



Communication on Progress – Catamarã Engenharia

Período 2017 – 2018

Palavra do Presidente:

A história da catamarã® está fundamentada no respeito aos clientes internos e externos, sustentabilidade e responsabilidade socioambiental, sempre objetivando a qualidade, inovação, segurança do trabalho e honrar os nossos compromissos, trazendo-nos credibilidade e confiança por parte dos fornecedores, clientes e do mercado em geral.

O não cumprimento dos procedimentos éticos e técnicos, no dia a dia, acarreta perda da credibilidade e macula a imagem da empresa.

Implantamos, na empresa, um Código de Conduta Ética catamarã®, que serve como guia para alinhamento do comportamento do indivíduo, que reflete nos campos da ética, política e respeito moral, orientando a postura a ser seguida por nossos colaboradores.

Neste ano, seguindo nossa Política da Qualidade em busca da melhoria contínua, estaremos procurando ampliar nosso envolvimento com os princípios do Pacto, em que muito acreditamos.

Política da Qualidade

Gestão participativa voltada para a melhoria nos processos de execução de obras, visando superar as expectativas próprias e de seus clientes.

Missão

Empresa familiar profissionalizada buscando a excelência nos processos e a melhoria contínua através da inovação e elaboração de empreendimentos diferenciais, visando qualidade e rentabilidade para a empresa e seus clientes.

Visão

Ser reconhecida como uma das melhores empresas do setor, tornando-se referência na qualidade dos empreendimentos, garantia de prazos, responsabilidade socioambiental e satisfação dos clientes.

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 continua 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 redução e conscientização relacionadas à qualidade, sustentabilidade e responsabilidade socioambiental.

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

Ações continuadas neste período:

1. Apoio/patrocínio à campanha Sinal do Saber e implantação do Farol do Saber, no canteiro de obras:

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. 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.

2. Participação no Projeto Cidadão Brasil:

A Catamarã apoia o Projeto Cidadão Brasil de Maringá, onde o objetivo é dar ao eleitor informações sobre seus direitos e deveres como cidadão, inclusive esclarecimentos sobre o mandato político para que o voto seja responsável.

Esse projeto não possui qualquer viés partidário ou político-ideológico.

OBJETIVO: dar ao eleitor informações elementares sobre seus direitos e deveres como cidadão, inclusive esclarecimentos sobre o mandato político para que o voto seja responsável.

PROPOSTA: despertar o cidadão para envolver-se na construção do Brasil.



APRESENTAÇÃO DO PROJETO CIDADÃO BRASIL, NA OBRA DO EDIFÍCIO LUMINUM RESIDENCE, PELO CRIADOR DO PROJETO DR. LUTERO DE PAIVA PEREIRA.



APRESENTAÇÃO DO PROJETO CIDADÃO BRASIL, NA OBRA DO EDIFÍCIO LUMINUM RESIDENCE, PELO CRIADOR DO PROJETO DR. LUTERO DE PAIVA PEREIRA.



APRESENTAÇÃO DO PROJETO CIDADÃO BRASIL, NA OBRA DO EDIFÍCIO LUMINUM RESIDENCE, PELO CRIADOR DO PROJETO DR. LUTERO DE PAIVA PEREIRA.



Portal da Transferência – O Portal do bom eleitor

É sabido que, sem fiscalização, a corrupção acontece facilmente. Não há como negar que, até mesmo o mais justo dos homens, sem fiscalização, dificilmente se mantém fiel ao cumprimento da lei.

Na administração pública isto é ainda mais sério. Se o povo não se interessa pelo que está sendo feito e pela forma como está sendo feito, o político pode se sentir livre para fazer o que bem entender com o dinheiro público.

Os cidadãos precisam estar sempre atentos, vigiando, fiscalizando aqueles que são responsáveis por administrar o País.

O Portal da Transparência é uma ferramenta excelente que permite esta fiscalização.



<https://cidadaobrasil.com.br/>



FOTO 2: PLACAS DO PROJETO CIDADÃO BRASIL, NA OBRA DO EDIFÍCIO LUMINUM RESIDENCE, DA CATAMARÃ ENGENHARIA.



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.



DOAÇÃO DE COBERTORES PARA A ASSOCIAÇÃO INDIGENISTA ASSINDI MARINGÁ

Responsabilidade Socioambiental

Santa Casa de Maringá DOAÇÃO DE COMPUTADORES



Responsabilidade Socioambiental

APOIO AO PROJETO COZINHA SOLIDÁRIA DOAÇÃO DE COBERTORES E AJUDA FINANCEIRA



catamarã®

Responsabilidade Socioambiental

**APOIO AO PROJETO COZINHA SOLIDÁRIA
DOAÇÃO DE COBERTORES E AJUDA FINANCEIRA**



catamarã®

Responsabilidade Socioambiental

**APOIO AO PROJETO COZINHA SOLIDÁRIA
DOAÇÃO DE COBERTORES E AJUDA FINANCEIRA**



catamarã®

Responsabilidade Socioambiental

DESENVOLVIMENTO HUMANO E CULTURAL CAMPANHA DE INCENTIVO À LEITURA OBRAS DO CONHECIMENTO

A leitura ajuda no crescimento e no aprendizado,
alimentando sonhos e compartilhando cultura.

A catamarã® disponibiliza livros em nossa sede e na obra!



catamarã®

Responsabilidade Socioambiental

DESENVOLVIMENTO HUMANO E CULTURAL LIVROS, REVISTAS, ARTIGOS E GIBIS DISPONÍVEIS NA SEDE ADMINISTRATIVA E NA OBRA



catamarã®



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;
- 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;
- Controle de Emissão de CO2 de todos os veículos, bem como equipamentos utilizados na obra e posterior compensação. Site utilizado para cálculo e compensação: <https://www.webco2.com.br/static/>



Avaliação da eficácia de metas anteriores a este relatório:

Busca de melhorias contínuas em relação ao PGRCC – PLANO DE GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS SÓLIDOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL.

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 PGRS e PGRCC 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.

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 Ihas 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 PGRS:

- 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.

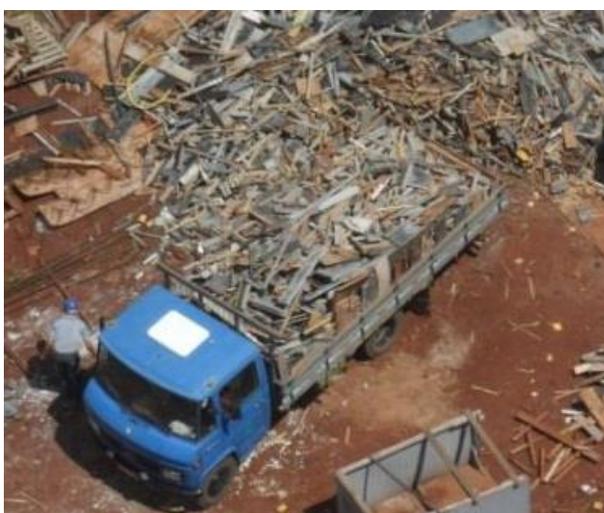
A Entidade foi fundada em 4 de outubro de 1959, pelo Clube da Amizade de Maringá e as atividades começaram em 10 de maio de 1963. Na época, destinava-se a abrigar meninos abandonados e órfãos em regime de internato. As crianças abrigadas na Entidade tinham teto, alimentação, orientação e educação; inclusive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

- o Discutir as auditorias, considerando a opinião dos funcionários, em busca da melhoria contínua;
- o Realizar auditorias nas empresas receptoras e transportadoras de resíduos ou, ao menos, conferir a validade e abrangência das documentações exigidas das mesmas;
- o 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;
- o 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 o Tetracampeonato no Prêmio Sinduscon-Nor/PR, 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.



DESTINAÇÃO SOLIDÁRIA DE MADEIRA



DESTINAÇÃO SOLIDÁRIA DE AÇO



DESTINAÇÃO SOLIDÁRIA DE MATERIAIS DA CONSTRUÇÃO CIVIL



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.

1. IMPLANTAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E COMPLIANCE:

É imprescindível:

- 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.



Valores e Princípios

Ética e transparência

- A ética orienta os procedimentos morais;
- Respeito à vida e ao bem-estar;
- Qualidade e pontualidade;
- Responsabilidade socioambiental;
- Rentabilidade e solidez;
- Comprometimento.

Regras de Conduta

As regras de conduta explicitadas neste Código visam deixar claros os procedimentos e atitudes eticamente aceitos pela empresa. Este Código faz parte integrante do contrato de trabalho.

Para a catamarã® é eticamente aceita a postura profissional que respeita os princípios anteriormente descritos, com tratamento de todos os colaboradores com dignidade e respeito, não colocando em risco a credibilidade da empresa.

Dessa forma, é vedado aos colaboradores da empresa:

- usar droga inebriante, viciadora ou ilegal em quaisquer dependências da catamarã® e de suas obras, ou apresentar-se ao trabalho sob a influências destas substâncias. Neste caso, será alvo de ação disciplinar, pois coloca em risco o desempenho no trabalho do colaborador, representa perigo à saúde e/ou à segurança própria e de outros colaboradores, bem como, a imagem da empresa.
- o porte, uso e/ou comercialização de substâncias ilícitas É CRIME;
- usar aplicativos de mensagens instantâneas, tal como *WhatsApp*, para fins particulares durante o horário de trabalho, inclusive nas obras da catamarã®;
- acesso a sites pornográficos, redes sociais e/ou outros nas dependências da catamarã® ou de suas obras;
- copiar e/ou gravar documentos da catamarã® para qualquer uso que não da empresa;
- usar calçados inadequados ao ambiente de trabalho, tais como: rasteirinhas, chinelos, tênis;
- comercializar mercadorias no ambiente de trabalho ou exercer atividades que impliquem desperdício de tempo, exceto se prévia e formalmente aprovado pela diretoria da catamarã®;
- receber comissão, abatimento e/ou favor pessoal, valendo-se de seu cargo ou de sua função na empresa;
- auferir ou conceder qualquer forma de reciprocidade, ganho ou vantagem pessoal de fornecedores, instituição financeira, corretor ou cliente em geral, valendo-se de seu relacionamento profissional;
- aceitar presente ou benefícios em razão do cargo ou da função exercida na empresa, sem o conhecimento da diretoria;
- manifestar-se publicamente em nome da empresa, sem o conhecimento da diretoria.



Política em Relação à Doação para Campanhas Políticas

Por determinação da diretoria da catamarã® é expressamente proibido utilizar o nome da empresa em compromissos com partidos políticos e/ou fazer doações com esta finalidade.

Política de Relação com Colaboradores

A Política de Recursos Humanos da catamarã® é pautada por justiça, transparência, imparcialidade e profissionalismo. Todos os colaboradores da empresa devem estabelecer no ambiente de trabalho relacionamentos de cortesia e respeito, para que seja possível construir vínculos de lealdade e confiança, bem como espírito de equipe e busca por resultados.

Não são aceitáveis as seguintes condutas:

- a prática de qualquer discriminação em relação a cor, raça, credo religioso, sexo, orientação sexual, idade, etc., nos processos de recrutamento e seleção, treinamento, remuneração, promoção, transferência ou outro fator relacionado ao ambiente de trabalho;
- a contratação de parentes, bem como a indicação de sua contratação ou à indução por outra pessoa, sem a expressa concordância da diretoria;
- o uso de equipamentos e outros recursos da empresa para fins particulares não autorizados;
- o envolvimento em atividades particulares não autorizadas que interfiram no tempo de trabalho dedicado à empresa e o uso do cargo ou da função para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados;
- demonstrações de afeto inadequadas nas relações profissionais, mantenha o relacionamento estritamente no campo profissional enquanto estiver dentro da empresa e/ou em horário de trabalho;
- promoção profissional por critérios pessoais, e sim por critérios profissionais.

A catamarã® está comprometida em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável a seus colaboradores e visitantes, adotando medidas de segurança e que evitem a degradação do meio ambiente minimizando o impacto de suas atividades.

Cada colaborador tem a responsabilidade de zelar por procedimentos seguros no trabalho, a fim de garantir sua saúde e a de seus colegas de trabalho. Para tal, são necessárias também atitudes responsáveis no cumprimento de leis e normas internas relativas à medicina e segurança do trabalho.



Atestados Médicos

O critério para aceite de atestados médicos é:

- Consultas de rotina (médico, dentista, fisioterapeuta ou psicólogo), comunicar ao RH com 7 (sete) dias de antecedência, devendo o respectivo atestado ser entregue em até 2 dias úteis após a consulta, as horas abonadas compreenderão tão somente o período necessário para atendimento e deslocamentos ao local;
- Consultas de emergência (médico, dentista, fisioterapeuta ou psicólogo), em caso de impossibilidade de comunicar, solicitar que alguém comunique ao RH, o mais breve possível, devendo o respectivo atestado ser entregue em até 2 dias úteis após a consulta, as horas abonadas compreenderão tão somente o período necessário para atendimento e deslocamentos ao local;
- Cirurgias eletivas (médico ou dentista), comunicar ao RH com 15 (quinze) dias de antecedência, devendo o respectivo atestado ser entregue em até 7 (sete) dias após a cirurgia;
- Cirurgias de emergência (médico ou dentista), comunicar ou solicitar que alguém da família comunique ao RH, o mais breve possível, devendo o respectivo atestado ser entregue em até 7 (sete) dias após a cirurgia ;
- Atestados de acompanhante em consulta de rotina somente serão aceitos para abonar horas de trabalho caso seja para acompanhar filhos, cônjuge, pai ou mãe, desde que estes últimos estejam incapacitados para comparecer sozinhos ao atendimento, em no máximo 2 (duas) oportunidades no mês, devendo comunicar a ausência com 7 (sete) dias de antecedência ao RH, com entrega do atestado no dia subsequente à consulta, as horas abonadas compreenderão tão somente o período necessário para atendimento e deslocamentos ao local.

Confirmada fraude em atestado, será caracterizada falta grave prevista no Artigo 482 da CLT-alínea "A", **podendo implicar em demissão por justa causa.**

Política de Relação com Fornecedores

Todos os fornecedores têm a garantia de que a catamarã® valoriza o conhecimento e relacionamento de longo prazo com a empresa, sendo as escolhas de produtos pautadas em critérios mercadológicos e de qualidade.

Visando garantir relação justa com os fornecedores, todos os colaboradores e seus familiares, estão expressamente proibidos de:

- manter relação comercial, como representante da empresa em que ele próprio ou seu familiar tenha interesse ou participação direta ou indireta, sem autorização prévia da diretoria;
- obter vantagem comercial com fornecedor da empresa, caso seu cargo ou sua função lhe dê poderes para definir e/ou escolher esse tipo de fornecedor. Qualquer relação comercial com fornecedor deverá ser prévia e obrigatoriamente comunicada, por escrito, ao respectivo diretor.



Política de Relação com Clientes

Os colaboradores devem atender todos os clientes com cortesia, presteza e eficiência. Qualquer dúvida quanto à conveniência de se atender a qualquer solicitação deve ser submetida ao superior hierárquico. Não haverá tratamento preferencial a nenhum cliente, devendo todos os procedimentos obedecer às diretrizes éticas e operacionais da catamarã®.

É expressamente proibido dar opinião ou parecer a clientes, sobre assuntos que não sejam de sua competência e/ou atribuição.

Política de Preservação da Imagem Institucional

A imagem institucional da catamarã® é seu patrimônio mais importante, devendo ser construída e preservada permanentemente por todos. Qualquer ação ou atitude por parte dos colaboradores, individual ou coletiva, que vier a prejudicar essa imagem será considerada falta grave.

Responsabilidades

Diretorias, Gerências e Chefias:

- Proporcionar aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro, com condições adequadas e satisfatórias para o exercício de suas funções;
- Fornecer EPI (Equipamento de Proteção Individual) no ambiente da obra, conscientizar e treinar os colaboradores sobre a importância destes equipamentos e exigir utilização dos mesmos;
- Zelar pelo cumprimento das leis, convenções e acordos coletivos;
- Conduzir-se eticamente perante os membros de sua equipe;
- Cumprir e fazer cumprir este Código de Conduta Ética;
- Divulgar este Código de Conduta Ética a sua equipe e certificar-se de sua leitura e compreensão;
- Orientar os profissionais sob sua responsabilidade acerca de ações ou situações que representem eventuais dúvidas ou dilemas de natureza ética;
- Advertir e registrar os casos de descumprimento deste Código de Conduta Ética;
- Comunicar eventuais casos de descumprimento deste Código de Conduta Ética ao seu superior hierárquico imediato.

**Colaboradores:**

- Adotar comportamento e postura ética, em conformidade com os preceitos deste Código de Conduta Ética;
- Cumprir este Código de Conduta Ética;
- Buscar orientação do superior imediato para quaisquer dúvidas de natureza ética;
- Zelar pelo asseio e conservação das instalações de trabalho, bem como dos equipamentos, materiais, ferramentas e demais bens da empresa;
- Participar e se comprometer nos programas socioambientais e Sistema de Gestão da Qualidade;
- Vigiar e zelar pela obediência aos procedimentos e conceitos previstos neste Código de Conduta Ética em suas atitudes e dos demais colaboradores;
- Apresentar-se sempre com uniforme em bom estado de conservação e asseio;
- A falta do uniforme poderá impedir do acesso ao trabalho;
- Zelar pela conservação dos uniformes e EPIs fornecidos pela empresa, respondendo por eles;
- Comunicar ao superior imediato, fatos que conheça e que representem conduta ilegal, duvidosa e não ética, caracterizando possíveis violações a este Código de Conduta Ética.



OUVIDORIA

Situações que caracterizem violação a este Código devem ser imediatamente comunicadas à Ouvidoria pessoalmente ou através dos seguintes meios:

- Correspondência:
Avenida Presidente Juscelino Kubitschek de Oliveira, nº 1.450, Zona 2
Maringá – PR
CEP: 87.010-440
A/C: Ouvidoria
- Mensagem Eletrônica:
ouvidoria@catamara.eng.br

Serão observados os procedimentos que objetivem resguardar os direitos do denunciante e do denunciado, respeitando sempre a legislação local, bem como o seu anonimato.

Sob nenhuma circunstância, a denúncia de quaisquer potenciais violações ou possíveis improbidades servirá como base para retaliação ou intimidação de qualquer empregado.

Violações aos dispositivos constantes deste Código, às normas e às orientações disciplinares da catamarã® sujeitam os infratores a medidas disciplinares, que incluem advertência (verbal ou formal), suspensão e demissão.

Na aplicação das medidas disciplinares, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração, observando-se sempre as normas e a legislação aplicável.

Dúvidas ou questões sobre a interpretação, o alcance ou os procedimentos referentes a qualquer assunto a ser tratado com relação a este Código devem ser apreciadas pelo Diretor de Ouvidoria, que direcionará as questões específicas às outras áreas, quando necessário.

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.