

# **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

**DA**

**SIM ESTEARINA INDÚSTRIA E  
COMÉRCIO LTDA.**

## ALTERAÇÕES

<b>Revisão nº</b>	<b>Emissão</b>	<b>Natureza da Alteração</b>
00	17/07/2017	Aprovado



Aletéia S. Menegazzo Carvalho  
**Revisão**



José Reinaldo Ceccatto  
**Aprovação**

2/10  
**pag.**

## 1 INTRODUÇÃO

O Código de Ética e Conduta da **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA** é dirigido a todos colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, clientes, entidades governamentais e organismos legitimamente interessados em nossas atividades e serve como referência na atuação pessoal e profissional, visando estabelecer princípios éticos e normas de conduta que devem orientar as relações internas e externas.

Este Código contribui para estabelecer um padrão de relacionamento respeitoso e transparente, com o objetivo de nos orientar a sempre proceder de acordo com os nossos Valores e Princípios Éticos.

## MISSÃO, VISÃO E VALORES

### Missão:

Ofertar ao mercado produtos químicos orgânicos com excelência, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida das pessoas, gerando oportunidades, conquistas e valores de forma sustentável.

### Visão:

Estar entre as três maiores indústrias oleoquímicas do Brasil. Continuar mantendo a referência em qualidade no mercado nacional, buscando manter a fidelidade dos nossos clientes e garantindo a continuidade dos negócios.

### Valores:

**Ética e transparência nos negócios:** Estabelecer um equilíbrio e um bom relacionamento social, possibilitando o convívio harmonioso entre as partes através da conduta ética e da comunicação transparente, clara e precisa.

**Credibilidade e Integridade:** Manter a confiança do mercado, da comunidade e dos colaboradores, honrando os nossos compromissos.

**Valorização humana e das relações:** Estamos comprometidos com o bem-estar das pessoas, valorizando o atendimento das necessidades específicas ou genéricas para o crescimento pessoal e profissional.

**Superação de resultados:** Para que os limites sejam ultrapassados e os objetivos alcançados é primordial o compromisso com os resultados, buscando fazer sempre o melhor.

**Sustentabilidade:** Atuar de forma responsável nos pilares social, ambiental e econômico, criando uma imagem positiva da empresa, respeitando a geração atual e as futuras.

## 2 POLÍTICAS

### 2.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL

“A **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA.** busca a gestão integrada, ética e transparente de suas atividades e de suas relações com todos os públicos de interesse, com o objetivo de promover o seu desenvolvimento empresarial, considerando os aspectos econômicos, sociais e ambientais, os direitos humanos e a cidadania, respeitando a diversidade humana e cultural, não permitindo a discriminação, o trabalho degradante, o trabalho infantil e escravo”.

A Política de Responsabilidade Social encontra-se fundamentada nos seguintes princípios:

- Com um modelo de gestão empresarial orientado pelo respeito ao meio-ambiente e a diversidade social.
- Com o respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, tratando todas as pessoas com as quais se relaciona com dignidade e respeito.
- Com o cumprimento da legislação brasileira em especial, a legislação ambiental e a legislação de saúde e de segurança no trabalho.
- Procurar rever constantemente os seus processos e suas práticas empresariais com o objetivo de adequá-los ao desenvolvimento político, econômico e social.
- Dar preferência e oportunidade de emprego aos moradores próximos a empresa, com o intuito de estreitar as relações com a comunidade.
- Auxiliar e prestar apoio, na medida do possível, à comunidade próxima da empresa, participando de eventos, buscando soluções e participando de reivindicações públicas, de modo a atender e/ou minimizar as suas necessidades.

### 2.2 POLÍTICA DE REPARAÇÃO INFANTIL E PROMOÇÃO DA EDUCAÇÃO

A **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA.** não utiliza trabalho infantil em suas atividades administrativas e produtivas. São adotados procedimentos pelo departamento de recursos humanos visando garantir a não contratação de crianças menores de 16 anos.

Na eventualidade da contratação e utilização de jovem trabalhador (menores com idade entre 16 e 18 anos), deverão ser garantidas as seguintes condições:

- O jovem trabalhador deve estar matriculado regularmente em uma escola;
- O horário de trabalho deve ser compatível com o horário escolar;

Nos casos evidenciados de contratação de trabalho infantil por fornecedores, a **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA.** cobrará a interrupção imediata do trabalho destas crianças e apoiará as ações de reparação relacionadas, a serem promovidas:

- Ingresso imediato dessas crianças na escola (caso não estejam);

### 2.3 POLÍTICA DA VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

A **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA.** tem profundo respeito por pessoas com origem, formação, personalidade e talentos diferentes, unidas em torno do mesmo propósito,

complementam-se e aumentam a capacidade da equipe em resolver problemas e atender aos objetivos desejados.

Pensando desta forma, compromete-se em estimular e valorizar a diversidade existente dentro da organização, fortalecendo o respeito e a aceitação das diferenças, promovendo assim um ambiente de trabalho livre de discriminação relacionado a idade, sexo, religião, função, origem geográfica, classe social, deficiência, aparência física, gênero, raça, oferecendo oportunidades iguais para todos.

Contudo, a organização empenha-se também em identificar, analisar e apurar denúncias sobre possíveis casos de discriminação, a fim de manter um ambiente de trabalho agradável.

### 3 RESPONSABILIDADE E AUTORIDADE

É de responsabilidade da gestão, implementar e garantir a conformidade com o Código de Ética e Conduta, aliado com a liderança na supervisão dos procedimentos, visando assegurar o conhecimento e a divulgação dos princípios éticos aplicáveis aos relacionamentos internos e externos.

O planejamento e as estratégias empresariais são de responsabilidade dos sócios detentores do capital, sempre baseados nas discussões internas e dos subsídios trazidos nos processos de avaliação interna com seus colaboradores.

### 4 RELAÇÕES DE TRABALHO

#### 4.1 TRABALHO INFANTIL

A **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA.**, na realização das suas atividades não contrata e nem apoia seus fornecedores, parceiros e funcionários na utilização de trabalho infantil, conforme definido acima.

Este princípio é divulgado a todos os funcionários, clientes e fornecedores.

Quando a empresa contratar um jovem trabalhador é garantido a este que:

- a) Receba o seu pagamento em dia.
- b) Não emprega durante o horário escolar.
- c) Não é permitido ao jovem trabalhar em horário noturno.
- f) O menor trabalhador não fica exposto a atividades perigosas e inseguras que possuam riscos químicos, levantamento de peso desproporcional ao seu tamanho, contato com produtos que incentivem a violência, a pornografia e qualquer atividade que afete a moralidade dos trabalhadores jovens.

Através da homologação, avaliação e qualificação e visitas realizadas nos fornecedores, a empresa influencia os mesmos a adotar este procedimento. Na inobservância destes princípios pelo fornecedor, estes serão excluídos da lista de fornecedores aprovados.

#### Ação de Reparação Infantil

Caso seja identificada uma situação que caracterize o trabalho infantil, cabe a empresa através do responsável pelo Departamento de Recursos Humanos adotar todas as ações de reparação para garantir à criança o seu direito.

A ele caberá registrar a Não Conformidade e definir as ações reparadoras de apoio, principalmente referente à situação escolar. (Conforme Política de Reparação Infantil).

## 4.2 TRABALHO FORÇADO E COMPULSÓRIO

No desenvolvimento das atividades da empresa, não é permitido a utilização de trabalho forçado e compulsório, nem o apoio destes.

Não é permitido solicitar que os funcionários façam 'depósitos', deixem documentos de identidade, quando iniciarem o trabalho com a empresa.

Não é permitido a realização de trabalho forçado, compulsório ou serviço ameaçando qualquer pessoa através de qualquer penalidade. A pessoa realiza o serviço voluntariamente.

Todo colaborador tem o direito de deixar o local de trabalho após concluir um dia de trabalho padrão e tem liberdade para encerrar o contrato de emprego, desde que seja feita uma notificação com prazo razoável.

Se qualquer parte interessada fizer comunicação de trabalho forçado, esta é avaliada pelo Representante da Direção e líder envolvido, e se confirmada, é reparada imediatamente, sendo emitida uma não conformidade e implementada uma ação corretiva.

## 4.3 HORÁRIO DE TRABALHO

A **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA.** cumpre com as leis aplicáveis, convenção coletiva e os padrões da indústria sobre horário de trabalho e feriados públicos. A semana de trabalho normal, não incluindo horas extras, conforme definido por lei, não deve regularmente exceder a 44 horas.

## 4.4 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO & DIREITO A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA.** através de seus líderes respeita o direito de todos os funcionários de formarem e associarem-se a sindicatos de trabalhadores de sua escolha e de negociarem coletivamente. Além de respeitar esse direito, informa de forma eficaz ao colaborador que eles são livres para se associarem a uma organização de sua escolha e que, ao fazerem assim, isto não irá resultar em quaisquer consequências negativas para eles, ou em retaliação pela empresa.

Através de seus líderes deve, naquelas situações em que o direito à liberdade de associação e o direito de negociação coletiva forem restringidos por lei, permitir livremente aos trabalhadores eleger seus próprios representantes. Assegura, ainda, que os representantes de tais funcionários não estejam sujeitos à discriminação, assédio, intimidação ou retaliação por motivo de serem membros de um sindicato ou de participarem de atividades do sindicato e que tais representantes tenham acesso aos membros de seu sindicato no local de trabalho.

Os colaboradores desfrutarão proteção adequada contra atos de anti-sindicato, e discriminação em relação ao emprego. Fica proibido condicionar o emprego de um colaborador à condição que ele não se associará a um sindicato ou renunciará a sociedade de um sindicato.

É proibido fazer a demissão ou prejudicar um trabalhador por causa de associação ao sindicato ou por causa da participação deste em atividades do sindicato, fora de horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, dentro do horário de trabalho.

## 4.5 PRÁTICAS DISCIPLINARES

Todo o colaborador deve ser tratado com dignidade e respeito, não sendo permitida nenhuma forma de castigo severo e comportamento abusivo, castigo corporal, coerção mental ou física, abuso verbal, bem como nenhum tratamento rude ou desumano.

A **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA.** através de seus líderes não se envolve nem tolera a utilização de punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal, devendo tratar todo o colaborador com dignidade e respeito. Medidas disciplinares legais, diferente das formas proibidas, devem ser comunicadas a todo o colaborador antes de aplicação.

Ao determinar medidas disciplinares ou de desempenho, deve demonstrar respeito pelo bem estar mental, emocional e físico de seus colaboradores e, estas medidas devem ser aplicadas não arbitrariamente a todo empregado. Se a ação disciplinar for necessária, um curso progressivo de ação começa com advertência verbal, advertência escrita antes de ação disciplinar mais séria aplicada. Não são permitidas deduções de salário para propósitos disciplinares.

Não é permitido abuso verbal, isolamento, molestamento sexual ou racial, intimidação, ameaça de força física, contra um indivíduo ou um grupo de empregados. Abuso físico e abuso mental podem resultar em dano ao bem estar físico, mental, moral ou social de empregados que em troca pode reduzir produtividade, além de outros males à saúde do mesmo.

Não são permitidas multas ou deduções para propósitos disciplinar. Multas que empreendem deduções são métodos difundidos, mas inaceitável para disciplinar a mão-de-obra. Não é permitido intimidar ou castigar por atraso, absentismo, não alcance de metas, enganos durante operação, nem as idas ao banheiro em tempo maior que o permitido.

## 4.6 REMUNERAÇÃO

A **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA.** respeita o direito do colaborador a um salário em conformidade com a legislação vigente e provê benefícios aos seus colaboradores.

Não é permitido usar notas promissórias, cupons, produtos, ou mercadoria para substituir pagamentos.

Através do RH, assegura que as deduções dos salários não sejam feitas por razões disciplinares.

É assegurável que a composição de salários e benefícios é detalhada, clara e apresentada regularmente por escrito aos seus colaboradores para cada período de pagamento. Toda hora extra deve ser remunerada em base especial, conforme definido por lei nacional.

Assegura também, que os salários e benefícios são pagos em plena conformidade com todas as leis aplicáveis e que a remuneração é feita ou em espécie, depósito bancário, na forma de cheque, ou de maneira que seja conveniente para os colaboradores.



A organização não utiliza contratos de mão de obra temporária e/ou esquemas de falso aprendizado, numa tentativa de evitar o não cumprimento de suas obrigações para com o colaborador, sob as condições legais aplicáveis e associadas às legislações e regulamentações trabalhistas e de seguridade social.

## 5 DISCRIMINAÇÃO / ABUSOS

A **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA.** e seus líderes não se envolve ou apoia a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, associação a sindicato ou afiliação política, idade ou qualquer outra condição que poderia dar ensejo à discriminação.

A organização não interfere com o exercício dos direitos do colaborador em observar preceitos ou práticas, ou em atender às necessidades relativas à raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, associação a sindicato, afiliação política ou qualquer outra condição que poderia dar ensejo à discriminação.

Não permite qualquer comportamento que seja ameaçador, abusivo, explorador ou sexualmente coercitivo, inclusive gestos, linguagem e contato físico, nem deve submeter o colaborador a testes de gravidez sob nenhuma circunstância.

Busca assegurar tratamento igualitário e respeitoso para todos os colaboradores em todos os assuntos. Serão aplicados para os empregados que treinou, promoveu e compensou somente o critério em base do desempenho de trabalho. Os colaboradores estão livres de todos os tipos de molestamento verbal, físico e sexual indecente e outras práticas distintivas.

## 6 SAÚDE E SEGURANÇA

A **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA.**, tendo em mente o conhecimento corrente da indústria e os perigos específicos, proporciona um ambiente de trabalho seguro e saudável e toma as medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde que estejam associados com ou que ocorram no curso do trabalho, minimizando, tanto quanto seja razoavelmente praticável, as causas de perigos inerentes ao ambiente de trabalho.

A organização utiliza procedimentos relacionados à Saúde e Segurança Ocupacional baseado nas Normas Regulamentadoras e utiliza a Legislação Nacional para completar o atendimento ao item Saúde e Segurança no trabalho.

Assegura que todos os colaboradores recebam treinamento regular e/ou instruções eficazes sobre saúde e segurança, inclusive instruções no próprio local de trabalho e, quando necessário, instruções específicas da tarefa. Tais instruções e/ou treinamentos devem ser repetidos para o colaborador novo e realocados e nos casos onde ocorreram acidentes.

Fornece ao colaborador, assumindo esses custos, equipamentos de proteção individual. Caso ocorra uma lesão relacionada com o trabalho, haverá fornecimento de primeiros socorros e assistência ao trabalhador na obtenção de tratamento e acompanhamento médicos.



A organização se compromete em avaliar todos os riscos em relação as mães lactantes e grávidas, que surjam de suas atividades no trabalho, e assegurar que todas as medidas possíveis sejam tomadas para remover ou reduzir quaisquer riscos à sua saúde e segurança.

Estabelece ainda, sistemas para detectar, evitar ou reagir às ameaças à saúde e segurança de todos os colaboradores e mantém registros escritos de todos os acidentes que ocorram no local de trabalho, com a avaliação dos mesmos para tomada de ações corretivas.

A organização fornece banheiros limpos e acesso à água potável para uso de todo colaborador.

## 7 CORRUPÇÃO, SUBORNO E ÉTICA NO NEGÓCIO

A **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA.** não tolera corrupção e suborno, tendo como princípio não aceitar/ofertar vantagem financeira, de qualquer origem, para todos os públicos de seu relacionamento, quer sejam clientes, fornecedores, órgãos públicos, empregados, etc., visando obter favores, privilégios ou prática de concorrência desleal.

Pratica preços dentro da lógica mercadológica, sem que se utilize concorrência desleal, sempre preservando o equilíbrio econômico-financeiro da empresa e possibilitando a remuneração dos capitais investidos.

## 8 GESTÃO AMBIENTAL

A **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA** incentiva a disseminação do conceito de desenvolvimento sustentável, sendo que suas atividades devem ser economicamente viáveis, socialmente justas e ambientalmente corretas e realizadas em conformidade com a legislação ambiental aplicável.

Compromete-se a:

- Praticar a consciência ambiental visando o uso sustentável de recursos naturais de modo a preservar a natureza localizada no entorno do local onde as atividades forem executadas, evitando-se, com isto, eventuais prejuízos à comunidade local;
- Manter os colaboradores conscientizados a promoverem a melhoria contínua do meio ambiente;
- A água residual e os resíduos sólidos gerados pelas operações, processos industriais e instalações sanitárias são caracterizados, monitorados, controlados e tratados como requerido, antes da descarga ou descarte;
- As emissões de poluentes no ar geradas pelas operações são caracterizadas, monitoradas, controladas e tratadas como requerido;

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A leitura e assimilação deste Código de Conduta Ética é dever de todo colaborador. Todas as demais partes interessadas direta ou indiretamente envolvidas nas atividades da empresa serão informadas sobre a importância de sua adesão aos princípios aqui colocados.

Cada líder é responsável pela supervisão e garantia dos procedimentos, visando assegurar o conhecimento e a divulgação dos princípios éticos aplicáveis aos relacionamentos

internos e externos sob sua responsabilidade. Nesse sentido, deverá constituir e manter canais abertos para ouvir e agir sobre assuntos relativos às possíveis violações da política e das práticas éticas.

No caso de dúvidas sobre ética e sua aplicação, a liderança imediata é o primeiro caminho para o aconselhamento nas questões éticas.

### **Compromisso e Adesão**

Este Código é de cumprimento obrigatório. Por isso é importante que todos saibam que condutas contrárias podem levar à aplicação de medidas disciplinares, que incluem o término da relação de trabalho, sem prejuízo das responsabilizações legais cabíveis.

Este Código não esgota todas as possíveis questões éticas relacionadas ao trabalho e que serão sempre orientadas pelo bom senso e legislação aplicável.

A reputação e a integridade ética da **SIM ESTEARINA IND. E COM. LTDA** são responsabilidade de todos (Alta direção, lideranças, colaborador e partes interessadas) que interagem com as ações, produtos e serviços, e constitui orientação fundamental para as práticas diárias.