

Aos colaboradores e parceiros:

A RECAL ao estabelecer este “Código de Conduta Ética”, define os principais parâmetros comportamentais esperados para o relacionamento das pessoas que atuam junto à empresa e seus principais parceiros.

Reconhecemos como natural, a variedade de pensamentos e atitudes existentes entre os seres humanos, e dessa forma orientamos para um único foco, objetivando a busca na sustentação ética dos negócios da empresa.

Necessitamos que todos sejam espelhos desta conduta ética, praticando, enquanto reconhecíveis como RECAL, atitudes que efetivamente levem as partes interessadas do negócio ao reconhecimento dos conceitos definidos nesta carta.

O entendimento, a observância e, principalmente, as práticas baseadas neste “Código de Conduta Ética” são fundamentais para que todos envolvidos no sistema sintam-se seguros de nossos padrões e princípios, garantindo a devida transparência e idoneidade dos nossos relacionamentos como por consequência o atendimento a questões legais aplicáveis, principalmente voltadas a lei 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD).

Por fim, este “Código de Conduta Ética” deve ser comunicado e cumprido em prol da constante e crescente valorização da marca RECAL e, principalmente, da necessidade de nos relacionarmos de forma adequada e alinhada aos princípios aqui estabelecidos.



RECAL – ESTRUTURAS E CALDEIRARIA LTDA



SUMÁRIO

1. Apresentação da empresa	03
1.1. Histórico	03
1.2. Dados cadastrais	03
1.3. Visão estratégica	03
1.3.1. Negócio	03
1.3.2. Missão	03
1.3.3. Visão	04
1.3.4. Valores	04
2. Introdução	04
3. Objetivos	05
4. Das relações e responsabilidades	05
4.1 Relações no ambiente de trabalho	05
4.2 Assédios, discriminação e preconceito	05
4.3 Relações com cliente e fornecedores	05
4.4 Responsabilidades com o meio ambiente	06
4.5 Informações confidenciais e privilegiadas	06
4.6 Imagem e mídia social	06
4.7 Cumprimentos do código de conduta	06
4.8 Responsabilidades	07
4.8.1 Gerentes, assessores e coordenadores	07
4.8.2 Recursos humanos	07
4.8.3 Colaboradores	07
5. Penalidades	08
6. Canais de comunicação para críticas, sugestões e denúncias	08



1. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

1.1 Histórico

A RECAL Estruturas e Caldeiraria Ltda que iniciou suas atividades no ano de 2005, atuando no ramo de Caldeiraria e Estruturas Metálicas conta hoje com sede própria em uma área de 5000M2 na Rua Tarcísio Sampaio, 195 – Distrito Industrial-Ipatinga/MG.

A RECAL desenvolve conjuntos, equipamentos e peças conforme a demanda e projetos de clientes. Na sua linha de produção constam produtos para indústrias metalúrgicas, mineradoras, hidrelétricas, petróleo e gás dentre outras.

Contando com pessoal capacitado, equipamentos diferenciados e processos de gerenciamento seguros, temos foco fundamental na busca da satisfação de necessidades de nossos clientes, daí a qualidade e a pontualidade empregada nos nossos trabalhos garantem a empresa reconhecimento no exigente mercado que atua.

A Direção entende que os conceitos de ética, aplicados em âmbito interno de seus processos e no relacionamento com as demais partes interessadas (pessoal interno, fornecedores, governo, sociedade e principalmente clientes), constituem pontos fundamentais na busca contínua da qualidade de administração, produção e prestação dos serviços fornecidos.

Dentro desse contexto a direção acredita que o desenvolvimento deste código de ética seja um diferencial para a síntese de conceitos aculturados e assegurados e garantia de sua constante observação.

1.2 Dados cadastrais

Razão Social: RECAL – Estruturas e Caldeiraria Ltda.

Inscrição Estadual: 313.263.634.0009

CNPJ: 06.005.382/0001-22

Endereço: Rua Tarcísio Sampaio, 195.

Bairro: Distrito Industrial

CEP: 35.164-553

Telef: (31) 3821-2803

Fax: (31) 3823-0588

Cidade: Ipatinga

E-mail: recal@recalcaldeiraria.com.br

Site: www.recalcaldeiraria.com.br

1.3 Visão estratégica

1.3.1 Negócio

Fabricação, montagem e recuperação de equipamentos e componentes baseados em processos de conformação por caldeiraria, estruturas metálicas e usinagens de apoio.

A RECAL Atua fortemente nos mercados de Siderurgia e Energia como ancoras das suas atividades comerciais:

53% USIMINAS; 34% APERAM; 11% demais clientes e regiões do Brasil; 2% Empresas do ramo de metal mecânica da região do Vale Do Aço.

1.3.2 Missão

Trabalhar no ramo de caldeiraria e estruturas com foco em:

- ✓ Agir de forma sustentável com as partes interessadas no negócio RECAL, visando a perenidade do negócio;
- ✓ Gerar níveis de satisfação de colaboradores, fornecedores e clientes capazes de gerar retorno em parcerias;
- ✓ Trabalhar em harmonia com o meio ambiente, preservando as condições naturais da localidade RECAL.

1.3.3 Visão do Futuro

A Visão da RECAL, imagem que sintetiza a situação desejada para a empresa no ano de 2024, é a seguinte:

Garantir sustentabilidade baseada na obtenção de conceitos de “excelência” no trato com nossos clientes e demais partes interessadas, objetivando:



“Ser para com nossos parceiros a empresa de melhores conceitos administrativos, gerenciais, técnicos e de qualidade nas áreas de fabricação de caldeiraria, estruturas metálicas e equipamentos, buscando tornar-se referência deste mercado.”

1.3.4 Valores

Os Valores que balizam as práticas e o comportamento da RECAL, representando suas doutrinas essenciais e permanentes são:

- ✓ Foco no cliente;
- ✓ Foco em resultados;
- ✓ Inovação e tecnologia;
- ✓ Valorização e comprometimento das pessoas;
- ✓ Ética e transparência;
- ✓ Parcerias empresariais;
- ✓ Sustentação e sustentabilidade.

1.3.5 Política da Qualidade:

A RECAL, que atua em fabricação de produtos de caldeiraria, estruturas metálicas e usinagem de apoio têm como política:

- ✓ O comprometimento com o trabalho focado no atendimento dos requisitos de clientes e demais partes interessadas aplicáveis ao sistema de gestão.
- ✓ O comprometimento com o desenvolvimento contínuo do Sistema de Gestão da Qualidade sob monitoramento sistemático de seus processos críticos, focando em seus riscos, para garantia de sua eficácia e melhoria e sustentabilidade.
- ✓ A promoção da segurança dos colaboradores;
- ✓ O desenvolvimento da cultura de parceria com as partes interessadas ao negócio RECAL.

A política da qualidade da RECAL pode ser resumida pela frase:

“TRANSFORMANDO TRABALHO EM QUALIDADE”

1.3.6 Política de Segurança da Informação:

A RECAL empresa que atua nas áreas de caldeiraria e estrutura metálica tem como política de segurança de informações a gestão dos conceitos de:

- ✓ **Integridade:** garantia de que a informação seja mantida em seu estado original, visando protegê-la na guarda ou transmissão, contra alterações indevidas, intencionais ou acidentais;
- ✓ **Confidencialidade:** garantia de que o acesso à informação seja obtido somente por pessoas autorizadas;
- ✓ **Disponibilidade:** garantia de que os usuários autorizados obtenham acesso à informação sempre que necessário.

A RECAL tem o compromisso de manter a privacidade e a proteção necessária e legal de dados que por quaisquer fontes aceitas, criadas ou mantidas por ela deem abertura para a inserção de dados pessoais no universo cooperativo/institucional da empresa.

O compromisso acima é sintetizado no slogan:

“SIGILO NAS INFORMAÇÕES: OBRIGAÇÃO DE TODOS”

2. INTRODUÇÃO AO “CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA”

A RECAL zela pelo respeito, necessário nos relacionamentos internos e para com seus parceiros, preza pela aplicação dos princípios éticos e morais aqui definidos em seu dia-a-dia. Para isso, acredita que cada pessoa no seu relacionamento de trabalho deve empenhar-se de forma que sejam conduzidas relações com o devido respeito e ética.

A formação de nossa cultura ética deve ser baseada nos parâmetros agora definidos para o comportamento de nossos colaboradores, por meio da prática de valores fundamentais de responsabilidade, respeito, dignidade e comprometimento.



Acreditamos que nosso pessoal é o fator mais importante e que mais reflete a imagem de nossa empresa; trabalhar com foco neste “Código de Conduta Ética” irá nos conduzir aos objetivos propostos e seus respectivos resultados, visando, sempre, total transparência em nossas ações.

3. OBJETIVOS

- ✓ Definir os parâmetros da RECAL para o trato e relacionamento entre as pessoas oriundas das diferentes partes interessadas no negócio;
- ✓ Preservar e promover o atendimento a questões legais aplicáveis, principalmente voltadas a lei 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD).
- ✓ Comunicar e cobrar dos colaboradores atitudes comportamentais alinhadas a este “Código de Conduta”, com foco em garantia da imagem e, principalmente, do relacionamento adequado e justo enquanto se responde pela empresa.

4. DAS RELAÇÕES E RESPONSABILIDADES

4.1 Relações no ambiente de trabalho

O trabalho é o local onde a maioria das pessoas passa a maior parte do seu dia, desse modo o ambiente de trabalho irá refletir diretamente sobre o comportamento do indivíduo e daqueles que com ele se relaciona.

A RECAL zela pelo bom relacionamento entre seus colaboradores, proporcionando, assim, um ambiente agradável onde o respeito e a educação devem se tornar comportamentos fundamentais na rotina de trabalho.

Tais comportamentos devem ser priorizados independente da classe e posição social, reforçando ainda mais um dos princípios da empresa, de ser inaceitável qualquer tipo de discriminação e preconceito.

4.2 Assédio, discriminação e preconceito

Algumas práticas comportamentais não devem ser aceitas em nenhum ambiente; pensando nisso, a RECAL torna inaceitável qualquer tipo de preconceito seja por sexo, raça, orientação religiosa ou sexual, estado civil, idade ou deficiências físicas.

A empresa é contra qualquer prática de assédio seja ele sexual, moral, religioso, político ou organizacional.

A RECAL acredita que para se tornar um diferencial no mercado de trabalho, deve valorizar e respeitar cada pessoa bem como suas crenças e valores, com o intuito de fazer com que a tolerância e o respeito sejam cruciais no cotidiano dos colaboradores. Neste âmbito a RECAL desenvolveu controles, conforme LGPD para monitoramento do devido sigilo de dados pessoais e principalmente dados pessoais sensíveis de nossos colaboradores.

O trabalho forçado ou infantil são práticas que não condizem com a cultura organizacional da RECAL, portanto se tornam inaceitáveis.

4.3 Relações com cliente e fornecedores

A RECAL acredita que seus clientes possuem um papel fundamental para que os objetivos sejam alcançados. Baseando-se nesse conceito, a RECAL deverá atender aos seus clientes com eficiência e agilidade, garantindo que todas as informações estejam de forma clara e precisa, buscando sempre a excelência e soluções em todas as suas atividades.

Também para este âmbito a RECAL desenvolveu controles, conforme LGPD para monitoramento do devido sigilo de dados pessoais e principalmente dados pessoais sensíveis de nossos contatos, tanto em clientes como em fornecedores.

Com o objetivo de desenvolver novos clientes, a RECAL investiu e continua atenta a investimentos necessários para adequação e superação de sua capacidade de atendimento ao mercado cada vez mais exigente.

Acreditamos que nossos fornecedores são peças fundamentais para a cadeia produtiva; é através deles que podemos garantir excelência no atendimento. Portanto, a forma como nos relacionamos com nossos fornecedores impacta diretamente na nossa relação com o mercado. Deve existir sempre uma relação de parceria nos negócios garantindo a segurança e conformidade nos atendimentos.

Também para este âmbito a RECAL desenvolveu controles, conforme LGPD para garantia que os dados pessoais de colaboradores da RECAL estejam protegidos em nossos fornecedores.



4.4 Responsabilidade com o meio ambiente

A RECAL monitora e direciona esforços para constantes prevenção e redução dos impactos das suas atividades, junto ao meio ambiente. Pratica ações voltadas à conscientização ambiental dos colaboradores sobre o uso racional de matérias-primas e insumos utilizados no processo produtivo.

4.5 Informações confidenciais e privilegiadas

A RECAL se preocupa com as informações recebidas, inerentes ao seu processo produtivo, reconhece o valor da confidencialidade de tais informações. Desse modo, todas as partes interessadas são informadas sobre a importância de manter o sigilo, bem como, assinam um termo de confidencialidade e discrição.

Os responsáveis pelos processos comercial, planejamento e produção devem tratar com discrição os assuntos da RECAL. As informações dos Clientes devem ser tratadas com extremo cuidado. Todos os envolvidos compartilham da responsabilidade pelos processos de segurança, a fim de garantir a integridade, a disponibilidade e a confidencialidade dos ativos de informação.

É recomendado a todos os colaboradores da RECAL não expor ou discutir informações com pessoas cujas atribuições de trabalho não necessitem delas.

Ao tomar posse ou conhecimento de informações indevidas, os colaboradores são instruídos a comunicar ou encaminhar à área de origem ou ao responsável pela informação.

4.6 Imagem e mídia social

As Redes sociais têm hoje o poder de construir e divulgar a imagem de uma pessoa, empresa, bem ou serviço; ciente da importância de tal ferramenta, a RECAL, hoje, possui canais de comunicação e mídia, alinhadas aos princípios e valores da empresa.

O trabalho de comunicação desenvolvido pela RECAL através das redes sociais e do marketing digital tem, basicamente, a finalidade de gerar conteúdo próprio, noticiar conteúdo interno e externo (fábrica e obras), republicação de informações que tenham ligação com o setor industrial, econômico, trabalhista, clientes e fornecedores.

O objetivo principal sempre será um posicionamento da marca RECAL diante do mercado e da sociedade em geral.

As publicações oficiais nas Redes Sociais, em nome da RECAL, são de total competência da gerência administrativa, sendo portanto a única fonte devidamente autorizada.

Também para este âmbito a RECAL desenvolveu controles, conforme LGPD para acesso de partes interessadas às mídias de sua propriedade garantindo que os possíveis usuários tenham o conhecimento e aceitem nossos controles de confidencialidade e operação dos sites.

4.7 Cumprimento do código de conduta

A conduta dos colaboradores é de responsabilidade individual, a empresa espera que todos os colaboradores tenham uma conduta compatível com os valores estabelecidos, sendo responsáveis pelo cumprimento do Código de Conduta. Espera-se que os valores aqui descritos sirvam de parâmetro para uma boa conduta ética não só nos relacionamentos dentro da empresa como também fora dela. Sendo assim:

- ✓ Não será aceito participação em atos que violem o Código de Conduta;
- ✓ É inadmissível a disseminação de boatos e o fornecimento de informações falsas ou adulteradas;
- ✓ É inaceitável a execução de medições e pagamentos em desacordo com as condições pactuadas em instrumentos contratuais, caracterizando atos de desídia no cumprimento das obrigações do contrato de trabalho;
- ✓ É proibido a divulgação de dados pessoais e dados pessoais sensíveis de nossos colaboradores e de nossos contatos em fornecedores e clientes sem a devida anuência dos titulares destes dados e da própria RECAL.
- ✓ Quando algum desvio eventualmente for cometido, o mesmo deve ser reconhecido honestamente e comunicados imediatamente à gerência responsável.

4.8 Responsabilidades



4.8.1 Gerentes e Coordenadores

- ✓ Ser exemplo no respeito e condução do Código de Conduta Ética;
- ✓ Divulgar, orientar e garantir que o conteúdo do Código de Conduta seja compreendido e seguido pelos colaboradores;
- ✓ Avaliar junto ao setor de recursos humanos ou a alta administração, os casos de dúvida envolvendo questões éticas;
- ✓ Promover o espírito de equipe no desenvolvimento das atividades;
- ✓ Não exercer abusos de autoridade sob nenhuma hipótese sendo os mesmos considerados descumprimento a esse Código;
- ✓ Garantir um ambiente de trabalho de respeito e ordem, coibindo atos como o assédio sexual ou moral e discriminações quanto à raça, sexo, cor, religião, orientação sexual, status social, nacionalidade, idade, opção político-partidária, doenças ou qualquer tipo de deficiência mental ou física;
- ✓ Não transgredir a confidencialidade das informações estratégicas da empresa (incluindo as relativas a lei LGPD);
- ✓ Não aceitar, sob forma de favorecimento ilícito, qualquer tipo de contribuição, doação, prestação de favores ou envio de presentes de entidades públicas/privadas ou servidores/colaboradores (Quaisquer aceites de brindes devem ter o conhecimento da Diretoria).

4.8.2 Recursos Humanos

- ✓ Divulgar, orientar e garantir que o conteúdo do Código de Conduta seja compreendido e seguido pelos colaboradores;
- ✓ Comunicar à gerência o conhecimento de ocorrência de condutas ilegais, duvidosas ou não-éticas;
- ✓ Avaliar junto à gerência os casos de dúvida envolvendo questões éticas;
- ✓ Garantir a confidencialidade das informações recebidas (incluindo as relativas a lei LGPD);
- ✓ Propor as penalidades cabíveis, previstas no Código de Conduta;
- ✓ Manter histórico de ocorrências e disponibilizar os documentos cabíveis;
- ✓ Executar contratações baseadas em fatores técnicos, sendo permitida a contratação de colaboradores com relação de parentesco, porem estes também deverão ser submetidos a etapas de seleção;
- ✓ Orientar sobre condutas indevidas como porte de armas brancas e de fogo, consumo, venda e manutenção de bebidas alcoólicas e drogas ilegais nos locais de trabalho.

4.8.3 Colaboradores

- ✓ Compreender e seguir os princípios do Código de Conduta;
- ✓ Comunicar à gerência ou Recursos humanos, ocorrências de condutas ilegais, duvidosas ou não-éticas;
- ✓ Obedecer às normas de saúde e segurança do trabalho em atividades diárias;
- ✓ Agir com transparência e responsabilidade com as partes interessadas;
- ✓ Trabalhar com espírito de equipe no desenvolvimento das atividades, colaborando para a cooperação entre as partes;
- ✓ Trabalhar com respeito e ordem, não gerando atos de assédio sexual ou moral, discriminações quanto à raça, sexo, cor, religião, orientação sexual, status social, nacionalidade, idade, opção político-partidária, doenças ou qualquer tipo de deficiência mental ou física;
- ✓ Não utilizar recursos da empresa, inclusive de informática, para outros fins senão aqueles definidos pela empresa.;
- ✓ Não se envolver em atividades paralelas que conflitem com o horário de trabalho, sua atenção e tempo na RECAL;
- ✓ Entender que a propriedade intelectual de todos os programas, planos, projetos e softwares desenvolvidos na empresa pertencem a RECAL;
- ✓ Não executar atos ilícitos previstos em legislação como registrar a entrada ou saída da frequência de outro colaborador, furtar, roubar, fraudar, desviar bens, etc.

5 Penalidades

As ações contrárias ao Código de Conduta estão sujeitas às seguintes penalidades:

Pessoal interno:

- ✓ Advertência verbal;
- ✓ Advertência escrita;



- ✓ Suspensão de 1 a 30 dias;
- ✓ Enquadramento em questões legais relativas a lei LGPD;
- ✓ Demissão.

Fornecedores:

- ✓ Advertência verbal;
- ✓ Advertência escrita;
- ✓ Suspensão da linha de fornecimentos e 1 a 6 meses;
- ✓ Enquadramento em questões legais relativas a lei LGPD;
- ✓ Cancelamento de relações comerciais.

6 Canais de Comunicação para críticas, sugestões e denúncias

A RECAL avaliará críticas, sugestões e denúncias a ela dirigidas, mantendo sempre a confidencialidade pelos seguintes canais:

- ✓ Pessoalmente, via gerência;
- ✓ Via telefone por meio do nº. (0XX31) 9.9166-5958 (Dir. Adm.);
- ✓ Através do e-mail: walberte.silva@recalcaldeiraria.com.br e edilania.oliveira@recalcaldeiraria.com.br

Assuntos ligados a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), pelo seguinte canal:

- ✓ Edilania Carla de Oliveira Silva

Gerente administrativa / Encarregada por Tratamento de Dados Pessoais

Email: edilania.oliveira@recalcaldeiraria.com.br

Telefone: (31) 3821-2803

O COMPROMISSO DESTESSE CODIGO DE CONDUTA ETICA É SINTETIZADO NO SLOGAN:

CODIGO DE CONDUTA ÉTICA: BASE PARA A CONSTRUÇÃO DE RELACIONAMENTOS EFICIENTES E EFICAZES.



RECAL – ESTRUTURAS E CALDEIRARIA LTDA