

Código de Ética e Conduta Empresarial

Uma empresa do grupo



OBJETIVO

O presente Código de Ética visa estabelecer regras de conduta para todas as ações dos representantes da Dimensional, sejam eles diretos (proprietários, acionistas ou procuradores) ou indiretos na condição de colaboradores¹ em qualquer tipo de relação que não sejam regidas por legislação formal, visto que, sumariamente, além de ilegal, considera antiética qualquer ação ou omissão que infrinja norma específica.

- Dentre essas regras de conduta, seu objetivo de diretriz visa:
- Deixar evidente seu posicionamento com relação aos conceitos que regem uma relação de respeito, profissionalismo, imparcialidade, confiança e durabilidade;
- Garantir a credibilidade da empresa perante a sociedade;
- Definir padrões de conduta nas relações internas de trabalho;
- Definir padrões de conduta nas relações externas sejam elas comerciais ou não;
- Estimular meios de repressão às condutas contrárias a este código, bem como aplicar as sanções cabíveis ao caso concreto;

O presente código visa estabelecer conceitos de ações e práticas consideradas pela Dimensional como idôneos, morais e éticos, que não estejam disciplinadas por lei que terá privilégio de aplicação se eventualmente conflitante com este código.

AMPLITUDE

O presente código é um documento formal aprovado pela alta direção da empresa e, somente a ela cabe alterá-lo no todo ou em parte e, se aplica a todos os seus colaboradores, sem distinção de nível hierárquico, bem como a terceiros que agem expressamente em nome ou por conta da Dimensional.

Sua divulgação é ampla e pública, podendo ser acessado inclusive no site da empresa (www.dimensional.com.br) e nenhum colaborador poderá infringi-lo alegando desconhecimento.

No caso de haver em alguma localidade de atuação da Dimensional, normas mais permissivas que as do presente código, prevalecerão essas últimas (código).

CONDUTA PESSOAL

A Dimensional presa pela relação saudável no ambiente de trabalho, ou fora dele quando se aplicar, sendo consideradas práticas não toleradas:

- Qualquer conduta que manifestamente seja discriminatória em função de: raça, origem, sexo ou opção sexual, porte de necessidades especiais, crença religiosa ou convicção política;
- Qualquer conduta que caracterize dano ou assédio moral ou sexual, ofensa, intimidação, humilhação, invasão de privacidade ou exposição desnecessária;

¹ - São colaboradores da Dimensional seus funcionários, sejam eles efetivos ou temporários, estagiários, terceiros ou representantes comerciais que mantenham vínculo regular de trabalho.

Ser beneficiado consciente e voluntariamente em situações específicas por ação ou omissão sua ou de terceiros, seja esse benefício, financeiro, material, pessoal ou profissional (p.ex.: prática de assédio moral com objetivo de vantagem pessoal ou profissional).

Tais práticas, independentemente das sanções legais cabíveis podem ser caracterizadas como falta grave.

CORRUPÇÃO, PAGAMENTOS E RECEBIMENTOS ILÍCITOS

• É compromisso da Dimensional, através dos seus representantes, manter e respeitar os mais altos padrões de integridade, honestidade e correção de conduta em todas as relações dentro e fora da empresa, sendo expressamente proibido:

- Aos seus representantes oferecer, aceitar, solicitar ou pagar quantias em dinheiro ou outras utilidades ainda que sob coação, exceto os brindes promocionais regulados e fornecidos pelo departamento de Marketing;
- De qualquer forma ou maneira corromper funcionários públicos ou outra parte ligada ou a eles vinculada;
- Fornecer brindes promocionais quando tal prática constituir violação à lei ou regulamentos de terceiros.

Consideram-se ainda ilícitas quaisquer práticas de recebimento e/ou pagamento cuja ação possa influenciar no julgamento ou decisão tendendo a favorecimento de um em detrimento a outro.

Qualquer recebimento de brindes, sejam eles promocionais ou não, deve ser feito e operacionalizado via Departamento de Marketing que dará a eles o destino conforme critérios próprios de distribuição.

SIGILO DE INFORMAÇÕES

A Dimensional buscando o constante estreitamento e solidez das suas relações coíbe a utilização ou divulgação ilícita² de informações privilegiadas³ relacionadas aos seus fornecedores, clientes, parceiros, entre outros, no que diz respeito a planilhas, tabelas, estratégias, condições e táticas de negócios e comercialização, planejamento estratégico, relacionados ou não ao negócio etc.

OBRIGAÇÕES DOS SEUS COLABORADORES

São colaboradores da Dimensional todos aqueles que mantêm relação direta de trabalho independentemente do nível hierárquico nos termos da CTL, estagiários, temporários e adesivamente, os terceiros contratados e autônomos que vierem a prestar serviços nas dependências da empresa.

Todos recebem cópia, têm acesso e são orientados quanto ao presente código não podendo isentar-se do seu cumprimento ou alegar ignorância.

Todos os colaboradores indistintamente devem de zelar pelo cumprimento das regras e normas estabelecidas por este código.

² Entende-se por ilícita a utilização ou divulgação das informações sem expresso consentimento da parte envolvida.

³ Entende-se por informações privilegiadas as que não são de acesso ou conhecimento comum e que estejam relacionadas à estratégia do negócio.

Todos os colaboradores indistintamente devem de zelar pelo cumprimento das regras e normas estabelecidas por este código.

A – COLABORADORES QUE EXERÇAM CARGOS DE GESTÃO⁴

Aos gestores da Dimensional cabe a responsabilidade de:

- Manter postura inquestionável quanto às normas e regras estabelecidas, fazendo com que seu comportamento demonstre aos seus colaboradores que o respeito ao presente código é fundamental ao trabalho;
- Fazer cumprir o presente código na sua mais ampla abrangência em todos os seus departamentos, divisões ou UEN's,⁵ transmitindo principalmente aos recém-contratados o seu completo teor;
- Ser canal de acesso dos seus colaboradores quanto à manifestação de infração ao presente código, apurando o fato se necessário ou levando ao conhecimento da direção para as ações cabíveis;
- Garantir que a busca pelo cumprimento das metas, resultados e objetivos da Dimensional não comprometa os princípios estabelecidos neste código;
- Tratar todos os colaboradores com imparcialidade e igualdade de critérios, utilizando-se apenas dos quesitos profissionais em detrimento dos pessoais;
- Agir, na medida do possível, como mediador na solução de conflitos sejam eles inerentes à relação de trabalho ou ao cumprimento do presente código.
- O gestor tem ainda a responsabilidade de disseminar e garantir a cultura organizacional da empresa.

DAS RELAÇÕES:

A – COM OS CLIENTES

A Dimensional tem como objetivo principal do seu negócio a plena satisfação dos seus clientes através do fornecimento dos seus produtos e serviços, oferecendo a eles soluções completas para suas necessidades. Para isso, garante a procedência de todos os produtos comercializados, busca a excelência na prestação de serviços através do constante aperfeiçoamento dos seus colaboradores, incentivando o desenvolvimento pessoal e profissional.

As relações comerciais com seus clientes devem ser pautadas pelo respeito, transparência, honestidade e atitude profissional, cabendo indistintamente a todos os seus colaboradores, mantendo ou não relação direta com esses clientes a manutenção do alto padrão de atendimento.⁶

⁴ - Entende-se por cargo de gestão aquele que de fato ou de direito exerça liderança ou tenha responsabilidade operacional, comercial ou administrativa sobre uma ou mais pessoas, departamentos, divisões ou UEN's da Dimensional, seja na condição de líder, coordenador, supervisor, gerente, diretor ou qualquer outro que por força do cargo tenha autonomia ainda que restrita para agir em nome da empresa.

⁵ - Unidades Estratégicas de Negócios.

⁶ - Entende-se por alto padrão de atendimento o cumprimento dos princípios de relacionamento comercial pautados por este código, no que diz respeito à honestidade, transparência, atitude profissional e respeito ao cliente, buscando sempre a solução do seu problema.

B – COM FORNECEDORES, PARCEIROS E PRESTADORES DE SERVIÇOS

Levando-se em consideração além da qualidade, custos e serviços a DIMENSIONAL, seleciona dentre seus parceiros, fornecedores e prestadores de serviços, aqueles que não violam as leis e adotem medidas para cumprir os preceitos estabelecidos por este código.

O relacionamento com qualquer um deles será de forma ética e respeitosa, cuja seleção e contratação se dá exclusivamente por critérios técnicos de acordo com as políticas da empresa.

Diante disso, não será aceita a seleção e contratação que tenham sido influenciados na decisão ou escolha por meio de vantagem pessoal recebida por representante da Dimensional, tais como, propinas, gorjetas, viagens, brindes (exceto de pequeno valor), oferta de emprego a parentes, ou qualquer outro que tenha o mesmo objetivo.

C – DO TRABALHO

A Dimensional presa pela qualidade do clima organizacional, entendendo que um ambiente de trabalho saudável além de necessário é indispensável para a sustentabilidade e desenvolvimento da organização.

Para isso:

- Oferece igualdade de oportunidades a todos os seus colaboradores no âmbito profissional, utilizando-se para isso suas ferramentas de gestão;
- Não discrimina seus colaboradores em função de idade, raça, cor, sexo, nacionalidade, religião, convicções políticas, pessoais ou qualquer outro de cunho pessoal;⁷
- Incentiva e fortalece as iniciativas de manifestação e liberdade de expressão, inerentes às melhorias de processos desde que, realizadas de maneira coerente, formais e não ofensiva (às leis ou a este código);
- Considera ofensiva a agressão ou comportamento impróprio com objetivo de violar a dignidade da pessoa;
- Proíbe a prática isolada ou em conjunto de ações que visem intimidar, isolar, marginalizar, desacreditar ou qualquer outra que ofenda uma ou mais pessoas dentro do ambiente de trabalho;
- Proíbe a seus gestores, dentro da sua autonomia de ação, prometer ou garantir qualquer tipo de vantagem e/ou benefício, fora das políticas e procedimentos de gestão de pessoas com intuito de admitir ou reter seus colaboradores;⁸
- Não permite a utilização de bens, serviços ou recursos da empresa para benefício próprio ou de terceiros sem expresso consentimento da direção.
- Não contrata menores de 16 (dezesseis) anos exceto na condição de aprendiz⁹ e, nem submete menores de 18 (dezoito) a trabalhos insalubres ou perigosos;

⁷ - Não se caracteriza como discriminação o poder diretivo da empresa no que diz respeito à restrição de conduta, vestimenta, comportamento ou qualquer outro que a seu critério possa ser considerado como ofensivo à moral, ética ou padrões e normas da empresa.

⁸ - As políticas de benefícios ou qualquer outro inerentes à relação de trabalho são claras e explícitas a todos os colaboradores através do MANUAL DE ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO, entregues quando da admissão. As contratações são formalizadas através de documento próprio, com todas as informações relacionadas básicas relacionadas ao contrato de trabalho.

⁹ - De acordo com a Lei do Aprendiz 10.097/2000.

- Não submete seus colaboradores a trabalhos forçados, degradantes ou que exponham sua integridade física e moral;
- Obedece ao regime semanal de trabalho dentro dos parâmetros estabelecidos por lei, remunerando como extra, as horas eventualmente excedentes, garantindo e de acordo com os salários exigidos por lei ou convenção coletiva de trabalho;
- Assegura o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI's) para as tarefas que assim o exigirem, fiscaliza o cumprimento das normas e procedimentos de segurança, bem como assegura a realização dos exames peculiares a cada função, adotando medidas de prevenção de riscos à saúde.

Pela instituição do presente código, fica proibida a contratação de parentes de qualquer grau¹⁰ no mesmo setor, UEN ou ainda que haja subordinação hierárquica.

As relações no ambiente de trabalho, portanto, devem se pautar pelo respeito ao indivíduo, à sua integridade moral e física, trabalho em equipe, crescimento profissional, foco na qualidade, eficiência, coibindo o desperdício, melhoria dos processos voltados ao desenvolvimento da empresa e dos seus colaboradores, dentro das normas e procedimentos de segurança.

D – COM ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E INSTITUIÇÕES PÚBLICAS

As relações entre representantes da Dimensional e os órgãos governamentais (autarquias, instituições públicas – municipais, estaduais ou federais) devem ser exercidas apenas por pessoal habilitado para tal.

Nenhum tipo de benefício (homenagens ou cortesias) deve ser concedido a funcionários públicos de forma a serem interpretadas como incentivos ou vantagens indevidos à Dimensional.

Qualquer relação entre esses órgãos e a Dimensional será exclusivamente em função do exercício regular do direito (do primeiro em relação ao segundo) ou como fornecedor-cliente (do segundo em relação ao primeiro), dentro das exigências legais.

E – COM AS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS E PARTIDOS POLÍTICOS

As contribuições da Dimensional às entidades, com ou sem fins lucrativos, organizações sindicais ou partidos políticos serão permitidas apenas nos casos impostos ou previstos por lei.

As contribuições dos seus colaboradores (assim como serviços eventualmente por eles prestados) serão entendidas como pessoal e voluntário, exceto os casos também previstos ou impostos por lei ou convenção coletiva de trabalho.

¹⁰ - Considera-se parente inclusive aqueles por afinidade.

F – COM A COMUNIDADE

Aos colaboradores da Dimensional cabe, sempre que possível, prestar serviços voluntários ou manter bom relacionamento com a comunidade onde a Dimensional atua.

À Dimensional é princípio agir sempre com responsabilidade social junto às comunidades, colaborando dentro das permissões legais para suas manutenções.

Compromete-se a não contratar menores de idade, exceto na condição de aprendizes cuja condição e regulamentada por lei; não praticar e coibir a prática de trabalho em condições degradantes, remunerando seus colaboradores, no mínimo, dentro das exigências legais, bem como exigir dos seus parceiros, fornecedores e prestadores de serviços idêntico compromisso.

G – COM OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

Dentro do fim a que se destina a relação da Dimensional com os meios de comunicação será apenas de interesse comercial de divulgação da marca.

Nenhum colaborador, exceto nos casos expressamente autorizados pelo setor de Marketing ou direção, tem autonomia para veicular qualquer assunto¹¹ relacionado à empresa nos meios de comunicação, inclusive os denominados “mídia social” (p.ex.: Facebook, Orkut, LinkedIn, etc.).¹²

„A Dimensional também se compromete a não divulgar qualquer tipo de informação relacionada a seus parceiros, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, etc., sem consentimento destes.

H – COM A CONCORRÊNCIA

A manutenção da livre concorrência, dentro das regras gerais de mercados é fundamental para proporcionar aos consumidores e clientes condições de escolha que possibilitem a seu critério a melhor escolha.

Por isso, coíbe ações que representem violação às leis de concorrências, tais como monopólio, criação de cartéis, segregação de mercado, acordos desleais entre outros.

Qualquer ação nesse sentido que possa ser interpretada como contrária a esse princípio terá sido de maneira inconsciente e involuntária.

CONFLITOS DE INTERESSE

São interesses conflitantes aqueles que de forma direta ou indireta coincidam os objetivos da Dimensional com os objetivos pessoais e/ou familiares. Caracteriza expressamente conflito de interesse:

- Participação financeira, comercial ou societária com fornecedores, clientes, parceiros, prestadores de serviços ou concorrentes;
- Vantagens impróprias de colaboradores ou representantes legais em função do cargo;

- Exercer atividades remuneradas ou não que de alguma forma prejudiquem o exercício da sua função ou atribuição;
- Utilizar-se do tempo remunerado (horário de trabalho), bens ou recursos da empresa para atividades alheias ao cargo ou função, vantagem ou favorecimento próprio ou de terceiros;
- Participar de qualquer tipo de negociação, envolvendo a Dimensional, que direta ou indiretamente possa tirar vantagem própria ou pra terceiros.

É de responsabilidade de cada colaborador seja durante o processo seletivo ou posteriormente no decorrer do contrato de trabalho, comunicar imediatamente o gestor imediato qualquer fato ou ação que possa ser caracterizado ou interpretado como conflito de interesse.

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

As informações utilizadas ou disponibilizadas para o exercício da função são consideradas propriedade exclusiva da Dimensional, ainda que desenvolvida pelo colaborador em benefício ou para melhoria das suas atividades.

São consideradas confidenciais¹³ (ou não públicas) as informações inerentes a projetos, clientes, catálogos, dados técnicos, tabelas de preços, estratégias comerciais, business plan, carteira de clientes, orçamentos, dados estatísticos, financeiros, contábeis, de recursos humanos, programas (software) ou qualquer outro que estejam vinculados ou relacionados aos interesses da Dimensional ou sejam de seu domínio ou propriedade.

Independentemente da assinatura do Termo de Confidencialidade¹⁴ todos indistintamente devem prezar pelo cumprimento do sigilo das informações da empresa.

RESPONSABILIDADE SOCIAL E MEIO AMBIENTE

É princípio da Dimensional agir sempre em favor do benefício social da comunidade onde atua, promovendo com isso a interação dos seus colaboradores com a sociedade. Sempre que possível a Dimensional promove ações que visam arrecadação de fundos destinados às entidades assistenciais, incentivando inclusive, a prática por seus colaboradores de ações desse tipo.

Promove e respeita a preservação do meio ambiente, com adoção de medidas que busquem a melhoria da qualidade de vida, através de aperfeiçoamento de processos dentro do conceito de desenvolvimento sustentável e, acima de tudo, cumprimento das leis e normas ambientais.

¹³- Deixam de ser confidenciais as informações exigidas por lei, decisão judicial, determinação ou requerimento de autoridade pública.

¹⁴- Termo aditivo ao contrato de trabalho.

DAS PENALIDADES E SANÇÕES CABÍVEIS

As sanções devem ser aplicadas proporcionalmente à violação cometida e, suficientes para coibir a ocorrência de novas violações. Essas sanções cabem hierarquicamente ao gestor imediato, à diretoria e em caso de necessidade ao departamento jurídico da Dimensional. Tais sanções se aplicam aos colaboradores, representantes legais, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços, indistintamente, podendo variar de acordo com a gravidade ou reincidência da ação (não necessariamente nessa ordem):

- Advertência verbal;
- Advertência formal;
- Suspensão;
- Demissão ou Rescisão por justa causa.

Essas sanções não substituem ou impedem uma eventual ação cível cabível de acordo com o caso concreto.

Uma empresa do grupo



Limeira | SP

Via Antonio Cruães Filho, 4530
Jd. Colinas de São João | CEP:13481-287
Fone: +55 (19) 3446-7400
crc@dimensional.com.br

Bauru | SP

Av. Duque de Caxias, 28 - 10
Pq. São Jorge | CEP: 17030-520
Fone: +55 (14) 2106-9400
crc.bau@dimensional.com.br

Campinas | SP

Av. Engº Antonio F. de Paula Souza, 1466
Vila Georgina | CEP:13043-540
Fone: +55 (19) 3322-0000
crc.cam@dimensional.com.br

Contagem | MG

Via Expressa, 2720
Água Branca | CEP: 32370-485
Fone: +55 (31) 3036-0660
crc.bhz@dimensional.com.br

Curitiba | PR

Rua Ângelo Scaramuza, 184
Bairro Xaxim | CEP: 81810-440
Fone: +55 (41) 2104-8200
crc.ctb@dimensional.com.br

Jundiaí | SP

Av. Dr. Adilson Rodrigues, 2681
Jd. Samambaias | CEP: 13211-685
Fone: +55 (11) 4815-4004
service@dimensional.com.br

Novo Hamburgo | RS

Avenida Primeiro de Março, 4543
Centro | CEP:93320-010
Fone: +55 (51) 3271-1400
crc.poa@dimensional.com.br

São Paulo | SP

Rua Guaipá, 657
Vila Leopoldina | CEP: 05089-001
Fone: +55 (11) 3835-6996
crc.spo@dimensional.com.br

