



CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA



engenharia

Construímos para seu negócio e sua vida



**CÓDIGO DE
CONDUTA ÉTICA**

**A GP ENGENHARIA, POR MEIO
DESTE CÓDIGO DE CONDUTA
ÉTICA, PRETENDE DISSEMINAR
OS VALORES MORAIS E ÉTICOS
QUE A NORTEIAM.**



Construímos para seu negócio e sua vida

ÍNDICE

Perfil da empresa	4
Identidade Organizacional	5
Política do SGI	6
Pacto Global da ONU	7
Carta de compromisso - Direitos Humanos	8
Objetivos	9
Abrangência	10
Princípios do Código de Conduta	11
Compromissos de Conduta Ética	20
Brindes, Presentes e hospitalidade	22
Sanções Disciplinares	25
Termo de Compromisso	31



engenharia

Construímos para seu negócio e sua vida

PERFIL DA EMPRESA

A GP Engenharia Ltda. foi fundada em agosto de 1994, pelo Engenheiro Civil Geraldo Majela de Menezes Neto, marca sua presença no mercado da Construção Civil com a realização de obras nos setores público e privado e estabelece seu próprio conceito profissional através dos serviços prestados, buscando manter acima de tudo a responsabilidade social e ambiental, o comprometimento para com os seus clientes e fornecedores, a capacidade e qualificação técnica de seus colaboradores, ou seja, aliando as condições necessárias para oferecer produtos e/ou serviços de qualidade objetivando a melhoria contínua e satisfação de nossos clientes.

Com a sede instalada na capital sergipana, a GP Engenharia Ltda possui forte atuação nos diversos municípios do Estado de Sergipe, além de já ter atuado em outros municípios da Federação a exemplo de Ariquemes (RO) e Rio Largo (AL). São esses os diferenciais que fazem da GP Engenharia Ltda. uma empresa de grande responsabilidade e credibilidade no mercado da Construção Civil.

Com o objetivo de aumentar a satisfação dos clientes e atender as legislações, a direção decidiu implementar um sistema de Gestão, responsável por atuar de forma ética, íntegra e transparente, de acordo com as orientações definidas na Política Empresarial de Conformidade. Portanto, devem ser simultaneamente responsáveis pela implantação, observância, difusão e fiscalização do cumprimento do Código de Ética e Conduta da construtora.

Diante o exposto, caso o integrante tenha dúvidas sobre qual conduta adotar diante de uma possível ação questionável, própria ou de terceiros, deve levar o assunto ao conhecimento de seu líder direto, de forma aberta e sincera, ou ao órgão colegiado denominado Comitê de Ética, até que a dúvida seja sanada, não sendo aceita, a omissão ou alegação de desconhecimento.

Com este Código de Ética, Conduta e Responsabilidade, todos ficam cientes de que devem conduzir suas atividades de maneira coerente com as diretrizes a seguir.

A Direção



engenharia

Construímos para seu negócio e sua vida

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

MISSÃO

Busca manter acima de tudo a responsabilidade social e ambiental, o comprometimento para com os clientes e fornecedores, a capacidade e qualificação técnica de seus colaboradores, aliado as condições necessárias para oferecer produtos e/ou serviços de qualidade, objetivando sempre a melhoria contínua e a satisfação dos clientes.

VISÃO

Ser reconhecida pelos clientes e pela sociedade como uma empresa de responsabilidade e credibilidade no mercado da Construção Civil, agregando valores para os seus clientes, fornecedores e colaboradores.

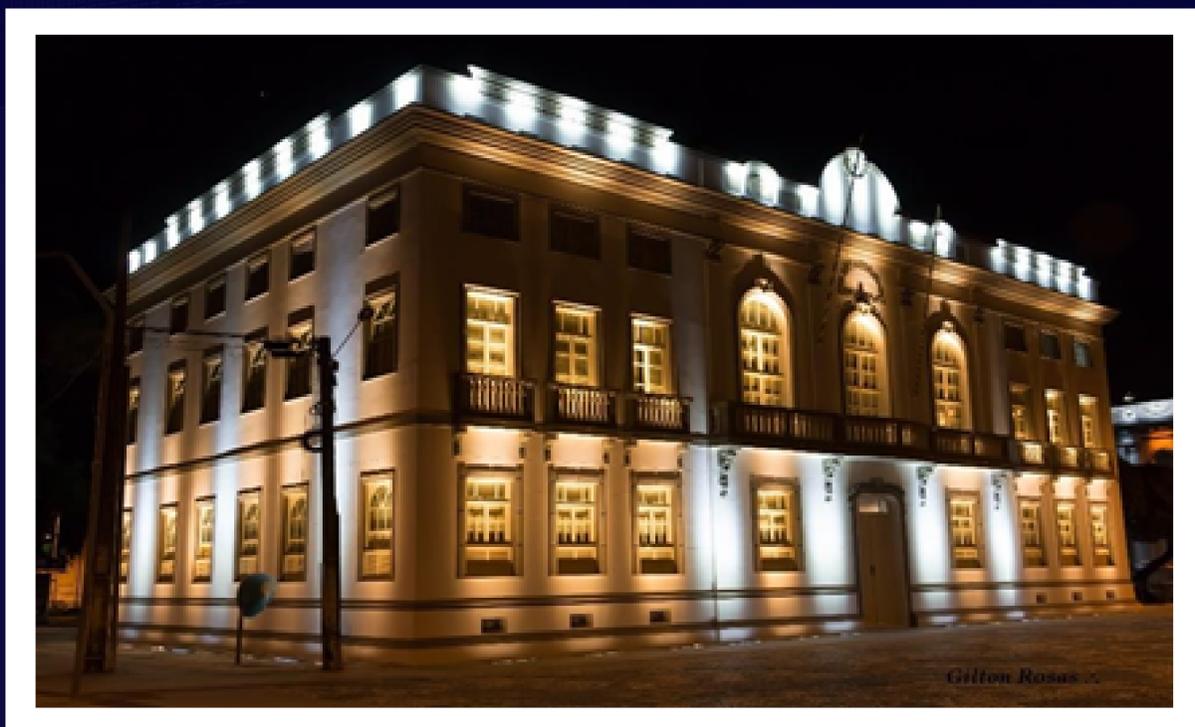
VALORES

- Satisfação ao atendimento às necessidades dos clientes;
- Respeito e prioridade na segurança e a vida no trabalho;
- Responsabilidade social e ambiental;
- Ética e transparências nos relacionamentos.



POLÍTICA DO SGI

Melhorar continuamente a qualidade dos serviços prestados aos nossos clientes públicos e privados, respeitando as normas técnicas, compliance, ambientais e de segurança do trabalho, buscando a qualificação dos colaboradores e valorizando de forma transparente e ética a relação com os nossos parceiros, buscando a satisfação dos nossos clientes.



Restauração do Palácio Fausto Cardoso



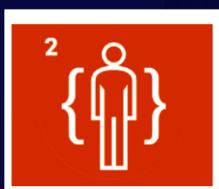
engenharia

Construímos para seu negócio e sua vida

PACTO GLOBAL DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS



1 - RESPEITAR e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência.



2 - ASSEGURAR-SE a não participação da empresa em violações dos direitos humanos.



3 - APOIAR a liberdade de associação e reconhecer o direito a negociação coletiva.



4 - ELIMINAR todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.



5 - ERRADICAR todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva.



6 - ESTIMULAR práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.



7 - ASSUMIR práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.



8 - DESENVOLVER iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.



9 - INCENTIVAR o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.



10 - COMBATER a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.



CARTA DE COMPROMISSO DIREITOS HUMANOS

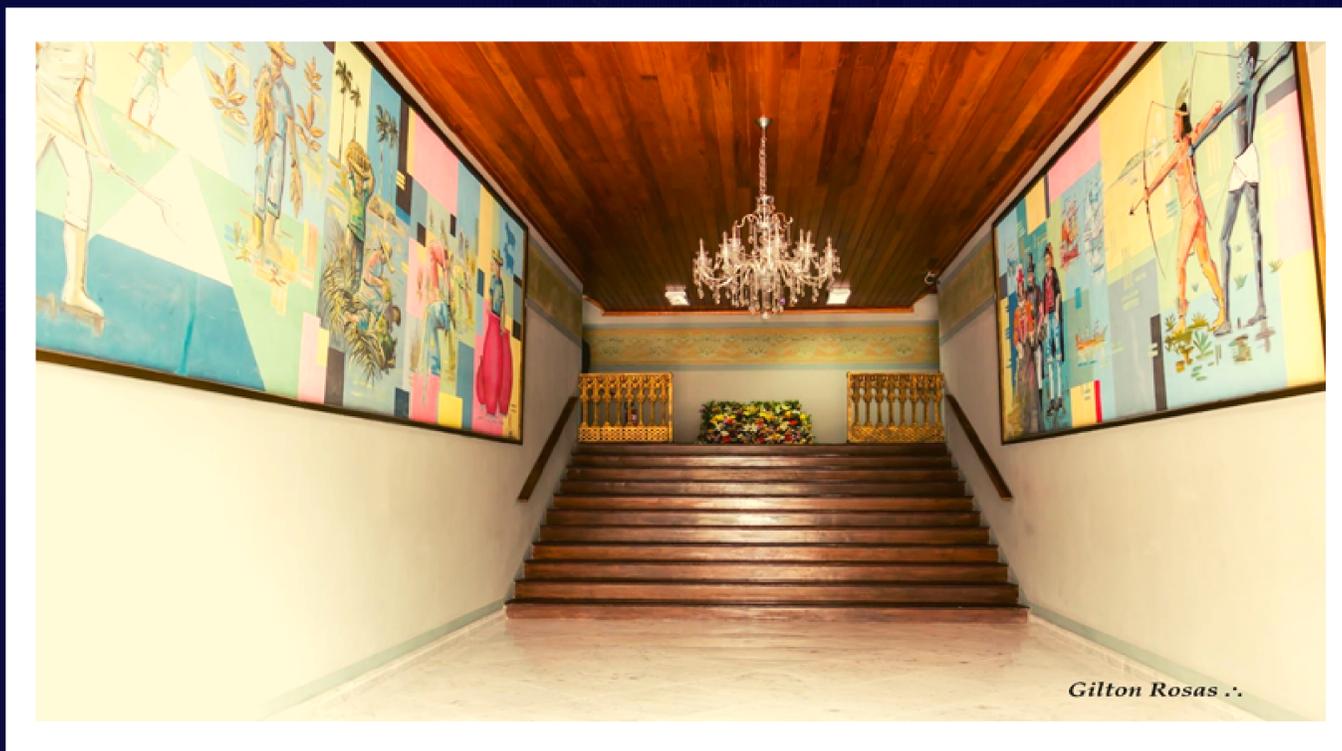
A GP Engenharia empresa engajada com a responsabilidade social, empresarial e com a construção de uma sociedade mais justa e sustentável, se compromete a respeitar os direitos humanos em sua atuação, e a trabalhar em seis agendas positivas para a promoção dos direitos humanos:

- a) Promoção da equidade de gênero no local de trabalho;
- b) Promoção da equidade de raça no local de trabalho;
- c) Inclusão de pessoas com deficiência;
- d) Apoio para a promoção dos direitos da criança, do adolescente e do jovem;
- e) Erradicação do trabalho escravo; e
- f) Garantia da liberdade de organização, respeitando a liberdade de associação e negociação coletiva, fortalecendo a cultura do diálogo com os sindicatos e buscando erradicar práticas de discriminação contra a atividade sindical.



OBJETIVO

Ao publicar este Código de Conduta Ética, a GP Engenharia busca auxiliar todos aqueles que a representa a adotarem uma conduta uniforme de integridade na condução e desenvolvimento dos negócios, atendendo os conceitos, regras e diretrizes contidos neste documento.



Restauração do Palácio Fausto Cardoso



engenharia

Construímos para seu negócio e sua vida

ABRANGÊNCIA



Reforma da Escola Murilo Braga

A abrangência do presente Código de Conduta Ética inclui todos os negócios da GP Engenharia, incluindo as diretorias, os ocupantes de funções gerenciais, os colaboradores, os estagiários e os fornecedores e terceiros(aqui se incluem aqueles que se relacionam indiretamente como parceiros e sub contratações), constituindo compromisso individual e coletivo de todos e de cada um deles cumpri-lo e promover o seu cumprimento, em todas as ações da cadeia produtiva e nas suas relações com os demais com os clientes e sócios e investidores.



engenharia

Construímos para seu negócio e sua vida

PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA

INTEGRIDADE

A GP Engenharia e seus colaboradores comprometem-se a cumprir a legislação e não executar qualquer ação que viole o ordenamento jurídico brasileiro, regulamentos e/ou normas internas e externas, atuando com diligência e responsabilidade organizacional.

Consideramos intolerável qualquer prática de trabalho infantil, forçado ou compulsório.

Respeitamos os direitos autorais e a propriedade intelectual de terceiros e não permitimos o uso ou compartilhamento de cópias não autorizadas, ou obtidas ilegalmente, de materiais, sistemas e softwares de terceiros. Comprometemo-nos com iniciativas de prevenção e combate à corrupção em todas as suas formas estabelecendo, por meio do leis anticorrupção, padrões comportamentais para os colaboradores frente a situações que possam envolver ou caracterizar subornos e/ou corrupção.

Portanto, na prática devemos:

- a) Disseminar os princípios éticos e os compromissos assumidos em nosso Código de Conduta Ética e Guia Anticorrupção para os colaboradores, fornecedores, agentes, consultores e clientes;
- b) Exigir a observação das leis vigentes e do nosso Código de Conduta Ética em toda a nossa relação com os colaboradores, fornecedores, agentes, consultores e clientes;
- c) Recusar e coibir quaisquer práticas de corrupção;
- d) Contribuir com a fiscalização e controle do poder público;



PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA

INTEGRIDADE

e) Cumprir a legislação em vigor no país e alinhar-se com as normas e princípios nacionais e internacionais;

f) Selecionar e contratar fornecedores e prestadores de serviços tendo como base critérios legais, técnicos, de qualidade e de custo, exigindo um perfil ético dos mesmos, incluindo suas cadeias produtivas nas práticas de gestão social e ambiental, recusando trabalho infantil, trabalho forçado ou compulsório, concorrência desleal e outras práticas contrárias aos compromissos deste Código;

g) Gerir de maneira eficiente o Código de Conduta Ética, estimulando o seu cumprimento e estabelecendo um canal (www.gpenginearia.com/faleconosco) de comunicação com seus cliente e sócios e investidores, neutro e isento, onde possam ser sanadas as dúvidas ou relatados quaisquer desvios ou descumprimentos aos preceitos previstos neste Código de Conduta Ética;

h) Proibir expressamente qualquer retaliação contra pessoa, que de boa-fé, relatar, manifestar suspeita, dúvida, ou preocupação sobre possível violação deste Código de Conduta Ética ou da legislação vigente, não isentando, contudo, tal pessoa de penalidade caso tenha envolvimento comprovado na violação;

i) Proteger a confidencialidade de todos os envolvidos em desvios éticos, visando preservar direitos e a neutralidade das decisões; e

j) Zelar pela transparência e equilíbrio nas relações com partes relacionadas, devendo as informações transmitidas serem exatas e verdadeiras, sendo dever dos gestores monitorar e administrar potenciais conflitos de interesses da direção e dos membros do Comitê, de forma a evitar o mau uso do patrimônio da organização e, especialmente, abusos.



PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA

TRANSPARÊNCIA

Atuamos com transparência e verdade em todas as nossas relações. Temos o compromisso de proteger os direitos de privacidade e de confidencialidade assumidos perante cliente e sócios e investidores. Portanto, na prática devemos:

- a) Fornecer informações pontuais, precisas e completas e consistentes com suas obrigações e manter o sigilo de informações, evitando a divulgação seletiva de dados financeiros sensíveis ao mercado; e
- b) Promover negociações honestas e justas, não manipulando e/ou utilizando informações privilegiadas que possam resultar em vantagem indevida.

EQUIDADE

Respeitamos as diferenças e diversidades nas suas múltiplas formas e manifestações. Reconhecemos, respeitamos e valorizamos os interesses e direitos de todos os clientes e sócios e investidores e promovemos seu envolvimento na busca de soluções adequadas e sustentáveis para todos, estimulando o ambiente de sugestões e críticas.

Consideramos tolerável a contratação de profissionais que tenham parentes na organização, desde que não envolvido no processo de contratação ou ligado diretamente, e que tenham passado por processo de admissão dentro de todos os parâmetros normativos estabelecidos.

Portanto, na prática devemos:



PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA

EQUIDADE

- a) Seguir normativos internos a respeito da contratação de pessoas físicas com grau de parentesco com nossos profissionais, de modo a evitar conflitos de interesse. A contratação de familiares de colaboradores será aceita pela GP Engenharia, desde que sem quaisquer privilégios de cargos, salários e benefícios, e todos devem ter concorrido em igualdade de condições com outros candidatos;
- b) Garantir o equilíbrio e equidade de nossas decisões, com o objetivo de respeitar os direitos do conjunto de sócios e investidores.; e
- c) Atuar de forma justa e garantir a isonomia entre todos os sócios e investidores.

PRESTAÇÃO DE CONTAS

Os colaboradores da GP Engenharia devem prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões e atuando com diligência e responsabilidade no âmbito dos seus papéis.

Portanto, na prática devemos:

- a) Divulgar no tempo correto e de forma transparente os resultados, atendendo a legislação, comprometidos com a exatidão e consistência nas informações;
- b) Prestar contas regularmente de suas ações investindo na construção de uma relação de confiança com seus diversos sócios e investidores; e
- c) Compreender e assumir responsabilidade pelo papel relacionado ao seu cargo e atuação, agindo com diligência e responsabilidade.



PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA

RESPONSABILIDADE ORGANIZACIONAL

Atuamos com transparência, diligência e responsabilidade na tomada de decisão, sempre zelando pela viabilidade econômico-financeira da organização. Buscamos assegurar aos sócios e investidores o retorno do capital investido, estimulando-os ao contínuo reinvestimento nos negócios para a perenidade da GP Engenharia.

Promovemos o incentivo à inovação e o desenvolvimento tecnológico. Portanto, na prática devemos:

- a) Buscar permanentemente o aumento da eficiência, da produtividade, da eficácia e da competitividade, conduzindo os negócios e atividades com responsabilidade social e ambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável;
- b) Cumprir o ordenamento jurídico, incluindo as leis que disciplinam a Segurança, Medicina e Meio Ambiente, bem como as leis anticorrupção, mantendo uma cultura de integridade;
- c) Evitar a exposição a riscos de nossos colaboradores e/ou as comunidades em que atuamos; e
- d) Atuar proativamente na busca de níveis crescentes de excelência e rentabilidade.



PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA

VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

Promovemos o cuidado com a qualidade de vida, saúde e segurança. Promovemos a igualdade de oportunidades, reconhecendo, recompensando e investindo nas pessoas com base no mérito. Estimulamos o desenvolvimento dos nossos colaboradores criando oportunidades de ascensão, valorizando o entusiasmo e o compromisso pela causa GP Engenharia, reconhecendo sua contribuição de forma justa. Consideramos inaceitável o assédio e a discriminação de qualquer natureza, e promovemos a relação respeitosa em nosso ambiente de trabalho.

Portanto, na prática devemos:

- a) Garantir o desenvolvimento de uma cultura de segurança, meio ambiente e saúde no ambiente de trabalho, disponibilizando todas as condições e meios necessários;
- b) Manter regras isonômicas de admissão, treinamento, desenvolvimento e desligamento;
- c) Respeitar e promover a diversidade combatendo todas as formas de preconceitos;
- d) Coibir qualquer tipo de tratamento discriminatório em função da sua raça, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política ou qualquer fator de diferenciação individual; e
- e) Desenvolver uma cultura empresarial que valoriza o intercâmbio e a disseminação de conhecimentos e promover a capacitação contínua dos seus colaboradores.



PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA

SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

Avaliamos os impactos de nossas ações buscando minimizar as consequências no meio ambiente. Adotamos inovações tecnológicas para desenvolver nossas atividades de forma segura e eficaz. Promovemos a educação, conscientização e comprometimento das pessoas no que tange à proteção ao meio ambiente.

Portanto, na prática devemos:

- a) Promover o uso sustentável dos recursos naturais, a redução do consumo, a reciclagem de materiais, a redução de resíduos sólidos e da emissão de gases poluentes;
- b) Identificar, avaliar e gerir os negócios atuando preventiva e corretivamente na prevenção e mitigação de impactos e passivos ambientais; e
- c) Desenvolver programas focados na maximização do consumo ambiental.



PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE CONDUCTA

SUSTENTABILIDADE SOCIAL

Respeitamos as particularidades legais, sociais, culturais, religiosas e políticas, cumprindo as leis, as normas e os procedimentos internos, promovendo a diversidade sociocultural.

Buscamos contribuir para o desenvolvimento econômico, social e o bem-estar da população onde atuamos.

Portanto, na prática devemos:

- a) Manter canais institucionais de negociação com as entidades sindicais representativas dos colaboradores buscando a conciliação de interesses, observância dos direitos e deveres, respeitando o direito de livre associação dos colaboradores aos sindicatos;
- b) Prevenir, monitorar, avaliar e controlar os impactos das nossas atividades nas comunidades onde operamos informando aos clientes, comunidade e sociedade sobre os possíveis riscos ambientais e de acidentes, resultantes de falhas de operação. Em caso de acidente, informá-los imediatamente;
- c) Estabelecer um canal de comunicação permanente e estimular o diálogo com as comunidades onde atuamos;
- d) Incentivar o voluntariado entre seus colaboradores de forma a potencializar suas competências em prol das comunidades do entorno;
- e) Promover a conscientização social e o exercício pleno da cidadania por meio do exemplo institucional;
- f) Articular em parceria com instituições de ensino a melhoria da qualificação da mão de obra no segmento de atuação da empresa;
- g) Contribuir para o desenvolvimento econômico, social, tecnológico, ambiental, político e cultural do Brasil; e
- h) Apoiar ações e atividades voltadas à pesquisa, desenvolvimento e inovação que possam ajudar a elevar o padrão da construção civil brasileira.



PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA

SATISFAÇÃO DOS CLIENTES

Buscamos atuar proativa e constantemente na melhoria da qualidade de nossos serviços de forma a prestá-los com confiabilidade, eficiência e segurança, primando pela atuação responsável. Somos receptivos às opiniões dos clientes para a melhoria dos nossos serviços.

Portanto, na prática devemos:

- a) Oferecer serviços de qualidade, com tecnologia avançada e com padrão de atendimento eficiente e eficaz, buscando a plena satisfação e perenidade nos relacionamentos;
- b) Promover interface contínuo junto aos clientes considerando suas opiniões, visando melhor atendê-los; e
- c) Investir em tecnologia nos negócios em prol dos clientes, visando sempre atendê-los com qualidade e de forma sustentável.

RESPEITO PELA CONCORRÊNCIA

A GP Engenharia sempre competirá de maneira justa e ética, não tolerando qualquer prática de comportamentos anti-competitivos, tais como formação de cartéis ou abuso de poder de mercado.

Portanto, na prática devemos:

- a) Manter uma relação fundamentada no respeito e na honestidade; e
- b) Desenvolver juntamente com a concorrência melhorias no segmento de atuação focado na responsabilidade social e ambiental.



COMPROMISSOS DE CONDUTA ÉTICA

São compromissos de todos os colaboradores da GP Engenharia:

- a) Ser honesto, justo, digno, cordial e atencioso com todas as pessoas com que se relaciona respeitando quaisquer diferenças individuais;
- b) Exercer o direito de recusa, não realizando qualquer prática que possa ser conflitante com os interesses da GP Engenharia comunicando aos seus superiores hierárquicos ou canal de ética (www.gpengenharia.com/faleconosco) qualquer situação que aparentemente configure conflito de interesses;
- c) Zelar pelo sigilo profissional e, quando se manifestar em ambiente público ou privado, sempre preservar os interesses da GP Engenharia;
- d) Utilizar de forma correta o patrimônio material e imaterial, não fazendo seu uso para obtenção de qualquer vantagem pessoal ou de terceiros, buscando preservar e fortalecer a imagem e reputação da GP Engenharia;
- e) Não usar o cargo ou função exercida para conseguir vantagens indevidas;
- f) Não praticar e nem submeter-se a atos de preconceito, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, assédio moral, assédio sexual, falsidade ideológica ou qualquer outro ato contrário aos princípios éticos e aos compromissos deste Código de Conduta Ética e denunciar imediatamente os transgressores ao Canal de Ética (www.gpengenharia.com/faleconosco);



COMPROMISSOS DE CONDUTA ÉTICA

g) Respeitar a propriedade intelectual e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por colegas, independentemente do nível hierárquico;

h) Não exigir, insinuar, aceitar ou oferecer qualquer tipo de favor, vantagem, benefício, doação, gratificação, para si ou para qualquer outra pessoa, como contrapartida às suas atividades profissionais;

i) Zelar pela defesa da vida e pela integridade física de segurança das pessoas e instalações, bem como pela preservação do meio ambiente; e

j) Não estar em uma situação de trabalho sob a influência de álcool e/ou de outras drogas, conforme estabelecido no normativo da segurança, meio ambiente e saúde – Ações de Prevenção ao uso indevidode álcool e de outras drogas.



BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

DEFINIÇÕES GERAIS

As seguintes proibições devem ser consideradas:

- a) A GP Engenharia não admite o oferecimento ou recebimento, direta ou indiretamente, de brindes, presentes e hospitalidades, que não respeitem as regras ou a legislação aplicável, com a intenção de obter, conceder privilégios ou benefícios indevidos para a pessoa ou para empresa;
- b) A GP Engenharia, entende que a oferta de qualquer natureza a candidatos, partidos políticos, representantes de partidos ou campanhas afins, deve estar em acordo a legislação vigente.

No entanto, desde que não gerem conflito de interesses, são considerados ofertas e oferecimentos aceitáveis:

DEFINIÇÕES ESPECIAIS

A empresa entende que, face ao potencial conflito das atividades que executam, os colaboradores da área de suprimentos, gestores de contratos e todos os colaboradores que negociam diretamente com fornecedores, somente poderão aceitar brindes institucionais. Todas as demais situações devem ser submetidas à análise do Comitê de Ética e Compliance por meio de registro de dúvida no canal de Ética (ouvidoria@gpengenharia.com).

De acordo com a tabela seguinte:



ITEM	RECEBIMENTO	OFERTAS
BRINDES INSTITUCIONAIS	Permitido, desde que tenha valor Simbólico e tenha logomarca da empresa.	Permitido, desde que tenha valor simbólico e tenha logomarca da empresa.
PRESENTES E ENTRETENIMENTO	Limitados a R\$300 por pessoa ou conjunto.	Limitados a R\$300 por pessoa ou conjunto, com aprovação do Direção da empresa.
REFEIÇÕES	Limitado a R\$300 por pessoa.	Limitado a R\$300 por pessoa.
FEIRAS E EVENTOS	<p>Só podem ser aceitos caso a oferta em questão se refira ao incremento do processo de trabalho ou fomento de negócios respeitando as seguintes regras:</p> <p>Até R\$1.500 com aprovação da Diretoria da empresa. E registro no canal de ética (incluir evidência de aprovação ouvidoria@gpengineharia.com;</p> <p>Acima de R\$1.500 deve ser submetido ao Comitê de Ética para avaliação.</p>	<p>Só podem ser ofertados caso a oferta em questão se refira ao incremento do processo de trabalho ou fomento de negócios, respeitando as seguintes regras:</p> <p>Até R\$1.500 com aprovação da Diretoria da empresa. E registro no canal de ética ouvidoria@gpengineharia.com;</p> <p>Acima de \$1.500 - deve ser submetido ao Comitê de Ética para avaliação.</p>
CURSOS E TREINAMENTOS	<p>Só podem ser aceitos caso a oferta em questão se refira ao incremento do processo de trabalho, respeitando as seguintes regras:</p> <p>Até R\$1.500 - com aprovação do Diretoria da empresa e registro no canal de ética ouvidoria@gpengineharia.com.</p> <p>Acima de R\$1.500 - deve ser submetido ao Comitê de Ética e Compliance para avaliação.</p>	<p>Só podem ser ofertados caso a oferta em questão se refira ao fomento de negócios, respeitando as seguintes regras:</p> <p>Até R\$1.500 - com aprovação do Diretoria da empresa. E registro no canal de ética ouvidoria@gpengineharia.com.</p> <p>Acima de R\$1.500 - deve ser submetido ao Comitê de Ética e Compliance para avaliação.</p>



BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

A oferta de brindes, presentes e hospitalidades previstas nas normas da empresa, deve sempre respeitar as normas internas dos clientes, fornecedores ou parceiros de negócio. Todas as demais exceções devem ser submetidas à análise do Comitê de Ética e Compliance por meio de registro de dúvida no canal de Ética através: ouvidoria@gpenharia.com.

Os membros de Comitê de Ética e Compliance são responsáveis pela elaboração deste Código de Conduta Ética, sua gestão, comunicação e atualização, bem como possui incumbência por determinar as ações necessárias para a divulgação e disseminação dos mais elevados padrões de conduta ética.

Os colaboradores tomarão conhecimento formal deste Código, que será amplamente divulgado, por meio impresso e eletrônico e no site da empresa. A GP Engenharia submeterá este Código de Conduta Ética as revisões periódicas. Os esclarecimentos de dúvidas e/ou registros de relatos pertinentes ao Comitê de Ética e Compliance devem ser realizados pelo endereço: ouvidoria@gpenharia.com.

Cabe ao Comitê de Ética e Compliance o tratamento de relatos de transgressões éticas, preservando o anonimato do denunciante, de modo a evitar constrangimentos e retaliações. Todos os colaboradores e prestadores de serviços GP Engenharia deverão declarar seu conhecimento e concordância com os termos deste Código de Conduta Ética, mediante a assinatura de declaração no modelo anexo e realizar entrega à área de Recursos Humanos.



SANÇÕES DISCIPLINARES

O descumprimento deste normativo é passível de sanções disciplinares. As medidas disciplinares possíveis são:

ADVERTÊNCIA VERBAL;

Deve ser aplicada em casos que o fato não tenha interferido na rotina da empresa e desde que este também não tenha afrontado as normas e procedimentos internos estabelecidos; tem caráter educativo. Deverá ser presenciada por duas testemunhas e oportunizada ao empregado (a) a defesa de imediato.

ADVERTÊNCIA POR ESCRITO;

Após a advertência verbal, no caso de reincidência da falta cometida, aplica-se a advertência escrita, para que ele tome conhecimento do seu comportamento ilícito e das implicações que podem advir em caso de reincidência. Ele estará tomando ciência que seu contrato de trabalho poderá até ser rescindido por justa causa se não houver uma reiteração do seu comportamento.

SUSPENSÃO;

A suspensão visa disciplinar, resgatar o comportamento do empregado conforme as exigências da empresa. Ela pode ocorrer após advertências ou até mesmo logo após o cometimento de uma falta grave.



SANÇÕES DISCIPLINARES

DEMISSÃO/DEMISSÃO COM JUSTA CAUSA;

Quando se verificar através de provas documentais e testemunhais que o empregado cometeu uma ou mais das faltas enumeradas abaixo, deverá ser instaurado procedimento para a apuração da Falta Grave, no qual precisa constar a descrição minuciosa do ocorrido e a assinatura das testemunhas. Este documento é sigiloso e deve ser mantido confidencial. É possível, ainda, ser demitido por justa causa, aquele empregado que possui 3 (três) advertências ou suspensões. É importante levar em conta que o fato gerador da aplicação da justa causa deve ser relevante e suficiente para impossibilitar a manutenção do vínculo trabalhista.

DOS MOTIVOS QUE ENSEJAM A APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES:

- Ato de Improbidade;
- Incontinência de Conduta ou mau procedimento;
- Negociação ou comercialização habitual em geral;
- Condenação Criminal do Empregado;
- Desídia no desempenho das respectivas funções;
- Embriaguez habitual ou em serviço;
- Violação de segredo da Empresa;
- Ato de Indisciplina ou Insubordinação;
- Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas;
- Prática constante de jogos de Azar;



SANÇÕES DISCIPLINARES

DA ABERTURA DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Diante de indícios da existência de uma infração considerada grave, suscetível de demissão por justa causa, a empresa deverá promover a instauração de um processo administrativo específico, instruindo-o com absoluta imparcialidade.

DA CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO

Nesse sentido, a depender de sua estrutura administrativa, podem instituir comissão temporária ou permanente composta por funcionários, atribuindo-lhes competência para autuação, instrução e análise das infrações, ou poderá distribuir essas funções entre os setores internos da empresa, sempre por meio de ato administrativo idôneo capaz de consignar as competências dos respectivos funcionários para cada fase, observando-se o princípio da segregação das funções.

Nesta fase será promovida a autuação e a abertura de processo específico, com a informação de sua finalidade, em que serão inseridos os documentos iniciais.



SANÇÕES DISCIPLINARES

DIRETRIZES PARA OS PROCEDIMENTOS NECESSÁRIOS À ANÁLISE, PROCESSAMENTO, APLICAÇÃO E JULGAMENTO DAS FALTAS CONSIDERADAS GRAVES SUSCETÍVEIS DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.

DA NOTIFICAÇÃO DO EMPREGADO

Logo após a abertura do procedimento, em ato contínuo, com o objetivo de averiguar o cometimento e relevância da irregularidade, a administração deve promover a NOTIFICAÇÃO do empregado para que tome ciência do procedimento instaurado, informando as fases e prazos a que será submetido, buscando com isso ampliar as garantias processuais e acesso a ampla defesa. A Notificação do empregado deverá ser feita pessoalmente para apresentação de defesa escrita a qual será apresentada em até (dez) dias, contendo a descrição detalhada da suposta infração, as conclusões quanto à análise das justificativas apresentadas, se houver, devendo também indicar a infração cometida com a correspondente sanção possível, caso não sejam acatados os argumentos da defesa.

Caso não apresente defesa escrita no prazo acima, será considerada preclusa a oportunidade de manifestação escrita. Após decorrido esse prazo, e se ofertada a defesa escrita, a empresa a seu livre critério poderá ou não receber a peça posteriormente apresentada.

DA OITIVA DO COLABORADOR

Haverá oitiva do colaborador para que assim haja o cumprimento do princípio do contraditório e ampla defesa. A aplicação dos princípios do contraditório e da ampla defesa, juntos, se traduzem também na ampla possibilidade de oferecimento de provas. Por isso, havendo necessidade de vistorias ou oitiva de testemunhas, sugere-se franquear ao empregado as condições para a sua realização, desde que solicitado formalmente, o que poderá resultar num alargamento dessa fase.



SANÇÕES DISCIPLINARES

DA ANÁLISE DA JUSTIFICATIVA APRESENTADA

Nessa oportunidade devem ser examinados os argumentos do empregado na sua oitiva e na defesa escrita para certificar quanto à ocorrência ou não de infração e sua gravidade, com o objetivo de aplicar medida proporcional e conseqüentemente mais justa ao caso. Para tanto, devem as razões do empregado e as provas eventualmente juntadas serem analisadas em cotejo com toda a legislação vigente e regras internas da empresa.

NO CASO DE SEREM ACEITOS OS ARGUMENTOS CONTIDOS NA DEFESA

Após a análise da justificativa e documentos que a instruem o procedimento administrativo, se for constatado que o comportamento do empregado não corresponde a uma infração, ou que os argumentos trazidos podem ser aceitos por possuírem justificativa capaz de afastar a sanção de justa causa, ou aplicar medida mais leve, os autos do procedimento podem ser arquivados, por intermédio de despacho fundamentado, após a anuência do coordenador da unidade, autoridade competente para aplicar a sanção.

NO CASO DE NÃO SEREM ACATADOS OS ARGUMENTOS CONTIDOS NA DEFESA.

Se após a análise da justificativa e dos documentos que a instruem for constatado que o comportamento do empregado corresponde a uma infração grave, deve-se realizar a subsunção do fato à sanção correspondente e, por meio de despacho fundamentado, delimitar a infração e indicar a sanção correlata, podendo culminar, se esse for o entendimento da comissão com a demissão por justa causa do empregado, que deverá ser validada pela coordenação da unidade, autoridade competente para aplicar a sanção.



SANÇÕES DISCIPLINARES

FASE DE SANEAMENTO DO PROCEDIMENTO E APLICAÇÃO DA SANÇÃO

Os autos do procedimento, contendo o documento hábil e demais documentos da instrução, serão encaminhados à coordenação que é competente para aplicar a sanção, com o objetivo de saneamento e posterior decisão.

Caso sejam encontradas inconsistências na instrução do procedimento ou irregularidades formais, a exemplo de inobservância de prazos pela comissão, os autos devem regularizados. O saneamento do procedimento não é obrigatório, porém, é recomendável.

DA APLICAÇÃO DA SANÇÃO

Saneado o procedimento, ou em não havendo necessidade, caberá à autoridade competente exarar decisão, aplicar a medida cabível ao caso, ou arquivar os autos do procedimento. Dessa decisão deverá o empregado ser notificado.



TERMO DE COMPROMISSO

Eu (Nome e qualificação) _____

Função ou cargo _____,

tomei conhecimento e compreendi as disposições contidas no Código de Conduta e Ética da GP Engenharia, elaborado em 30 de maio de 2020, cuja cópia me foi entregue neste ano neste ato, e me comprometo a respeitá-lo no cumprimento das minhas atividades, em todos os termos, condições e princípios éticos.

Declaro, ainda, no caso de dúvida e ou conhecimento de violação a este código, informarei imediatamente ao comitê de Ética, por meio do Canal de Ética da GP Engenharia ouvidoria@gpengenharia.com.





engenharia

Construímos para seu negócio e sua vida.

Realização:



Implementação:



ÁREA FISCAL

SERVIÇOS DE AUDITORIA E CONSULTORIA TRIBUTÁRIA



engenharia

Construímos para seu negócio e sua vida.