



Communication on Progress – Catamarã Engenharia

Setembro 2013

Palavra do Presidente:

Como constatação do nosso envolvimento com o Pacto Global e seus dez princípios universais, no ano que se passou, obtivemos a primeira colocação dentre as maiores empresas do setor de incorporação, no Prêmio Sinduscon/Nor 2012, uma das maiores iniciativas privadas do setor da construção civil na valorização e reconhecimento das ações das empresas que buscam maior qualidade, segurança do trabalho e respeito aos consumidores e à sociedade. O evento preocupa-se em promover as boas práticas quanto à segurança da obra, qualidade das edificações, responsabilidade social e meio ambiente.

Neste ano, buscamos a manutenção e melhoria contínua, pois se seguem as avaliações em mais um critério, além dos quatro citados acima, que é a Sustentabilidade, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e desenvolvida.

Engenheiro José Armando Quirino dos Santos

Diretor Presidente – Catamarã Engenharia e Empreendimentos Ltda.



OS 10 PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL:

DIREITOS HUMANOS

1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, na sua área de influência;
2. As empresas devem certificar-se de que não participam em abusos e violações de direitos humanos.

DIREITOS DO TRABALHO

3. As empresas são chamadas a apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
4. As empresas devem apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
5. As empresas devem apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil;
6. As empresas devem apoiar a eliminação da discriminação no emprego e ocupação.

PROTEÇÃO AMBIENTAL

7. As empresas devem adotar uma abordagem preventiva para os desafios ambientais;
8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental;
9. Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis.

CONTRA A CORRUPÇÃO

10. As empresas devem combater a corrupção sob todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

PRINCÍPIOS DE DIREITOS HUMANOS

1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, na sua área de influência;
2. As empresas devem certificar-se de que não participam em abusos e violações de direitos humanos.

AVALIAÇÃO, POLÍTICA E METAS: A DESCRIÇÃO DA RELEVÂNCIA DOS DIREITOS HUMANOS PARA A EMPRESA.

A Catamarã segue, neste ano, reforçando suas metas referentes aos princípios de direitos humanos que são:

- A Catamarã acredita que TODO ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal. Todos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Portanto, repudia-se qualquer distinção, seja por cor, raça, sexo, religião ou opiniões.
- A Catamarã tenta mostrar aos seus colaboradores que o futuro depende da capacidade de fazer o bem, respeitando as pessoas e o meio em que se vive. Com reuniões e treinamentos periódicos, existe a contribuição de cada colaborador, seja de setores administrativos ou das obras, em práticas sociais criadas pela empresa. É evidente a reeducação e conscientização relacionadas à qualidade, sustentabilidade e responsabilidade socioambiental.

IMPLEMENTAÇÃO: DESCRIÇÃO DE AÇÕES CONCRETAS PARA IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE DIREITOS HUMANOS.

Novas Ações implantadas neste período:

- Responsabilidade Social: apoio/patrocínio à campanha Sinal do Saber e implantação do Farol do Saber, no canteiro de obras.

Apesar de incorretas, expressões como “de menor” e palavras como “mindingo” e “seje” são comumente faladas e escritas por muitas pessoas. Buscando evitar a propagação destes vícios de linguagem, o advogado Dr. Lutero Paiva Pereira, de Maringá, iniciou uma campanha para mostrar a grafia correta das palavras e esclarecer significados dos termos.

Trata-se do projeto Sinal do Saber. Faixas feitas com material reciclável são levadas para locais públicos, principalmente semáforos. Basta o sinal ficar vermelho para que painéis entrem em cena chamando a atenção dos motoristas e pedestres para erros comuns. As

mensagens são curtas e diretas como: “O certo é meio-dia e meia e não meio-dia e meio” e “Não é perca de tempo mas perda de tempo”. Uma maneira de melhorar o nível cultural da cidade. O projeto é custeado por empresas e profissionais liberais que se tornaram apoiadores culturais e tem seus nomes divulgados nos painéis.

Atualmente, oito faixas estão em circulação pela cidade, sendo colocadas principalmente em cruzamentos onde existe um fluxo maior de tráfego. A escolha dos pontos é feita a cada fim de semana, levando em consideração a realização de eventos que possam atrair um grande número de pessoas. As mensagens também são fixadas em praças e parques.

A Catamarã implantou o projeto, rebatizando-o Farol do Saber, (FOTO 1) placa que fica localizada em local de grande fluxo de funcionários, próxima aos lavatórios e bebedouros. A cada 15 dias são colocadas 4 palavras comumente utilizadas de forma errônea no canteiro de obras. Termos como “BETONEIRA” e não “bitorneira”; o correto é “COLHER” e não “cuié” são apresentados aos mais de 100 funcionários e estes se tornam mais cuidadosos ao utilizar as palavras além de levarem o que aprenderam, durante o trabalho, para casa, disseminando esse conhecimento a toda família.



FOTO 1: PLACA DO FAROL DO SABER, NA OBRA DA CATAMARÃ E FAIXA DO SINAL DO SABER, NA CIDADE DE MARINGÁ.

Ações realizadas pela empresa desde o período anterior:

- Valorização do funcionário:
- SECONCI para todos os colaboradores: desenvolvido para ajudar o trabalhador e o empregador, o Serviço Social da Construção Civil da Região Noroeste do Paraná – SECONCI - foi implantado em julho do ano de 2010. Desde então, a adesão tem sido grande por parte dos empresários. Hoje, são cerca de três mil pessoas associadas. Essa é a prova de que existe uma preocupação por parte de todos em fornecer qualidade de vida ao trabalhador. Este, que é um benefício para todos, tem como objetivo fornecer serviços médicos e odontológicos gratuitos. Os trabalhadores têm direito a exames laboratoriais, diagnóstico por imagens, clínico geral, dermatologista, oftalmologista, dentista, além de outras especialidades. Outra vantagem do Seconci são os treinamentos e a capacitação do trabalhador. São fornecidos, aos associados, cursos sobre o uso dos equipamentos de proteção individual/coletiva, normas técnicas, dentre outros temas, para que o colaborador esteja informado sobre a segurança no trabalho. O Seconci é um direito garantido pela Convenção Coletiva e não é descontado do trabalhador. Ao todo pelo Brasil já foram implantados 25 Seconci`s, o que comprova o funcionamento do serviço;
- Incentivo aos parceiros e terceirizados para adesão ao SECONCI;
- Seguro de vida para todos os colaboradores;
- Preocupação com a segurança dos trabalhadores: formação de CIPA – Comissão Interna para Prevenção de Acidentes com a realização de reuniões periódicas e/ou extraordinárias frente a qualquer risco e/ou oportunidade de melhoria detectada na obra;
- Investimentos na obra quanto à segurança individual e coletiva;
- Oportunidades para capacitação e qualificação dos colaboradores através de cursos e treinamentos internos e externos, proporcionados pela empresa;
- Instalações adequadas e organizadas (vestiários com espelho, refeitórios amplos com televisão) proporcionando boas condições de trabalho em que se possa produzir com motivação.
- RESPONSABILIDADE SOCIAL:
 - a. Descarte solidário dos resíduos da obra;
 - b. Disseminação do Programa Socioambiental da Catamarã para todos os funcionários e famílias;
 - c. Campanhas e reuniões com a participação de todos os colaboradores para a conscientização ambiental e social;

- d. Participação da Diretoria no CPCE – Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial - que tem como objetivo reunir as potencialidades e competências empresariais para promover o desenvolvimento sustentável do Estado e o bem estar de toda comunidade;
- e. Busca constante de ações que atendam os princípios básicos do pacto tendo como meta melhorias na empresa e em toda sociedade.

MEDIÇÃO DE RESULTADOS: DESCRIÇÃO DE COMO A EMPRESA MONITORA E AVALIA O DESEMPENHO.

- Todos os colaboradores são avaliados, periodicamente, para verificação de seu desempenho, produção, organização, tendo, conseqüentemente, indicadores que possam apontar sua satisfação e necessidade de treinamentos;
- Auditorias internas quanto às ações sociais verificando qual o índice de conscientização e colaboração de todos os funcionários;
- Reuniões semanais onde são dadas oportunidades aos colaboradores para apontarem dificuldades e/ou necessidade de melhorias em cada setor;
- Auditorias internas e apresentação à diretoria da empresa quanto ao desempenho das metas referentes aos Direitos Humanos.

PRINCÍPIOS DE DIREITOS DO TRABALHO

3. As empresas são chamadas a apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
4. As empresas devem apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
5. As empresas devem apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil;
6. As empresas devem apoiar a eliminação da discriminação no emprego e ocupação.

AVALIAÇÃO, POLÍTICA E METAS: A DESCRIÇÃO DA RELEVÂNCIA DOS DIREITOS DO TRABALHO PARA A EMPRESA.

Quanto aos direitos do trabalho, é importante para a Catamarã que todos seus colaboradores estejam satisfeitos seja com o ambiente de trabalho, bem como com sua remuneração. Para tal, a empresa abre-se a discussões e análises com os trabalhadores para qualquer esclarecimento. A empresa não permite o trabalho forçado e infantil, apoiando programas que possam beneficiar a sociedade como um todo.

IMPLEMENTAÇÃO: DESCRIÇÃO DE AÇÕES CONCRETAS PARA IMPLEMENTAR POLÍTICAS TRABALHISTAS, REDUÇÃO DE RISCOS TRABALHISTAS E RESPOSTA A VIOLAÇÕES TRABALHISTAS.

- Todos os colaboradores possuem todos direitos e vantagens trabalhistas de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho;
- O setor de recursos humanos, bem como a diretoria da empresa, está sempre à disposição para quaisquer esclarecimentos quanto aos planos de cargos e salários;
- Todos os colaboradores possuem a liberdade para adesão ao sindicato do setor;
- A empresa exige que seus parceiros e/ou fornecedores adotem os princípios trabalhistas;
- Não é permitida qualquer forma de trabalho forçado;
- Não é permitida qualquer forma de trabalho infantil;



- Não se permite a discriminação quanto a cargos, cor, raça, religião e/ou opiniões dentre todos os colaboradores.
- Adesão ao Programa Jovem Aprendiz: o programa é uma forma de educação profissional que visa a qualificação de jovens, porém, com a característica de unir formação e trabalho, conforme a Lei 10.097/00 e o Decreto de Lei 5.598/05, inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diferente dos programas de estágio, o Jovem Aprendiz conta com um registro especial na carteira de trabalho. Dessa forma, o estudante usufrui dos direitos trabalhistas, como remuneração - que parte de um salário mínimo, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço de 2%, vale transporte, 13º salário, férias, entre outros.

MEDIÇÃO DE RESULTADOS: DESCRIÇÃO DE COMO A EMPRESA MONITORA E AVALIA O DESEMPENHO.

- Avaliação do número de Jovens Aprendizes e de sua possível efetivação;
- Auditorias Internas para avaliação do cumprimento das metas estabelecidas.

PRINCÍPIOS AMBIENTAIS

7. As empresas devem adotar uma abordagem preventiva para os desafios ambientais;
8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental;
9. Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis.

AVALIAÇÃO, POLÍTICA E METAS: A DESCRIÇÃO DA RELEVÂNCIA DA PROTEÇÃO AMBIENTAL PARA A EMPRESA.

Quanto aos princípios ambientais, procura-se, neste ano:

- Procurar novas soluções sustentáveis;
- Captação de águas pluviais e reutilização, após análise por laboratório de análises ambientais, em reservatórios para sanitários e mictórios, no canteiro de obras; (FOTO 2)
- Reutilização de águas pluviais para limpeza de ferramentas utilizadas no canteiro de obras;
- Reutilização de águas pluviais para limpeza das áreas de vivência, no canteiro de obras;



FOTO 2: CAPTAÇÃO E REUTILIZAÇÃO DE ÁGUAS PLUVIAIS NO CANTEIRO DE OBRAS

Avaliação da eficácia de metas anteriores a este relatório:

- Busca de melhorias contínuas em relação ao PGIRS – PLANO DE GERENCIAMENTO INTEGRADO DE RESÍDUOS SÓLIDOS:

As características de uma construção sustentável interferem diretamente na relação do homem/meio-ambiente com questões que podem ser minimizadas quando se resolve investir em um planejamento adequado.

O Manual PGIRS da Catamarã Engenharia demonstra que se deve assegurar que todos os resíduos serão gerenciados de forma apropriada e segura, desde a geração até a destinação final. Para atingir o sucesso do gerenciamento de resíduos é necessário adotar uma política de resíduos com foco na melhoria contínua. Para isso são considerados três fatores básicos:

Soluções pautadas em princípios ecológicos que contemplem a minimização da geração de resíduos e a maximização da reciclagem e reutilização como forma de diminuir a pressão sobre o meio ambiente;

- ✓ Coerência com os objetivos sanitários;
- ✓ Incentivo a participação de todos os envolvidos.

Os benefícios proporcionados aos usuários destas práticas e a todo o meio são:

- ✓ economia de energia;
- ✓ preservação dos recursos naturais;
- ✓ minimização dos riscos à saúde pública;
- ✓ aumento da vida útil dos aterros sanitários, entre outros.
- ✓ A empresa objetivou, com a implantação do gerenciamento dos resíduos sólidos:
 - ✓ Conhecer as fontes, tipologias e quantidades dos resíduos sólidos gerados;
 - ✓ Definir as melhores práticas para a gestão dos mesmos;
 - ✓ Minimizar a geração;
 - ✓ Segregar na origem;
 - ✓ Priorizar a reutilização ou reciclagem;
 - ✓ Minimizar o consumo de recursos naturais;
 - ✓ Minimizar emissões de produtos resultantes do processo produtivo para o meio ambiente;
 - ✓ Providenciar a disposição adequada dos resíduos remanescentes.
- ✓ Por fim, a empresa busca, através do PGIRS, minimizar a geração de resíduos na fonte, adequar a segregação na origem, controlar e reduzir riscos ao meio ambiente e assegurar o correto manuseio e disposição final, em conformidade com a legislação vigente.
 - CADASTRO NO PGIRS ONLINE: Monitoramento e fiscalização da Prática do Gerenciamento de Resíduos Sólidos pela Prefeitura Municipal da cidade de Maringá conforme artigo 4º do Decreto número 2000/2011.
 - PARCEIROS E FORNECEDORES: O prestador de serviço torna-se responsável pela destinação correta de todos resíduos por ele gerados, levando-o, assim, a estar aderindo ao PGIRS e PGIRS on line. Essa responsabilidade é acordada no ato da assinatura do contrato.

- CADASTRO TÉCNICO FEDERAL: Acompanhamento das Atividades Potencialmente Poluidoras ou Utilizadores de Recursos Ambientais junto ao IBAMA de acordo com a Lei Federal nº 6.938/1981 - Política Nacional do Meio Ambiente.
- SISTEMAS CONSTRUTIVOS SUSTENTÁVEIS: A indústria da construção conta com novas tecnologias que permitem aumento da produtividade com redução na geração de resíduos e desperdícios. Dessa maneira, destaca-se, na Catamarã, o respeito ao meio ambiente e a preocupação da disseminação dessa cultura. Destacam-se, dentre esses sistemas:
 - Sistema de Escoramento Metálico: alternativa sustentável aos escoramentos de madeira, apresentando maior durabilidade, segurança, limpeza e organização da obra;
 - Sistema de Laje Nervurada: eliminação de 80%, aproximadamente, de madeira total da obra, favorecendo o meio ambiente, além de eficiência, agilidade e versatilidade na construção; (EDIFICAÇÕES, 2008)
 - Sistema *Drywall*: além da garantia de instalações seguras, leves, limpas e rápidas, resíduos das placas de gesso acartonado podem ser reutilizados.

IMPLEMENTAÇÃO: DESCRIÇÃO DE AÇÕES CONCRETAS PARA IMPLEMENTAR POLÍTICAS TRABALHISTAS, REDUÇÃO DE RISCOS TRABALHISTAS E RESPOSTA A VIOLAÇÕES TRABALHISTAS.

Foram definidos para a implantação do PGIRS, na empresa:

- ✓ A sistemática para avaliação dos receptores de resíduos, quanto as suas condições legais, operacionais e ambientais;
- ✓ A sistemática para segregar, coletar, acondicionar, armazenar, administrar e garantir que o gerenciamento de resíduos sólidos da construção civil seja executado na obra;
- ✓ Criação de lhas de Coleta: Coletores dispostos em locais estratégicos, de grande circulação, que centralizam e facilitam a separação e coleta dos resíduos. Estes devem estar devidamente identificados:
- ✓ Equipe PGIRS - Comissão de Gestão de Resíduos: equipe formada por colaboradores da empresa que realizam auditorias e atuam como multiplicadores

no processo de sensibilização / treinamento nas áreas para verificar a efetividade da gestão de resíduos;

- ✓ Criação de Depósito Intermediário de Resíduos (DIR): local onde os resíduos são armazenados e separados de acordo com suas especificações visando formação de estoque até viabilizar economicamente o processo de destinação final. Devem-se seguir orientações acerca desse armazenamento conforme normas descritas no Manual PGIRS;
- ✓ Contrato e/ou acordo com Empresas Receptoras (ER): empresa autorizada para realizar a coleta e destinar adequadamente o resíduo, fora da empresa. É descrito no manual como realizar este acordo e modelo de Termo de Receptação deve ser realizado por prazo determinado;

O Planejamento de Gerenciamento de Resíduos Sólidos da obra foi realizado da seguinte maneira:

I. Identificação das fontes geradoras:

- ✓ Prévia caracterização dos resíduos que poderão ser gerados durante a obra com base em memoriais descritivos, orçamentos e projetos;
- ✓ O setor de suprimentos deve levantar informações sobre os fornecedores de insumos e serviços com possibilidade de identificar providências para reduzir ao máximo o volume de resíduos (embalagens) e desenvolver soluções compromissadas de destinação dos resíduos, preferencialmente, preestabelecidas nos respectivos contratos (logística reversa).

II. Avaliação da viabilidade de reutilização e reciclagem dos resíduos e pré-definição das empresas transportadoras e receptoras:

- ✓ Possibilidade de reutilização ou reciclagem os resíduos no próprio canteiro;
- ✓ Proximidade dos destinatários para minimizar custos de deslocamento;
- ✓ Disponibilidade do mercado regional, ou seja, levar em consideração as empresas receptoras existentes na região da execução da obra;
- ✓ Conveniência do uso de áreas especializadas para a concentração de pequenos volumes de resíduos mais problemáticos (DIR), visando a maior eficiência na destinação.

III. Treinamento:

- ✓ Capacitação de todos os envolvidos;
- ✓ Envolvimento dos funcionários nas estratégias de gestão dos resíduos gerados na obra, como na composição, capacidade e localização das ilhas de coleta, logística

de transporte para retirada dos resíduos segregados e localização, capacidade e composição do depósito intermediário de resíduos (DIR);

- ✓ Conscientização de todos os funcionários sobre a importância da colaboração individual, focando a sustentabilidade ambiental, econômica e social.

MEDIÇÃO DE RESULTADOS: DESCRIÇÃO DE COMO A EMPRESA MONITORA E AVALIA O DESEMPENHO.

- Monitoramento do PGIRS:
 - ✓ Alimentar planilhas de controle ou arquivar registros que comprovem as quantidades de saída de cada tipo de resíduo proveniente das atividades desenvolvidas na obra;
 - ✓ Realizar auditorias internas avaliando a efetiva segregação dos resíduos, a organização das ilhas de coleta e do DIR, a colaboração dos envolvidos e a logística adotada;
 - ✓ Doação de recicláveis e reversão da renda gerada na venda de outros resíduos (madeira, aço) a entidades sociais promovendo, simultaneamente, ações sociais:

MADEIRA:

Doação de todo descarte de madeira para o MAREV – Associação Maringá Apoiando na Recuperação de Vidas, que é utilizado em fogões e fornos à lenha na Padaria da instituição. O proprietário da Construtora é um dos fundadores da entidade e sua esposa é voluntária permanente. O Marev acolhe jovens do sexo masculino dependentes químicos de álcool e/ou drogas. Somente no ano de 2011 foram mais de 1533 atendimentos.

AÇO:

Doação de toda renda proveniente da reciclagem do descarte de aço das obras para o Lar Escola da Criança de Maringá. Há quase 50 anos, o Lar Escola da Criança de Maringá segue com o objetivo de “Educar o Coração” das crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade e pessoal social da cidade, para assim iluminar o futuro desses pequenos e jovens atendidos pelo Lar.

A Entidade foi fundada em 4 de outubro de 1959, pelo Clube da Amizade de Maringá e as atividades começaram em 10 de maio de 1963. Na época, destinava-se a abrigar meninos abandonados e órfãos em regime de internato. As crianças abrigadas na Entidade tinham teto,

alimentação, orientação e educação; inclusive escola regular funcionando dentro do Lar, com professores cedidos pelo Estado. Posteriormente, foi ampliando seu atendimento, procurando atender meninos e meninas em regime de internato e semi-internato, na faixa etária de 3 a 15 anos, prestando assistência, especialmente, aos abandonados, semi-abandonados, órfãos ou semi-órfãos, segundo o Código de Menores e a realidade social vigente.

RESÍDUOS RECICLÁVEIS

Doação de todos resíduos recicláveis provenientes da obra, sede administrativa e plantão de vendas da Catamarã à COOPERCANÇÃO - Cooperativa de Materiais Recicláveis dos Conjuntos João de Barro e Santa Felicidade e à COOPERNORTE – Cooperativa Norte de Maringá de Separadores de Materiais Recicláveis contribuindo com o aumento da renda dos cooperados.

- Discutir as auditorias, considerando a opinião dos funcionários, em busca da melhoria contínua;
- Realizar auditorias nas empresas receptoras e transportadoras de resíduos ou, ao menos, conferir a validade e abrangência das documentações exigidas das mesmas;
- Reunião anual com o responsável gerencial da empresa para revisar e analisar criticamente o desenvolvimento e as necessidades da gestão de resíduos sólidos, registrando em ata de reunião;
- Arquivar todos os acordos, termos de responsabilidade, contratos, licenças, autorizações, planilhas de controle, registros, relatórios de auditorias, atas de reunião, listas de presença de treinamentos, registros fotográficos, enfim, tudo que formalize a prática do gerenciamento de resíduos.

A Catamarã pode ser considerada empresa exemplo de solidariedade e cidadania, além da competência nos serviços e produtos oferecidos. Prova disso é a segunda colocação no Prêmio Sinduscon-Nor/PR 2011, onde foram avaliadas 18 construtoras da cidade de Maringá e região, que integram o ranking das empresas com melhores práticas em busca de qualidade. Os critérios de avaliação foram: qualidade em gestão; segurança no trabalho; sustentabilidade e o manejo correto de resíduos sólidos; responsabilidade social.

PRINCÍPIOS CONTRA A CORRUPÇÃO

10. As empresas devem combater a corrupção sob todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

AVALIAÇÃO, POLÍTICA E METAS: A DESCRIÇÃO DA RELEVÂNCIA DA POSTURA ANTICORRUPÇÃO PARA A EMPRESA.

Para a Catamarã, manter o compromisso com os princípios éticos da empresa é PRIMORDIAL, respeitando, sempre, os DIREITOS E DEVERES de todos colaboradores, parceiros e/ou fornecedores envolvidos em seus processos.

IMPLEMENTAÇÃO: DESCRIÇÃO DE AÇÕES CONCRETAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS ANTICORRUPÇÃO, REDUÇÃO DE RISCOS E RESPOSTA A INCIDENTES.

- Recusar qualquer ação referente à corrupção, suborno e/ou extorsão;
- Cumprir a legislação;
- Manter correto relacionamento com parceiros e fornecedores sem almejar benefícios pessoais;
- Manter correto relacionamento com clientes sem almejar benefícios pessoais;
- Integração e treinamento para todos os colaboradores no ato da admissão apresentando os princípios éticos da empresa;
- Realização de contratos pontuando os valores da empresa com terceirizados e/ou fornecedores;
- Não aceitar a prestação de serviços por terceirizados e/ou fornecedores que não cumprirem requisitos da empresa quanto aos princípios anticorrupção.

MEDIÇÃO DE RESULTADOS: DESCRIÇÃO DE COMO A EMPRESA MONITORA E AVALIA O DESEMPENHO.

Realização de Auditorias Internas para assegurar o cumprimento do compromisso com os princípios éticos da empresa e demais metas.