela Empresa.

7.4.1.6. Os empregados, na execução de suas atividades, deverão informar a seus diretores as situações que possam acarretar conflito de interesses.

7.4.1.7. Durante a jornada de trabalho, assuntos de interesse pessoal devem restringir-se ao mínimo indispensável.

## 7.5. DAS RELAÇÕES COM FORNECEDORES

7.5.1. As relações com fornecedores devem pautar-se pelo respeito mútuo e pela honestidade.

7.5.2. As negociações em situações equivalentes ou similares devem receber o mesmo tratamento e ter as mesmas oportunidades; qualquer restrição deve ter embasamento técnico–profissional sólido.

7.5.3. As obrigações assumidas entre as partes devem ser cumpridas integralmente.

7.5.4. A SEGVIDA é exigente na escolha de fornecedores e poderá encerrar uma relação de negócio sempre que houver prejuízo de seus interesses das questões legais, tributárias, de meio ambiente e de segurança do trabalho.



## 7.6. DAS ATIVIDADES CONFLITANTES

7.6.1. Os empregados devem lealdade à Empresa e comprometimento com os objetivos, princípios e normas estabelecidas.

7.6.2. Não se permitirá aos empregados falta de ética com a empresa e clientes da mesma.

7.6.3. Não é permitido aos empregados tecer qualquer comentário em relação a qualquer empresa onde estiver sobre clientes e da própria empresa.

7.6.4. Não é permitido aos empregados fazer comentários sobre clientes e serviços em festas ou reuniões pessoais. Mantendo sigilo dos mesmos.

7.6.5. A SEGVIDA se responsabiliza em proporcionar um ambiente de trabalho saudável harmonioso .

7.6.6. Os empregados, na execução de suas atividades, deverão informar a seus dirigentes e coordenadores as situações que possam acarretar conflito de interesses.

7.6.7. A SEGVIDA adota procedimentos que permitem garantir justiça na remuneração de seus empregados. Para isso, busca com regularidade o equilíbrio e a equivalência de seus salários, tanto internamente quanto em relação ao mercado com empresas similares ao seu potencial.

7.6.8. Não é permitido a nenhum empregado da SEGVIDA que esteja locado dentro das empresas da qual somos prestadores de serviços pedirem qualquer autorização ou qualquer informação sem antes passar pelos setores responsáveis da SEGVIDA.

7.6.9. SEGVIDA considera que o valor da remuneração interessa exclusivamente ao empregado não devendo ser divulgado a colegas, estagiários e a terceiros.

## 7.7. DO RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E PROMOÇÃO

7.7.1. O candidato deve ser cuidadosamente avaliado quanto aos requisitos exigidos para um cargo ou uma função, nesta empresa, sem discriminações.

7.7.2. No preenchimento das vagas para cargos ou funções, a SEGVIDA considera o aproveitamento de pessoal interno, uma forma de propiciar oportunidade de crescimento profissional, e se compromete a divulgar internamente as vagas existentes.



## 7.8. DO DESEMPENHO , EDUCAÇÃO , EDUCAÇÃO E TREINAMENTO.

7.8.1. A Empresa segue critérios de avaliação orientados por competências, conhecimentos e habilidades definidos na descrição de cargos. O empregado tem o direito de saber como está o seu desempenho e de conhecer o resultado da sua avaliação.

7.8.2. Cabem aos dirigentes a avaliação, orientação individual e fornecimento de informações que favoreçam o crescimento profissional do empregado.

7.8.3. O empregado deve conhecer suas responsabilidades, e constituem atribuições da Empresa e do empregado a aquisição de conhecimento, habilidades e atitudes necessárias ao bom desempenho de sua função.

## 7.9. DA PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES PRIVATIVAS AO EMPREGADOS

7.9.1. Os empregados responsáveis pela guarda e manutenção das informações tem a obrigação de garantir sua atualização, bem como zelar para que não sejam divulgadas ou utilizadas indevidamente.

7.9.2. Cabe ao empregado a obrigação de fornecer informações de forma a manter seus dados pessoais na Empresa sempre atualizados.

7.9.3. Zelar pela proteção e conservação dos equipamentos.

7.9.4. São vedados ao empregado utilizar, em benefício próprio ou de terceiros, bens, serviços e créditos da Empresa, inclusive direitos de propriedade intelectual, além de informações estratégicas e confidenciais.

7.9.5. São vedados ao empregado qualquer informação sobre documentos , cópias e até mesmo usar da cartela de clientes da empresa para benefício próprio.

7.9.6 Bens, equipamentos e instalações da SEGVIDA destinam-se ao uso em operações da Empresa, cabendo aos empregados salvaguardá-los e protegê-los de uso não autorizados ou inadequados. A utilização indevida ou não autorizada de bens e equipamentos fora das instalações da Empresa é considerada apropriação indébita, constituindo falta grave de conduta.



## 7.10. DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

7.10.1. Os empregados devem proteger as informações de propriedade da Empresa, enviadas ou armazenadas nos sistemas informatizados, e zelar pelo sigilo sobre informações relevantes a que tenham acesso, não as utilizando para obtenção de vantagens para si ou para outrem.

7.10.2. A SEGVIDA se reserva o direito de monitorar a utilização de sistemas de informática e de acessar mensagens e arquivos eletrônicos dos empregados, mediante aprovação prévia da Diretoria ou Gerência da área a que pertence o empregado.

7.10.3. É vedado ao empregado a exposição de ferramentas da empresa em comunicação pessoal via Skype, e-mail ou outras formas como blogs, Twitter dentre outros durante o período que permanecer na empresa ou até mesmo após sua saída, podendo responder por este ato.

## 7.11. DAS TECNOLOGIAS E DA PROPRIEDADE INTELECTUAL

7.11.1. São propriedades da SEGVIDA todas as invenções ou melhorias decorrentes das atividades associadas ao contrato de trabalho, que vierem a ocorrer durante a vigência do contrato e no prazo indeterminado após o término deste.

7.11.2. Informações técnicas, comerciais e financeiras de propriedade exclusiva da SEGVIDA não podem ser divulgadas externamente pelo colaborador, mesmo após o término do vínculo empregatício com esta Empresa, a menos que liberadas por áreas ou pessoas autorizadas a fazê-lo, por escrito.

7.11.3 Os profissionais que desenvolverem projetos para a empresa, caso venham a prestar serviços como autônomo em outras empresas deverá desprezar os projetos que foram desenvolvidos dentro da SEGVIDA. Bem como mudar a estruturação destes documentos.



## 7.12. DO AMBIENTE DE TRABALHO, HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA

7.12.1. Em decorrência de sua responsabilidade em garantir um ambiente de trabalho seguro e sadio, a SEGVIDA estabelece ações sistemáticas de controle, de monitoramento e de prevenção dos riscos para a saúde e para a segurança. Em vista disso, a Empresa exige a observância e o cumprimento de normas e cuidados que previnam doenças ocupacionais e propiciem ambiente de trabalho sadio, incluindo o uso dos equipamentos de proteção definidos como obrigatórios.

7.12.2. Fumar é um direito e, como tal, deve ser respeitado. Contudo, é cada vez maior o número de pessoas que se preocupam com a própria saúde e não fumam. A SEGVIDA definiu local onde é permitido fumar sem incomodar ou prejudicar os não fumantes.

7.12.3. Limpeza e organização no local de trabalho, incluindo uniforme limpo e bem cuidado, contribuem para a higiene, a segurança e boa imagem da Empresa.

7.12.4. É proibida a utilização de bebidas alcoólicas e outras drogas que possam afetar o desempenho durante o horário de trabalho e, conseqüentemente, representarem risco.

## 7.13. DAS DIRETRIZES GERAIS

7.13.1. É dever de todos os empregados da SEGVIDA conhecer e cumprir a legislação vigente no país, aplicável às suas atividades.

7.13.2. O esclarecimento e a orientação sobre quaisquer dúvidas quanto à legislação devem ser solicitados à Administração desta empresa.



## 7.14. DOS PRÊMIOS, PRESENTES E BRINDES

7.14.1. É proibido ao empregado receber presentes, pagamentos ou vantagens, em seu nome ou no de sua família, que caracterizem comprometimento na operação comercial ou negociação; mas é permitido aceitar ou oferecer presentes em situações específicas, desde que esta prática seja habitual no país e os presentes sejam apropriados à ocasião.

7.14.2. Não poderão ser oferecidos ou aceitos, em qualquer circunstância, e independente de seu valor: dinheiro ou cheques pessoais, drogas e outras substâncias sob controle, pagamentos ou empréstimos para compra de bens de uso próprio.

7.14.3. Não deverão ser oferecidos ou aceitos presentes em circunstâncias que possam criar obrigação comercial e no relacionamento com representantes de decorrentes da SEGVIDA, uma vez que esta prática pode configurar conflitos de interesses.

7.14.4. É proibido solicitar presentes de qualquer espécie a fornecedor, cliente ou terceiros com quem a SEGVIDA esteja realizando negócios.

## 7.15. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

### 7.15.1. Relativas à Ética Empresarial

7.15.1.1. Empresa Ética é aquela cujas decisões e ações estabelecem equilíbrio entre seus interesses econômicos e os de todas as partes; é aquela que mesmo apresentando deficiências é sensível a questões éticas e se compromete com a conduta moral; é aquela que se empenha na solução dos problemas.

7.15.2. Disponibiliza-se, aos empregados, o Código de Conduta Ética da SEGVIDA na biblioteca, aplicável, também, a todas as pessoas que trabalham nesta Empresa, quer com contrato de trabalho, quer no cumprimento de consultoria.

**WWW.SEGVIDAMG.COM.BR**

## TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que recebi, li e compreendi o Código de Conduta SEGVIDA (Rev. 2 – 2014) e me comprometo a cumpri-lo e a zelar pela sua aplicação e observância.

Comprometo-me a comunicar imediatamente à Diretoria qualquer evento de violação aos termos deste Código de Conduta Samarco, cuja existência vier ao meu conhecimento.

---

local e data

---

nome completo

---

empresa

---

assinatura

Member of CISQ Federation

RINA

ISO 9001:2008

Certified Quality System



# SEGVIDA

Consultoria Especializada em Segurança do Trabalho