



TGE ENERGIA E INFRAESTRUTURA

ENGINEERING THE FUTURE



2024

Código de Ética e Conduta

- Engineering the future! -

www.tgeinfra.com.br

Índice

1.	Apresentação	03
1.1	- Introdução	03
1.2	- Considerações gerais	03
1.3	- Objetivos do Código de Ética e Conduta TGE	04
1.4	- A quem este código se aplica.....	04
2.	Princípios do Código de Ética e Conduta	04
2.1	- Missão	04
2.2	- Visão	04
2.3	- Valores	04
2.4	- Conduta geral da TGE em relação a seus profissionais	05
2.5	- Direitos fundamentais do profissional TGE	05
3.	Normas do Código de Ética e Conduta	05
3.1	- Conduta pessoal do profissional TGE	05
3.1.1	- Ambiente de trabalho	05
3.1.2	- Comportamento e vestuário	06
3.1.3	- Uso de correio eletrônico, internet, telefones e outras formas de comunicação	07
3.1.4	- Confidencialidade e uso de informações.....	07
3.1.5	- Conflito de interesses.....	08
3.1.6	- Assédios e abuso do poder.....	09
3.1.7	- Suborno e lavagem de dinheiro	11
3.1.8	- Uso de álcool, drogas, armas e violência no trabalho	12
3.1.9	- Responsabilidades da equipe	13
3.1.10	- Responsabilidades dos líderes da equipe	13
3.1.11	- Trabalhos proibidos.....	14
3.2	- Conduta em relação à empresa e seus bens	14
3.3	- Conduta em relação a clientes, fornecedores, bancos, parceiros e concorrentes.....	14
3.4	- Conduta em relação ao poder público	15
4.	Gestão do Código de Ética e Conduta	15
4.1	- Processamento das denúncias	15
4.2	- Operacionalização	16
4.3	- Adesão.....	17
5.	Conclusão.....	17

1. Apresentação

1.1 INTRODUÇÃO

O presente Código de Ética e Conduta tem por objetivo oferecer uma compreensão clara sobre as condutas que orientam os negócios e relacionamentos da TGE Infraestrutura, e que devem estar presentes no exercício diário das atividades de todos os seus colaboradores, independentemente de suas atribuições e responsabilidades, expressando o compromisso da empresa quanto a seus valores.

Entendemos que qualidade envolve o que fazemos, mas se revela na maneira como o fazemos. Assim, se quisermos estar à frente na conquista do mercado, devemos ser reconhecidos como uma empresa de conduta ética, respeitosa e responsável, com padrões transparentes de atuação e atendimento.

Nosso Código de Ética e Conduta constitui uma das expressões desse nosso compromisso. Nossa eficiência, segurança e agilidade há cerca de 20 anos no mercado são os ativos mais importantes de que dispomos, e os princípios éticos que orientam nossa atuação contribuem para a manutenção da imagem da TGE Energia e Infraestrutura como entidade sólida e confiável perante nossos clientes, fornecedores e colaboradores em geral.

Estamos certos de que a leitura deste código e sua aplicação contribuirão para assegurar a todos nós um ambiente de trabalho saudável, digno e realizador. E para que nossa empresa cumpra com esmero seu papel na sociedade.

1.2 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Os princípios éticos e comportamentais adotados por uma empresa refletem o tipo de organização que ela é, bem como sua relação com seus colaboradores e com a sociedade. Porém, a TGE Infraestrutura só pode agir eticamente por intermédio das pessoas que atuam em seu nome, em todos os níveis, seja dentro ou fora da organização. Dado que cada um de nós possui seu próprio padrão de valores, é fundamental que cada colaborador reflita, de modo a compatibilizar seus valores individuais com os valores culturais da empresa, agindo de acordo com o Código em seu relacionamento com colegas de trabalho, clientes, fornecedores, governo e sociedade.

Sempre que estiver diante de uma decisão ética delicada, analise as seguintes questões:

- É legal?
- É ético?
- Está de acordo com a Cultura Corporativa?
- Refletirá bem para mim e para minha empresa?

Se a resposta for negativa a qualquer dessas perguntas, não adote a conduta. O Código indica o que a organização espera de cada profissional nas diferentes situações que pode enfrentar no trabalho, ou mesmo fora dele. Sempre que estiver indeciso sobre como agir, consulte este Código. Se persistir a DÚVIDA, recorra a seu superior imediato ou à área de Recursos Humanos da empresa.

1.3 OBJETIVOS DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA TGE

O presente Código consolida as diretrizes e normas de comportamento que consideramos eticamente corretas, visando a regular as condutas e ações de todos os nossos colaboradores (independentemente da posição hierárquica), parceiros de negócios e prestadores de serviços, estabelecendo seus compromissos éticos para com a TGE, considerando sua identidade cultural, valores e princípios.

Este código deve ser considerado uma declaração formal do compromisso dos colaboradores que atuam em nome da TGE, com suas regras de ética empresarial, princípios de transparência e respeito à igualdade de direitos e diversidade.

Devemos, portanto, realizar nossas atividades confor-

me princípios e regras éticas vinculativas apresentadas neste código, aprimorando e garantindo a imagem e reputação da TGE Infraestrutura, reconhecida pela excelência e qualidade em seus serviços.

1.4 A QUEM ESTE CÓDIGO SE APLICA

O Código de Ética e Conduta empresarial se aplica a todos os profissionais que trabalham na TGE Energia e Infraestrutura, e deve regular os relacionamentos que esses profissionais mantêm dentro e fora da empresa:

- com os demais profissionais do grupo;
- com fornecedores, clientes, bancos, outros parceiros e concorrentes;
- com o PODER PÚBLICO, em todos os níveis;
- com a comunidade local e com a sociedade em geral.

2. Princípios do Código de Ética e Conduta

2.1 MISSÃO

Desenvolver e implantar soluções em engenharia elétrica, telecomunicações e TI com excelência e adequados às necessidades de nossos clientes.

2.2 VISÃO

Nos tornarmos a melhor e mais eficaz empresa de engenharia de sistemas de infraestrutura do Brasil.

2.3 VALORES

A TGE Infraestrutura prima pelos seguintes valores, originários de sua história e de sua prática:

- Qualidade;
- Excelência;
- Dedicação;
- Performance;
- Solidez.

2.4 CONDUTA GERAL DA TGE ENGENHARIA EM RELAÇÃO A SEUS PROFISSIONAIS

A TGE Infraestrutura acredita que a diversidade de seus profissionais é um dos fatores principais para a manutenção de seu sucesso, sua permanência e seu crescimento. Por essa razão, busca recrutar e manter pessoas eficientes e talentosas.

A empresa é comprometida com a igualdade de oportunidades de trabalho para todos, independente de raça, gênero, religião, crenças ou nacionalidade. A progressão na carreira depende exclusivamente do desempenho individual, do talento, do comprometimento com os valores da empresa, da dedicação e do envolvimento de cada um. Não são toleradas práticas discriminatórias contra qualquer profissional ou candidato a trabalho.

Para tanto, a política de recursos humanos estimula a cordialidade e a parceria nas relações profissionais, o trabalho em equipe, a liderança responsável e a integração entre departamentos e unidades de negócio.

A organização incentiva o respeito e a colaboração entre os profissionais, de modo a proporcionar um ambiente interno favorável ao crescimento dos negócios e ao desenvolvimento da empresa.

Atos de intimidação, ofensa ou agressão praticados por profissionais do grupo, nas dependências da organização ou no exercício da função, seja contra colegas de trabalho ou pessoas que não estejam ligadas diretamente à empresa (clientes, fornecedores, consumidores, autoridades, integrantes da comunidade e etc.) serão punidos de acordo com a legislação e o estatuto da empresa.

Assédio moral ou sexual são práticas inadmissíveis e não serão tolerados.

2.5 DIREITOS FUNDAMENTAIS DO PROFISSIONAL TGE

Todo profissional da TGE, independente de sua função, posição, cargo ou salário, será tratado com respeito e atenção, sendo a ele oferecidas condições para o desenvolvimento pessoal e profissional.

As condições de SAÚDE e segurança no trabalho devem ser objetos de permanente atenção da empresa e devem assegurar aos profissionais o menor risco possível no desempenho de suas funções.

Para que isso ocorra, todos devem acatar as normas gerais de SAÚDE preventiva e segurança, e participar dos treinamentos e das atividades de orientação.

3. Normas do Código de Ética e Conduta

3.1 CONDUTA PESSOAL DO PROFISSIONAL TGE

3.1.1 AMBIENTE DE TRABALHO

Cada um de nós é responsável por criar um bom ambiente de trabalho. Portanto, uma conduta ética e elegante é condição fundamental para um ambiente harmônico e saudável.

É responsabilidade da equipe pautar as relações no ambiente de trabalho, em todos os níveis hierárquicos, por cordialidade, honestidade, presteza e lealdade, buscando a predominância do espírito de equipe e de confiança, a fim de criar e manter um bom clima de atuação profissional.

A TGE Infraestrutura veda qualquer tipo de discriminação de pessoas por motivos de natureza econômica, social, política, religiosa, de cor, de raça, de gênero, orientação sexual, nacionalidade, etnia, situação familiar, estado civil, etc.

3.1.2 COMPORTAMENTO E VESTUÁRIO

A imagem da TGE Infraestrutura no mercado é resultado da conduta e comportamento da equipe. Comporte-se e vista-se de maneira adequada à função que você exerce.

Todos os membros da equipe devem levar em conta a atividade profissional que exercem e o ambiente empresarial em que se encontram. A imagem representa um conjunto de fatores que envolve: forma de falar, jeito de se vestir, agir, escrever e etc.

Alguns bons comportamentos no ambiente de trabalho são:

- I.** ter sempre em mente a missão, visão e valores da TGE Infraestrutura;
- II.** saber distinguir as suas atribuições e responsabilidades;
- III.** respeito à hierarquia;
- IV.** estar 100% comprometido e envolvido com a missão da TGE Infraestrutura;
- V.** ser assíduo e pontual;
- VI.** tratar todos com respeito;
- VII.** tomar atitudes de forma imparcial, impessoal e isenta;
- VIII.** exercer as funções com cuidado, competência e

eficiência;

- IX.** demonstrar confiança e energia;
- X.** conhecer os aspectos legais a respeito dos seus direitos e deveres.

A TGE Infraestrutura adota o uso de uniformes, exceto para os membros da diretoria e gerência.

É proibido o uso de roupas casuais, festivas, esportivas, transparentes, bem como chinelos, bermudas, camisetas de times e regatas, salvo por autorização expressa da Diretoria, em ocasiões especiais.

Todas as recomendações anteriores também são válidas para o membro da equipe que participar de eventos externos representando a TGE.

O membro da equipe somente poderá se manifestar em nome da TGE, por qualquer meio de divulgação PÚBLICA, se autorizado por escrito ou habilitado para

tal. O uso de telefone celular para fins pessoais, no horário de trabalho, será permitido apenas nos casos de urgência/emergência, ou nos horários de intervalo para lanche e almoço. É vedada, no ambiente de trabalho, a comercialização de produtos e mercadorias que não façam parte do objeto social da TGE Infraestrutura.

É proibido assinar ou firmar em nome de terceiros (colaboradores/clientes): documentos, formulários, ou qualquer outro tipo de instrumento.

3.1.3 USO DE CORREIO ELETRÔNICO, INTERNET, TELEFONES E OUTRAS FORMAS DE COMUNICAÇÃO

O e-mail, chats, telefones e outras formas de comunicação corporativa são ferramentas úteis para maximizar os resultados da empresa. Portanto, seu uso é restrito a assuntos relacionados à atividade da TGE.

O acesso ao correio eletrônico, internet, telefones e outras formas de comunicação disponibilizadas pela TGE deverão ser utilizadas estritamente para o exercício das atividades da equipe.

A internet deve ser utilizada de maneira profissional. Isso quer dizer que a TGE veda o acesso a sites pornográficos ou ofensivos, o envio de mensagens eletrônicas de conteúdo im-

próprio, de assédio moral ou sexual, entre outros. Assim, haverá um parâmetro de usuário de forma que o acesso a determinados sites e/ou arquivos será limitado e disponibilizado de acordo com o cargo/função exercido(a) na TGE Infraestrutura.

A TGE, em decorrência de seu poder de direção e de organização da produção e trabalho, poderá monitorar as atividades realizadas pelos meios de comunicação e ferramentas de trabalho corporativos, a fim de aferir se seu uso está de acordo com as normas e políticas da empresa.

A equipe deve evitar a utilização de redes sociais durante o expediente de trabalho. Nenhum membro da equipe está autorizado a criar blogs, sites, comunidades e/ou perfis em rede de relacionamento em nome da TGE Infraestrutura sem a expressa autorização da Diretoria.

É dever dos membros da equipe informar ao Departamento de recursos humanos eventuais casos de práticas em mídias sociais que possam prejudicar a imagem ou reputação da TGE Infraestrutura.

Qualquer *software* que não cumpra as políticas da empresa ou os acordos de licenciamento e direitos autorais, aplicáveis a cada situação, não pode ser adicionado ao sistema de comunicação, salvo por expressa autorização da Diretoria.

3.1.4 CONFIDENCIALIDADE E USO DE INFORMAÇÕES

Informações sigilosas não podem ser reveladas, sob pena de responsabilidade civil e criminal.

Não é permitida a divulgação de informações privilegiadas e confidenciais da TGE, incluindo dados sobre estratégias de negócios, finanças, informações sobre processos, sistemas, remuneração de colaboradores e etc.

A equipe deve manter sigilo quanto às informações de clientes.

Toda a equipe deve tratar sigilosamente quaisquer informações recebidas. Essas informações poderão estar na forma de dados em geral, documentação técnica em papel, mídia digital, documentos, desenhos, planos, plantas e concepções, diagramas, fotos, *know-how*, ferramentas, amostras, arquivos de dados ou outros formatos.

As informações devem ser divulgadas, interna e externamente, apenas por quem está autorizado a fazê-lo e de forma precisa, objetiva e adequada. Cada profissional é responsável pela custódia das informações de que dispõe e deve comunicar seu superior sobre qualquer fato que possa parecer estranho ou incompatível com os valores da TGE.

Declarações falsas, caluniosas ou mal-intencionadas sobre colegas, sobre o grupo, seus negócios, parceiros, fornecedores ou clientes podem ser objeto de sanções trabalhistas e/ou penais.

O profissional que vier a ter conhecimento de informações que não são PÚBLICAS tem o dever de mantê-las confidenciais, mesmo se vier a deixar a empresa. O uso de informações privilegiadas em benefício pessoal ou de terceiros é crime, também sujeito a sanções trabalhistas e/ou penais.

Os papéis de trabalho, os relatórios, as correspondências e outros documentos utilizados para a atividade de cada profissional são de propriedade da TGE, e não podem ser levados ou copiados caso o profissional deixe a empresa.

3.1.5 CONFLITO DE INTERESSES

***Ficou na dúvida,
pergunte! Jamais deixe
que interesses pessoais
divirjam e prejudiquem
os negócios da TGE.***

Algumas situações podem gerar conflito entre os interesses pessoais de algum membro da equipe com os da TGE. Tais conflitos surgem quando algum tipo de interesse pessoal, no resultado de determinada operação ou transação, seja prejudicial à TGE Infraestrutura, ou a alguma outra parte interessada.

O membro da equipe que achar que esteja em uma situação de conflito de interesses, ou identificar uma potencial matéria conflitante ou, ainda, tiver ciência de que outro membro da equipe esteja em situação de conflito de interesses, tem a obrigação de revelar à Diretoria. Nessas hipóteses, a TGE Infraestrutura se compromete a manter sigilo sobre a pessoa que forneceu as informações.

A fim de evitar conflito de interesses, é vedado aos membros da equipe, de forma não exaustiva:

- I. participar e/ou estimular transações de qualquer natureza, realizadas pela TGE, nas quais estiver concorrendo algum interesse próprio ou de alguma pessoa com a qual tenha vínculo econômico e/ou familiar;
- II. dar tratamento especial baseado em relações pessoais ou familiares;
- III. utilizar o nome da TGE, cargo, função, dependências ou materiais com o objetivo de obter vantagens ou benefícios pessoais, inclusive a familiares e pessoas relacionadas;

IV. deixar que situações pessoais interfiram na tomada de decisões;

V. influenciar ou participar de qualquer decisão, no caso de processo de contratação de fornecedores ou colaboradores, indicados ou não, que sejam de seu estreito relacionamento;

VI. não comunicar à Diretoria caso qualquer empresa de sua propriedade, de seus familiares, parentes, ex-parentes ou pessoas próximas for prestar serviços ou ser objeto de negociação com a TGE Infraestrutura;

VII. realizar atividades paralelas, em horários coincidentes com a jornada de trabalho, e que sejam conflitantes com os interesses da TGE;

VIII. admitir relação de subordinação hierárquica direta entre membros da equipe com envolvimento afetivo ou com qualquer grau de parentesco. Apenas os cargos de Diretoria e Gestão podem ser preenchidos por pessoas que tenham algum laço familiar ou envolvimento afetivo com outros membros da equipe;

IX. exigir ou insinuar receber brindes, presentes, patrocínios ou outros benefícios em valores ou serviços, provenientes de terceiros que tenham interesse comercial com a TGE Infraestrutura. Caso o cliente ou parceiro ofereça algum brinde/presente, por livre e espontânea vontade, o membro da equipe deverá requerer à Diretoria autorização para o seu recebimento;

X. dar assistência ou prestar consultoria a empresas concorrentes da TGE Infraestrutura;

XI. realizar concessões que não seriam feitas também a outros clientes, em igualdade de condições;

XII. tomar decisões sem fundamentação econômica nas relações com a ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, direta ou indireta.

3.1.6 ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DANO MORAL

Assédio é proibido, seja ele moral ou sexual.

A TGE Infraestrutura proíbe qualquer tipo de assédio (moral ou sexual), sendo cabível demissão por justa causa, conforme o artigo 482 da CLT. Assédio moral ou sexual são práticas inadmissíveis e não serão tolerados.

Atos de intimidação, ofensa ou agressão praticados por profissionais da empresa, nas dependências da organização ou no exercício da função, seja contra colegas de trabalho ou pessoas que não estejam ligadas diretamente à TGE Infraestrutura (clientes, fornecedores, consumidores, autoridades, integrantes da comunidade e etc.), serão punidos de acordo com a legislação e as normas da empresa.

Se você for vítima de qualquer constrangimento desse tipo ou souber de alguém que tenha passado por essa situação, informe seu superior imediato, a área de recursos humanos, ou denuncie com cópia oculta pelo nosso e-mail: etica@tagengenharia.com.br

Considera-se assédio moral: a exposição dos colaboradores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetria, em que predominam condutas negativas,

relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais superiores, dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Situações típicas de assédio moral no ambiente de trabalho:

- Atribuições de tarefas complexas com prazos de cumprimento incompatíveis;
- Ocultação deliberada de informações essenciais ao bom cumprimento das tarefas;
- Críticas insistentes e PÚBLICAS ao desempenho sem apuração das razões possíveis para o fato;
- Segregação de trato do empregado mediante contato por meio de terceiros;
- Humilhação PÚBLICA, assim compreendido, por exemplo o confinamento do ambiente de trabalho, revistas pessoais e de mesa de trabalho, inadequação do ambiente de trabalho;
- Tratamento rude ou irônico, com realce pejorativo de traços individuais;
- Insinuações a respeito de condutas sexual e social;
- Ociosidade deliberada, rebaixamento funcional;
- Propalação aberta ou velada de problemas pessoais ou familiares.

Principais consequências da configuração do assédio moral para o assediado:

- Desestruturação da personalidade;

- Violação da autoestima;
- Sentimento de inferioridade intelectual e social;
- Stress psíquico;
- Elevado índice de ausência por razões emocionais;
- Conflitos desnecessários;
- Aposentadorias precoces;
- Pedidos de cessão.

Da tutela jurídica: o assédio moral agride os valores humanos fundamentais e, portanto, está submetido a tutela jurisdicional, passando a representar um ato ilícito, contrário ao direito. O agente que pratica o ato ilícito, ainda que travestido de “ingenuidade”, é sujeito ativo na obrigação de responder por algo que praticou e deve prestar contas diante do fato apontado (assédio). A resposta para o responsável pelo assédio moral é a obrigação de reparar o prejuízo causado, mediante indenização por danos que podem ser materiais e morais, cumulativamente, na forma recomendada pelo Código Civil Brasileiro.

Considera-se assédio sexual: cantadas explícitas ou insinuações constantes, de cunho sensual ou sexual, sem que a vítima as deseje. Ou seja: é “forçar a barra” para conseguir favores sexuais. Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada, ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem, quando há uma ameaça como por arma. Segundo a lei recentemente aprovada pelo Congresso Nacional, assédio sexual é 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 inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Alguns exemplos de assédio sexual: piadas, comentários, carícias ou pedidos de favores sexuais indesejados, intimidação, ameaças, represálias, recusa de promoção, demissão ou outras injustiças associadas a uma recusa de favores sexuais.

Então não se pode mais paquerar a colega de trabalho? Nada impede que dois colegas de trabalho se apaixonem e, muitas vezes, até se casem e formem família. Dar uma “cantada” na colega de trabalho pode ter duas respostas: um “sim” ou um “não”. Se você receber um “sim”, pode ir em frente que não há crime algum nisso. Mas se você recebe um “não” e passa a perseguir a colega, aí você estará cometendo assédio sexual, cuja principal característica é não ser recíproco. Ele é, na verdade, uma violência moral para se alcançar favores sexuais.

Só existe Assédio Sexual de homens contra mulheres?

De jeito nenhum. Pode haver assédio de homens contra mulheres; mulheres contra homens; homens contra homens; e mulheres contra mulheres. Pesquisas mostram que, em 99% dos casos, o autor do crime é um homem, e a vítima uma mulher.

(Art. 61 da Lei nº 3.688/1941)

(Art. 216-A do Código Penal)

Dano moral

O dano moral é a consequência de um ato lesivo que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem. O ato de assédio, seja ele moral ou sexual, pode levar ao dano moral, desde que comprovado o ato lesivo e o prejuízo decorrente, acarretando a reparação por meio de indenização pecuniária, fixada pelo Poder Judiciário.

Fonte: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article547>

3.1.7 SUBORNO E LAVAGEM DE DINHEIRO

A TGE não tolerará práticas que envolvam suborno ou atitudes com o objetivo de dissimular operações ilegais. Qualquer indício de irregularidade deve ser imediatamente informado ao superior imediato e aos recursos humanos, sob pena de responsabilidade civil e criminal. Caso saiba de algo, denuncie! denuncia@tagengenharia.com.br

É vedado a qualquer membro da equipe participar ou incentivar práticas que envolvam subornos, propinas ou qualquer outro tipo de pagamento semelhante ou, ainda, realizar qualquer atividade corrupta em benefício próprio

ou da TGE Infraestrutura.

A equipe está terminantemente proibida de: solicitar ou aceitar qualquer tipo de pagamento, comissão, presente ou remuneração por operações realizadas pela TGE; solicitar ou aceitar qualquer tipo de pagamento, comissão, presente ou remuneração relativa(o) à sua atividade profissional na TGE, proveniente de clientes, fornecedores, parceiros ou qualquer outro terceiro; receber convite, presente ou brinde que possa levar a crer que a intenção seja de afetar a sua imparcialidade; realizar empréstimos de dinheiro ou receber outro tipo de facilidade financeira de clientes, fornecedores, intermediários, concorrentes, exceto em operações decorrentes de uma relação comercial com uma entidade financeira.

A TGE não admite que nenhum membro da equipe

faça parte de negociação que seja ou pareça suspeita, cujo intuito seja esconder ou dissimular receitas de operações ilegais, ou qualquer outra que tenha como propósito a lavagem de dinheiro.

Caso algum membro da equipe tome ciência de que outro membro apresente algum comportamento suspeito, ou haja DÚVIDAS relacionadas às práticas de suborno ou lavagem de dinheiro, deverá entrar em contato imediatamente com o Diretor imediato e com o setor de recursos humanos, sob pena de ser conivente com a prática de crime. Somente aqueles que tiverem interesse, por livre vontade, é que poderão ser membros da equipe da TGE Infraestrutura.

Denuncie também pelo e-mail:

denuncia@tagengenharia.com.br

3.1.8 USO DE ÁLCOOL, DROGAS, ARMAS E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

No ambiente de trabalho, os membros da equipe devem estar sempre sóbrios e conscientes. Não se admite o trabalho sob influência de álcool ou outras substâncias entorpecentes.

Álcool: É terminantemente proibido ingressar nas dependências da TGE em estado de embriaguez, e/ou ingerir bebidas alcoólicas durante a jornada de trabalho. Apenas em eventos previamente autorizados pela Diretoria, e após o horário de expediente, é que será permitido o uso moderado de álcool na empresa.

Em evento da empresa ou eventos fora do estabelecimento empresarial em que o membro da equipe esteja representando a TGE, a ingestão de álcool é permitida apenas nos limites do razoável.

O uso de drogas, armas ou violência não é admitido em nenhuma hipótese.

Drogas: É expressamente proibido ingressar nas dependências da TGE sob efeito de qualquer tipo de substância entorpecente, ou em posse de qualquer tipo de droga.

Armas: É terminantemente proibida a posse de qualquer tipo de arma nas dependências da TGE.

Violência: É inaceitável, seja ela física ou verbal.

3.1.9 RESPONSABILIDADES DA EQUIPE

O sucesso do negócio da TGE Infraestrutura depende da responsabilidade de cada membro da equipe!

- Exercer com excelência e profissionalismo as funções inerentes ao cargo que ocupa;
- Atuar dentro dos limites legais de suas funções e competências, obedecendo às políticas, normas e procedimentos vigentes;
- É proibido impedir ou dificultar a apuração de irregularidades cometidas na TGE Infraestrutura;
- É proibido alterar, deturpar ou utilizar indevidamente o teor de qualquer documento, informação, cadastros de clientes e demais dados de responsabilidade da TGE ou de terceiros;
- A TGE Infraestrutura não tolera que os membros de sua equipe facilitem ações de terceiros que resultem prejuízo ou dano à empresa;
- Não manipular nem se valer de informações sobre os negócios da TGE e/ou de seus clientes.

3.1.10 RESPONSABILIDADES DOS LÍDERES DA EQUIPE

Os líderes inspiram pelo exemplo!

- Liderar pessoas e estimular a conduta ética individual e coletiva, lembrando que o próprio líder é um exemplo à sua equipe;
- Contribuir com o crescimento pessoal e profissional de cada um de seus liderados por meio de ações educativas, sempre mantendo uma postura de respeito ao próximo;
- Manter um ambiente de trabalho em que o relacionamento seja baseado no profissionalismo, confiança, cooperação, integração, respeito às diferenças individuais e cortesia;
- Valorizar seus liderados, contribuindo para seu desenvolvimento pessoal, técnico e profissional e estimular o surgimento de novas lideranças;
- Compartilhar seus conhecimentos e experiências, buscando o aprimoramento de sua capacitação técnica, dos métodos e dos processos da empresa, de maneira a atingir melhor resultado global para a TAG Engenharia;
- Agir com transparência na contratação de prestadores de serviços, fornecedores e colaboradores;
- Solucionar eventuais problemas com clientes quando ocorrerem, adotando uma postura proba;
- Criar uma cultura que preze pela observância do conteúdo deste Código e incentivar seus liderados a apresentar DÚVIDAS e preocupações com relação à sua aplicação;
- Ter responsabilidade corporativa.

3.1.11 TRABALHOS PROIBIDOS

A TGE Infraestrutura não emprega adolescentes com menos de 16 anos de idade, salvo na condição de menores aprendizes, a partir de seus 14 anos.

Na hipótese de trabalho por menor de idade, a empresa respeitará as condições de trabalho definidas pelo Estatuto da Criança e do Adolescente e pela legislação trabalhista.

3.2 CONDOTA EM RELAÇÃO À EMPRESA E SEUS BENS

Os recursos materiais disponibilizados são essenciais à eficiência dos serviços prestados pela TGE Infraestrutura. Por isso, devem sempre ser utilizados com responsabilidade pela equipe.

Cada profissional da TGE tem responsabilidade pelo uso correto e guarda dos bens e ativos da organização que fazem parte de seu trabalho, direta ou indiretamente. O que vale também para os bens de clientes, fornecedores e parceiros utilizados pela TGE. Dentre esses ativos estão os imóveis, equipamentos, instalações, planos de negócios, informações técnicas e de mercado, programas, modelos, papéis e documentos que integram o patrimônio da empresa.

A apropriação ou a utilização indevida de qualquer desses bens, incluindo sua cópia, venda ou distribuição a terceiros, são infrações graves, que podem acarretar sanções trabalhistas ou penais. O descaso, mau uso ou desperdício dos ativos da TGE Infraestrutura constituem conduta antiética e imoral. Uma vez constatado o mau uso, descaso ou desperdício de bens da empresa, o responsável deverá ressarcir a TGE pelos reparos e substituições necessárias(os), sem prejuízo das medidas disciplinares cabíveis, conforme as alíneas (de “a” a “j”) do artigo 482 da CLT.

A equipe deve zelar, sempre, pela limpeza do ambiente de trabalho, inclusive nos banheiros, vestiários, refeitórios, copas e etc., atentos ao uso consciente da água;

É obrigação da equipe fazer uso adequado e racional dos recursos materiais (ex.: resmas de papel; cartões de visita; impressões; copos plásticos, etc.). Utilizá-los exclusivamente para as atividades da empresa.

3.3 CONDOTA EM RELAÇÃO A CLIENTES, FORNECEDORES, BANCOS, PARCEIROS E CONCORRENTES

3.3.1 Atendimento ao cliente: Além de assegurar a qualidade dos produtos e serviços oferecidos por meio de sua atuação empresarial, a TGE tem o compromisso de atender aos clientes sempre com eficiência, rapidez, educação e transparência. Os retornos às solicitações feitas devem sempre ser realizados, dentro do prazo esperado. Quando o cliente não puder ser atendido, isso deve ser exposto de maneira clara, explicando-se as razões de forma cordial.

3.3.2 Qualidade e conformidade: O acesso à informação é um direito elementar dos clientes, razão pela qual é obrigação da equipe esclarecer todas as eventuais DÚVIDAS relacionadas aos diferentes serviços e/ou produtos, indicando, inclusive, as especificações corretas (características, composição,

preço, etc.). Somente serão oferecidos pela TGE serviços e produtos que estejam em conformidade com a legislação e as normas setoriais. Na eventualidade de se constatar alguma desconformidade, deverão ser tomadas medidas explicativas ou compensatórias, com base em consulta a Gestores da empresa e/ou à Diretoria.

3.3.3 Confidencialidade: A TGE, assim como seus profissionais, tem como compromisso manter a confidencialidade de informações recebidas de clientes e parceiros de negócios. A confiança é uma das bases do relacionamento da empresa com o mercado.

3.3.4 Concorrência e direitos do cliente: A TGE entende que a lealdade na concorrência e o respeito aos direitos do cliente são fatores que favorecem o desenvolvimento do mercado em bases sustentáveis. Nenhum cliente pode ser forçado a aceitar condições que contrariem essas regras para contratar um serviço a ser prestado pela TGE Infraestrutura.

3.3.5 Concorrência: A TGE respeita seus concorrentes e busca superá-los de maneira honesta e saudável, de forma a buscar melhores condições e maior qualidade em suas atividades. Não se admite, por parte de profissionais ou quaisquer representantes da empresa, atitudes que possam configurar calúnia ou difamação dos concorrentes.

3.3.6 Compras e contratos: O relacionamento com fornecedores e outros parceiros deve ser sempre pautado pela busca por qualidade, relação custo x benefício adequada, confiabilidade técnica e financeira, e integridade na condução da negociação, no que se refere à legislação, ao meio ambiente e aos direitos comerciais, sociais e contratuais.

3.4 CONDUTA EM RELAÇÃO AO PODER PÚBLICO

Para contratos relacionados ao Poder Público, a licitude das operações e o senso de responsabilidade de cada membro da equipe são ainda mais importantes, a fim de que se mantenha a boa reputação e confiabilidade da TGE Infraestrutura.

A TGE Infraestrutura tem por objetivo adotar as melhores práticas de governança corporativa, e trabalha continuamente nessa direção. Portanto, é vedado a qualquer membro da equipe oferecer/receber, direta ou indiretamente, qualquer pagamento em dinheiro, presentes, serviços, entretenimentos ou outros benefícios a/de alguma autoridade ou servidor PÚBLICO, em qualquer âmbito da ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

Convites para almoços ou jantares de trabalho, e eventos que porventura sejam patrocinados pela TGE Infraestrutura, como por exemplo, seminários, congressos e etc., são práticas permitidas, desde que sejam autorizadas pela Diretoria.

4. Gestão do Código de Ética e Conduta

4.1 PROCESSAMENTO DAS DENÚNCIAS

Fique tranquilo! A TGE não permite retaliações, e por isso as denúncias e

informações relevantes sobre a conduta de seus colegas de trabalho, prestadores de serviços ou clientes não lhes causarão prejuízos.

A equipe deve apresentar à Diretoria e ao setor de recursos humanos as suas preocupações a respeito de violações ou possíveis violações às leis, a normas ou ao presente Código.

A TGE Infraestrutura quer ser reconhecida pela lisura e transparência de suas operações. Cada Diretor é também Gestor de Riscos e Compliance, possuindo autonomia para tomar decisões acerca das DENÚNCIAS recebidas envolvendo o crime de lavagem de dinheiro e/ou suborno, em que estejam envolvidos membros da equipe, prestadores de serviços ou mesmo clientes ou quaisquer outras partes.

Além disso, incumbe aos Diretores adotar as medidas necessárias à plena execução dos regulamentos internos e externos, políticas e procedimentos, visando a mitigar os riscos inerentes às atividades da TGE Infraestrutura.

As DENÚNCIAS e informações sobre a conduta de colegas da equipe devem sempre ser pautadas pela boa-fé. Uma vez constatada que alguma acusação tenha sido feita sem a observância da boa-fé, ou caso sejam realizadas conscientemente acusações falsas, o informante poderá ser punido pela TGE.

Se você for vítima de qualquer constrangimento desse tipo, ou souber de alguém que tenha passado por essa situação, informe seu superior imediato, a área de recursos humanos e/ou denuncie pelo e-mail: denuncia@tagengenharia.com.br

4.2 OPERACIONALIZAÇÃO

O presente Código é entregue a você, membro da equipe, que deverá tomar conhecimento das normas e procedimentos.

A sua assinatura no recibo de entrega implica em concordância com os termos deste Código de Ética e Conduta.

Após a assinatura, nenhum membro da equipe poderá alegar desconhecimento das diretrizes constantes do presente código.

Para cada violação das regras aqui estipuladas, das regras que regem os negócios da empresa, ou de qualquer política ou norma da TGE, você será punido e, dependendo da gravidade, poderá ocorrer, inclusive, a rescisão do vínculo empregatício e posterior instauração de medidas judiciais contra você. O presente Código possui prazo de vigência indeterminado, de forma que os futuros membros da equipe que ingressarem na empresa, passam a aderir automaticamente às suas disposições.

4.3 ADESSÃO

A responsabilidade geral pelo Código de Ética e Conduta da TGE Infraestrutura é da Comissão de Ética, subordinada naturalmente às definições da Diretoria.

4.3.1 LIDERANÇAS

Cada líder de equipe é um representante da empresa em relação aos profissionais que lidera e tem obrigação de:

- conhecer detalhadamente o Código, de modo a esclarecer as DÚVIDAS de sua equipe. Não sendo possível, deve encaminhar as questões à Comissão de Ética;
- adotar comportamentos e atitudes que correspondam ao estabelecido neste Código, de modo

a representar um exemplo;

- divulgar os valores da TGE Infraestrutura e as definições do Código para sua equipe, seus parceiros, clientes, fornecedores e outros segmentos sociais com que mantém contato, orientando-os sobre os procedimentos previstos;
- identificar infrações ao Código e atuar de modo a corrigi-las e eliminá-las, levando os casos ao conhecimento da Comissão de Ética para informação e eventuais ações adicionais.

4.3.2 RESPONSABILIDADE INDIVIDUAL

Cada profissional da empresa deve zelar pelo cumprimento do Código de Ética e Conduta e informar seu superior imediato, a área de recursos humanos e/ou a Comissão de Ética quando tiver conhecimento de alguma violação às normas. Ninguém será punido ou retaliado por fornecer informações de boa-fé sobre suspeitas sobre um comportamento inadequado, ou que seja contrário às disposições deste Código.

5. Conclusão

Este Código não engloba todas as situações com as quais podemos nos deparar no cotidiano da organização, mas determina as expectativas sobre como devemos nos comportar enquanto representantes da TGE Infraestrutura. É importante mencionar que o Código não substitui a legislação vigente. Medidas punitivas a condutas antiéticas, como advertência verbal ou escrita, suspensão pelo prazo de até 5 (cinco) dias, ou mesmo demissão podem ser adotadas no intuito de salvaguardar a reputação e a imagem da TAG Engenharia, e com fins de incentivo à manutenção de práticas éticas.



TGE ENERGIA E
INFRAESTRUTURA
ENGINEERING THE FUTURE

www.tgeinfra.com.br