



CÓDIGO DE CONDUTA

ELETRO FORMA LTDA.

Revisão 02

Elaborado por: Roberto Laranja Sanchez	Data: 15 de Agosto de 2013
---	-------------------------------



INTRODUÇÃO

Na Eletro Forma trabalhamos em colaboração com nossos parceiros, realizando negócios com entusiasmo, respeitando as pessoas e buscando incessantemente a integridade absoluta em nossos relacionamentos comerciais.

Este Código de Conduta visa estabelecer princípios éticos e normas de conduta que devem orientar as relações internas e externas dos integrantes da empresa, independentemente de suas posições e responsabilidades, conforme já explicita os valores da empresa.

As disposições do presente Código de Conduta aplicam-se a todos os seus integrantes, fornecedores, clientes, membros de governos, entidades e organismos interessados no relacionamento com nossa empresa.

Não nos limitamos ao universo do presente Código, estamos abertos a sugestões de melhoria e a implementar códigos das culturas com quem a Empresa interage ou venha a interagir desde que os mesmos venham ao encontro das diretrizes aqui estabelecidas, bem como, que estejam em conformidade com a legislação brasileira.

Para alcançar esses objetivos, a Eletro Forma espera que seus parceiros internos e externos mantenham os mais altos padrões de ética nos negócios, com tolerância zero para qualquer prática de suborno, corrupção, extorsão e desvio.

A manutenção e aplicação deste Código por parte dos integrantes da Eletro Forma é uma de nossas metas mais importantes, que é consolidar a reputação de nossa Empresa.

A construção do presente Código de Conduta tem como embasamento principal o Código de Conduta da Indústria Eletrônica EICC v 4.0 – 2012, ao qual declaramos o nosso apoio.



VALORES

Igualdade de todos os funcionários

O respeito devido ao presidente é o mesmo que o presidente deve a todos os funcionários.

Honestidade comercial

Em qualquer negociação, o valor cobrado deve ser observado pelo cliente como lucro correto do negócio.

Chefe é um auxiliar

Nossa empresa não necessita de chefe na acepção da palavra, sendo este um simples companheiro com maior nível de conhecimento, capaz de retirar dúvidas e facilitar nossas tarefas.

Trabalhar por nós, pelo fornecedor e pelo cliente

Devemos trabalhar no maior nível em nossas tarefas, paralelo a que estaremos atentos e, se necessário, auxiliar o trabalho de nossos fornecedores e clientes.

Sempre de frente, nunca de lado ou de costas

Qualquer observação sobre a conduta, eficiência, produtividade, ou algo que se refira a um funcionário, deve ser feita de frente ao auxiliar.

Vamos, que vamos !!!

Somos um time vencedor, é o nosso grito de guerra, de incentivo, de motivação, de garra, para que a cada dia continuemos vencendo a batalha.



Versão 4.0 (2012)

CÓDIGO DE CONDUTA DA ELECTRONIC INDUSTRY CITIZENSHIP COALITION[®]

O Código de Conduta da Electronic Industry Citizenship Coalition[®] - Coligação de Cidadania da Indústria Eletrónica (EICC[®]) - estabelece normas para assegurar que as condições de trabalho da cadeia de abastecimento da indústria eletrónica são seguras, que os funcionários são tratados com respeito e dignidade, e que as atividades empresariais são conduzidas de forma ética e responsável do ponto de vista ambiental.

Para os fins do presente Código de Conduta, todas as organizações que projetam, comercializam, fabricam ou fornecem bens e serviços para a produção de produtos eletrónicos são consideradas parte da indústria eletrónica. O presente Código pode ser adotado voluntariamente por qualquer empresa do sector eletrónico e aplicado subsequentemente à sua cadeia de abastecimentos e aos seus subcontratados, incluindo fornecedores de mão-de-obra contratada.

Para adotar o presente Código e tornar-se participante ("Participante") do mesmo, a empresa deverá declarar o seu apoio ao presente Código e empenhar-se ativamente na conformidade para com o mesmo e as suas normas, de acordo com o sistema de gestão aqui definido.

Os Participantes deverão considerar o presente Código como uma iniciativa para toda a cadeia de abastecimentos. Os Participantes deverão, no mínimo, exigir que os seus fornecedores diretos reconheçam e implementem o presente Código.

Para a adoção do presente Código, é fundamental compreender que uma empresa, em todas as suas atividades, tem de funcionar em estrita conformidade com as leis, regras e regulamentos dos países em que opera.¹ O presente Código incentiva os Participantes a ir além do cumprimento dos requisitos legais, recorrendo a normas internacionalmente reconhecidas, de modo a promover a responsabilidade social e ambiental e a ética empresarial.

A EICC está empenhada em obter opiniões regulares das partes interessadas no desenvolvimento e na implementação contínua do Código de Conduta.

O presente Código integra cinco secções. As Secções A, B e C definem, respetivamente, as normas relativas ao Trabalho, Saúde e Segurança, e Ambiente. A Secção D acrescenta as normas relativas à ética empresarial. A Secção E define os elementos de um sistema aceitável para controlar a conformidade com o presente Código.

¹ O presente Código não pretende criar direitos novos e adicionais para terceiros, incluindo funcionários.



A. TRABALHO

Os Participantes estão empenhados em defender os direitos humanos dos funcionários e a tratá-los com dignidade e respeito, segundo as convenções da comunidade internacional. Isto aplica-se a todos os funcionários, incluindo trabalhadores temporários, migrantes, estudantes, contratados, assalariados diretos e qualquer outro tipo de funcionário. As normas reconhecidas, listadas em anexo, foram utilizadas como referência na preparação do presente Código e podem ser fontes úteis de informação adicional.

As normas de trabalho são as seguintes:

- 1) Emprego Escolhido de Livre Vontade**
Não deverá ser utilizado trabalho forçado, obrigatório (incluindo servidão por dívidas) ou compulsório, trabalho involuntário de reclusos, escravidão ou tráfico de seres humanos. Isto inclui o transporte, abrigo, recrutamento, transferência ou recepção de pessoas vulneráveis através do uso de ameaças, força, coação, rapto ou fraude, para efeitos de exploração. Todo o trabalho tem de ser voluntário e os funcionários são livres de abandonar o local de trabalho a qualquer momento ou de pôr termo à sua colaboração com a empresa. Não pode ser exigido aos funcionários que entreguem qualquer documento de identificação emitido pelo Governo, passaportes ou licenças de trabalho, como condição para a sua contratação. Os encargos excessivos são inaceitáveis e quaisquer encargos cobrados a funcionários têm de ser divulgados.
- 2) Rejeição do Trabalho Infantil**
Não deverá ser utilizado trabalho infantil em nenhuma fase da produção. A palavra "criança" refere-se a qualquer pessoa com menos de 15 anos (ou 14 onde a lei do país assim o permitir), ou com idade inferior à idade da escolaridade obrigatória, ou com uma idade inferior à idade mínima para trabalhar no país. É apoiada a utilização de programas de aprendizagem legítimos no local de trabalho, em conformidade com os regulamentos e legislação aplicáveis. Os funcionários menores de 18 anos não poderão executar trabalhos que possam pôr em perigo a sua saúde e segurança.
- 3) Horário de Trabalho**
Os estudos sobre práticas empresariais demonstram claramente a ligação entre trabalhadores tensos e redução da produtividade, aumento da rotação da mão-de-obra e aumento dos casos de acidentes de trabalho e doença. A semana de trabalho não pode exceder o número máximo de horas estabelecido pela legislação local. Além disso, a semana de trabalho não pode exceder as 60 horas por semana, incluindo horas extra, exceto em situações de emergência ou extraordinárias. Os funcionários têm direito a, pelo menos, um dia de descanso a cada semana de sete dias.
- 4) Salários e Regalias**
As compensações pagas aos funcionários devem estar em conformidade com toda a legislação salarial aplicável, incluindo a relativa a salários mínimos, horas extraordinárias e benefícios previstos na legislação. Em conformidade com as legislações locais, os funcionários têm de ser compensados pelas horas extraordinárias com remunerações horárias mais elevadas que as normais. Não são permitidas deduções salariais como medida disciplinar. O rendimento base dos funcionários tem de ser pago atempadamente através de cheque ou documentação similar.
- 5) Tratamento Humano**
Não poderá ter lugar qualquer forma de tratamento rude ou desumano, incluindo assédio sexual, abuso sexual, castigos corporais, coação mental ou física ou abuso verbal dos funcionários, nem poderá ter lugar a ameaça de qualquer um destes comportamentos. As políticas e procedimentos disciplinares que suportam estes requerimentos têm de ser definidos claramente e comunicados aos funcionários.



A. TRABALHO (cont.)

6) **Não discriminação**

Os Participantes devem estar empenhados em manter uma mão de obra livre de assédio e discriminação ilícitos. As empresas não devem efetuar qualquer tipo de discriminação com base na raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, etnia, deficiência, religião, filiação política, filiação sindical ou estado civil nas práticas de contratação e emprego, tais como promoções, prémios ou acesso a formações. Além disso, os funcionários ou candidatos não devem ser sujeitos a testes médicos passíveis de ser utilizados de modo discriminatório.

7) **Liberdade de Associação**

Uma comunicação aberta e contactos diretos entre funcionários e direção são os métodos mais eficientes para resolver problemas referentes às remunerações e ao local de trabalho. Os direitos dos funcionários à livre associação, à adesão ou não adesão a sindicatos, a procurar representação e à adesão a conselhos de trabalhadores em concordância com a legislação local têm de ser respeitados. Os funcionários devem conseguir comunicar abertamente e partilhar queixas com a gestão no que diz respeito às condições de trabalho e às práticas de gestão sem medo de represálias, intimidações ou assédio.

B. SAÚDE e SEGURANÇA

Os Participantes reconhecem que, além de minimizar a incidência de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, um ambiente de trabalho saudável e seguro melhora a qualidade dos produtos e serviços, a consistência da produção e a manutenção e a motivação da mão de obra. Os Participantes reconhecem ainda que a opinião e formação contínuas do funcionário são fundamentais para identificar e resolver problemas relacionados com a saúde e a segurança no local de trabalho.

Foram utilizados sistemas de gestão reconhecidos, tais como o OHSAS 18001 e as Diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativas à segurança e saúde no trabalho, como referência na preparação do presente Código, e podem ser fontes úteis de informação adicional.

As normas de saúde e segurança são as seguintes:

1) Segurança no Trabalho

A exposição de funcionários a potenciais perigos para a segurança (por exemplo, fontes elétricas e outras fontes de energia, fogo, veículos e perigos de queda) tem de ser controlada através de controlos de projeto, de engenharia e administrativos adequados, manutenção preventiva e procedimentos de trabalho seguros (incluindo bloqueios) e formação contínua em segurança. Nas situações em que os perigos não podem ser adequadamente controlados pelos meios acima descritos, é necessário fornecer aos funcionários equipamento de proteção pessoal adequado e em bom estado de conservação. Os funcionários não devem ser disciplinados por apresentarem preocupações relacionadas com segurança.

2) Preparação para Situações de Emergência

Devem ser identificadas e avaliadas potenciais situações e eventos de emergência e o seu impacto minimizado através da implementação de planos de emergência e procedimentos de resposta, incluindo: relatórios de emergência, procedimentos de notificação e evacuação de funcionários, formação de funcionários e exercícios, sistemas de deteção de incêndios e equipamento de supressão, saídas de emergência adequadas e planos de recuperação.

3) Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

Devem ser estabelecidos procedimentos e sistemas de prevenção, gestão, registo e relatórios de acidentes de trabalho e doenças profissionais, incluindo provisões para: incentivar relatórios dos funcionários; classificar e registar casos de acidentes e doenças; disponibilizar tratamentos médicos necessários; investigar os casos e implementar ações corretivas para eliminar as suas causas; e facilitar o regresso dos funcionários ao trabalho.

4) Higiene Industrial

A exposição dos funcionários a agentes químicos, biológicos e físicos tem de ser identificada, avaliada e controlada. Têm de ser usados controlos administrativos e de engenharia para controlar sobre-exposições. Quando os perigos não puderem ser controlados pelos meios referidos, a saúde dos funcionários tem de ser protegida através de programas de equipamento de proteção pessoal adequados.

5) Trabalho Fisicamente Exigente

A exposição de funcionários aos perigos de tarefas fisicamente exigentes, incluindo manuseamento de materiais e levantamento de objetos muito pesados ou levantamentos repetitivos, estar de pé durante longos períodos de tempo e tarefas de linha de montagem altamente repetitivas ou pesadas, tem de ser identificada, avaliada e controlada.

6) Proteção de Máquinas

As máquinas de produção e demais maquinaria têm de ser avaliadas relativamente a perigos que representam para a segurança. Se a maquinaria representa um perigo para os funcionários, têm de ser instaladas, e é necessário proceder à instalação e manutenção adequadas de proteções físicas, dispositivos de bloqueio e barreiras.



B. SAÚDE e SEGURANÇA (cont.)

7) Saneamento, Alimentação e Alojamento

Os funcionários precisam de ter acesso fácil a instalações sanitárias limpas, água potável e instalações limpas para preparar, guardar e consumir alimentos. Os dormitórios dos funcionários disponibilizados pelo Participante ou por um representante laboral têm de ser mantidos limpos e seguros, e adequadamente equipados com saídas de emergência, água quente para banhos, aquecimento e ventilação adequados, e espaço pessoal razoável, bem como privilégios razoáveis de entrada e saída.

C. AMBIENTE

Os Participantes reconhecem que a responsabilidade ambiental é parte integrante da produção de produtos de classe mundial. Nas atividades de produção têm de ser minimizados os efeitos adversos para a comunidade, ambiente e recursos naturais, e salvaguardadas a saúde e a segurança do público.

Foram utilizados sistemas de gestão reconhecidos, tais como a ISO 14001 e o Sistema comunitário de ecogestão e auditoria (EMAS), como referência na preparação do presente Código e podem ser fontes úteis de informação adicional.

As normas de ambiente são as seguintes:

- 1) Licenças Ambientais e Elaboração de Relatórios**
Todas as licenças, aprovações e registos ambientais necessários (por exemplo, controlo das descargas) têm de ser adquiridos, mantidos e atualizados, e os seus requisitos funcionais e de elaboração de relatórios têm de ser cumpridos.
- 2) Prevenção da Poluição e Redução de Recursos**
Todo o tipo de resíduos, incluindo águas e energia, tem de ser reduzido ou eliminado na fonte, ou através de práticas como a modificação dos processos de produção, manutenção e das instalações utilizadas, além da substituição, conservação, reciclagem e reutilização de materiais.
- 3) Substâncias Perigosas**
Os químicos e outras substâncias que representem um perigo caso sejam libertadas para a atmosfera têm de ser identificados e controlados para assegurar que são manuseados, transportados, armazenados, utilizados, reciclados ou reutilizados e eliminados em segurança.
- 4) Águas Residuais e Resíduos Sólidos**
As águas residuais e os resíduos sólidos resultantes do funcionamento, dos processos industriais e das instalações sanitárias, têm de ser caracterizados, monitorizados, controlados e tratados em conformidade com as normas antes da sua descarga ou eliminação.
- 5) Emissões para a Atmosfera**
As emissões para a atmosfera de químicos orgânicos voláteis, aerossóis, substâncias corrosivas, partículas, químicos que destroem o ozono e subprodutos da combustão gerados pelo funcionamento têm de ser caracterizados, monitorizados, controlados e tratados em conformidade com as normas antes da sua descarga.
- 6) Restrições ao Conteúdo dos Produtos**
Os Participantes têm de observar a legislação, regulamentos e requisitos dos clientes aplicáveis relativamente à proibição ou restrição de substâncias específicas, incluindo na rotulagem para reciclagem e eliminação.



D. ÉTICA

Para satisfazer as responsabilidades sociais e atingir sucesso no mercado, os Participantes e os seus agentes têm de defender os mais elevados padrões em matéria de ética empresarial, incluindo:

- 1) **Integridade Empresarial**
Em todas as interações empresariais, têm de ser defendidos os mais altos padrões de integridade. Os Participantes têm de ter uma política de tolerância zero para proibir todas e quaisquer formas de suborno, corrupção, extorsão e desvio de fundos (e que cubra a promessa, a oferta, a dádiva e a aceitação de qualquer suborno). Todas as negociações devem ser realizadas de forma transparente e transpostas com rigor para os livros e documentos de registo dos Participantes. Têm de ser implementados procedimentos de monitorização e aplicação para garantir o cumprimento da legislação anticorrupção.
- 2) **Sem Vantagens Indevidas**
Os subornos ou outras formas de conseguir vantagens indevidas não devem ser oferecidos ou aceites.
- 3) **Divulgação de Informação**
A informação relativa às atividades, estrutura, situação financeira e desempenho da empresa tem de ser divulgada em conformidade com os regulamentos aplicáveis e com as práticas prevalecentes da indústria. A falsificação de registos ou a representação errónea das condições ou práticas da cadeia de abastecimentos são inaceitáveis.
- 4) **Propriedade Intelectual**
Os direitos de propriedade intelectual têm de ser respeitados; a transferência de tecnologia e de conhecimentos tem de ser realizada em conformidade com os direitos de propriedade intelectual.
- 5) **Negócio Justo, Publicidade e Concorrência**
É obrigatório defender as normas de negócio justo, publicidade e concorrência. Devem ser aplicados os meios adequados para salvaguardar as informações relativas a clientes.
- 6) **Proteção de Identidade**
Os programas que garantem a confidencialidade e proteção de quem fizer uma denúncia acerca de um empregado ou fornecedor² têm de ser mantidos.
- 7) **Prospecção Responsável de Minerais**
Os Participantes devem ter uma política que possa garantir razoavelmente que o tântalo, estanho, tungsténio e ouro utilizados nos produtos fabricam não financiam nem beneficiam, direta ou indiretamente, grupos armados responsáveis por abusos sérios dos direitos humanos na República Democrática do Congo ou em países vizinhos. Os Participantes devem efetuar as devidas diligências sobre a fonte e a cadeia de responsabilidade destes minerais e disponibilizar as suas medidas diligentes aos clientes, sempre que lhes seja solicitado.
- 8) **Privacidade**
Os Participantes comprometem-se a proteger as expectativas razoáveis de privacidade de informação pessoal de todos os agentes com quem têm negócios, incluindo fornecedores, clientes, consumidores e funcionários. Os Participantes têm de cumprir os requisitos legais e regulamentares relativos à privacidade e à segurança de informação, quando recolhem, armazenam, tratam, transmitem e partilham informações pessoais.

² Definição de denunciante: qualquer pessoa que divulga informação sobre conduta imprópria de um empregado ou dirigente de uma empresa, ou de um governante público ou de uma organização pública.



D. ÉTICA (cont.)

9) Não Retaliação

Os Participantes devem ter um processo de comunicação para que o pessoal possa expor quaisquer preocupações sem qualquer medo de retaliações.

E. SISTEMA DE GESTÃO

Os Participantes devem adotar ou estabelecer um sistema de gestão cujo âmbito se relacione com os conteúdos do presente Código. O sistema de gestão deverá ser projetado para assegurar: (a) o cumprimento dos requisitos legais, regulamentares e dos clientes aplicáveis relativamente às operações e produtos; (b) a conformidade com o presente Código e (c) a identificação e mitigação dos riscos operacionais relacionados com o presente Código. Deve também facilitar processos de melhoria contínua.

O sistema de gestão deve contemplar os seguintes elementos:

- 1) **Compromisso da Empresa**
Documentos de orientação relativos à responsabilidade social e ambiental da empresa, aprovados pela direção executiva, dando conta do compromisso do Participante de cumprimento e melhoria contínua.
- 2) **Fiabilidade e Responsabilidade da Gestão**
O Participante deve identificar claramente o(s) representante(s) da empresa responsável(eis) por garantir a implementação dos sistemas de gestão e programas associados. Os quadros superiores devem rever o estado do sistema de gestão regularmente.
- 3) **Requisitos Legais e dos Clientes**
Processos para identificar, monitorizar e compreender os requisitos legais, regulamentares e dos clientes aplicáveis, incluindo os requisitos do presente Código.
- 4) **Avaliação e Gestão dos Riscos**
Processos para identificar riscos ambientais, de saúde e de segurança³ e riscos de práticas laborais e éticos, associados às atividades do Participante. Determinar a importância relativa de cada tipo de risco e implementar os controlos físicos e processuais adequados para controlar os riscos identificados e garantir o cumprimento dos regulamentos.
- 5) **Objetivos de Melhoria**
Os objetivos de desempenho, as metas e os planos de implementação devem tomar forma escrita para melhorar o desempenho social e ambiental do Participante, incluindo avaliações periódicas sobre o desempenho do Participante e os objetivos atingidos.
- 6) **Formação**
Programas de formação para quadros e funcionários para melhorar a implementação das políticas, dos procedimentos e os objetivos de melhoria do Participante e para cumprir os requisitos legais e regulamentares aplicáveis.
- 7) **Comunicação**
Processos para comunicar clara e eficazmente as políticas, práticas, expectativas e desempenho do Participante aos funcionários, fornecedores e clientes.
- 8) **Feedback e Participação dos Funcionários**
Processos contínuos para avaliar a compreensão e obter feedback dos funcionários sobre as práticas e condições cobertas pelo presente Código e para fomentar a melhoria contínua.

³ As áreas a incluir na avaliação de riscos para a saúde e segurança ambiental são as áreas de produção, armazéns, equipamento de apoio à fábrica e instalações, laboratórios e áreas de teste, instalações sanitárias (casas de banho), cozinha/cafetaria e alojamento/dormitórios dos funcionários.



E. SISTEMA DE GESTÃO (cont.)

- 9) Auditorias e Avaliações**
Autoavaliações periódicas para garantir o cumprimento dos requisitos legais e regulamentares, do conteúdo do presente Código e dos requisitos contractuais dos clientes no que respeita à responsabilidade social e ambiental.
- 10) Processo de Correção de Erros**
Um processo para a correção atempada de deficiências identificadas por avaliações internas ou externas, inspeções, averiguações e controlos.
- 11) Documentação e Registos**
Criação e manutenção de documentos e registos para assegurar o cumprimento dos regulamentos e a conformidade com os requisitos da empresa, juntamente com a confidencialidade adequada para proteger a privacidade.
- 12) Responsabilidade para com Fornecedores**
Um processo para comunicar os requisitos do presente Código aos fornecedores e para monitorizar o cumprimento do presente Código pelos fornecedores.

REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

As seguintes normas foram utilizadas na preparação do presente Código e podem ser fontes úteis de informação adicional. As seguintes normas podem ou não ser apoiadas por cada Participante.

Lei Dodd-Frank de reforma da Wall Street e proteção dos consumidores
<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Sistema comunitário de ecogestão e auditoria
www.quality.co.uk/emas.htm

Iniciativa Comércio Ético
www.ethicaltrade.org/

Código de práticas para a segurança e saúde da OIT
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

Normas laborais internacionais da OIT
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

Norma ISO 14001
www.iso.org

Agência Nacional de Proteção contra Incêndios
www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

Princípios Diretores da OCDE
http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en_2649_34889_44307940_1_1_1_1,00.html

Princípios Diretores da OCDE para as empresas multinacionais
www.oecd.org

OHSAS 18001
www.bsi-global.com/index.xalter

Declaração Universal dos Direitos do Homem
www.un.org/Overview/rights.html

Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção
www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

United Nations Global Compact
www.unglobalcompact.org

SA 8000
www.cepaa.org/

SAI
www.sa-intl.org



VERSÕES ANTERIORES

Versão 1.0 - Publicada em outubro de 2004.

Versão 1.1 - Publicada em maio de 2005. Documento convertido para formato EICC, revisão da disposição da página; sem alterações de conteúdo.

Versão 2.0 - Publicada em outubro de 2005, revisão de várias disposições.

Versão 3.0 – Publicada em junho de 2009, revisão de várias disposições.

Versão 4.0 – Publicada em abril de 2012, revisão de várias disposições.



O Código de Conduta da EICC foi desenvolvido inicialmente por um conjunto de empresas envolvidas no fabrico de produtos eletrónicos entre junho e outubro de 2004. Convida-se e incita-se as empresas a adotar o presente Código. Para mais informações, consulte: www.eicc.info.



ANEXO

COMITÊ DE ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

O comitê objetiva promover o cumprimento deste Código de Conduta em todo o seu conteúdo, busca estabelecer metas para averiguar melhoria contínua no setor de ética e responsabilidade social.

1 Composição do Comitê: O Comitê de Ética e Responsabilidade Social é composto de 03 três membros distribuídos conforme abaixo:

- 01 Representantes da Qualidade e Melhoria Contínua;
- 01 Representante do setor de Recursos Humanos;
- 01 Representante da Diretoria;

2 Os funcionários poderão utilizar o canal de comunicação interna (**Fale com o Presidente**) para denunciar qualquer ato ou fato passível de ser entendido como infração a este Código, caberá ao Comitê proceder à apuração do mesmo, levando ao conhecimento da Diretoria para que sejam tomadas as devidas providencias.

I - DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Código não esgota todos os princípios éticos a serem observados pelos colaboradores da Eletro Forma, devendo ser complementado pelos códigos de ética de diversas categorias profissionais. Este Código entra em vigor na data da assinatura do presente documento.

São Paulo, 15 de Agosto de 2013.