

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

1. APRESENTAÇÃO

Palavras e intenções são estimulantes e transformadoras, agora se vierem acompanhadas de atitudes e práticas, são capazes de estipular os valores presentes numa cultura empresarial, reforçando o que pretende extinguir ou estimular.

No presente código, são abrangidas diversas premissas e itens que merecem destaque na cultura da AFAM, aspectos atuais e polêmicos sem nenhuma unanimidade, muito pelo contrário, visando o debate e a reavaliação de nossa gestão.

Ao compartilhar esse conteúdo com nossos associados, temos a convicção que estamos trabalhando e contribuindo para um processo de amadurecimento ético entre todos os envolvidos nas relações empresariais.

2. INTRODUÇÃO

A AFAM atua de maneira rotineira e sistemática para diminuir os impactos e riscos nos mais diversos segmentos e ramos empresariais no Brasil e na América Latina. Nosso compromisso é atuar e incentivar a todos que participam de nossa cadeia de prestação de serviços ao comportamento seguro, ético e com responsabilidade socioambiental.

Nós atuamos em concordância com todas as normas vigentes no território nacional, inclusive, as de maior conhecimento público, como a lei geral de proteção de dados. Zelamos integralmente pela qualidade dos nossos atendimentos e serviços. Não compactuamos com nenhuma atitude de envolvidos na nossa cadeia empresarial que violem as condutas de responsabilidade social de trabalho, bem como o trabalho infantil ou condições análogas à escravidão, trabalhamos e buscamos parceiros de mercado que visam o crescimento profissional em conjunto visando os princípios éticos-profissionais.

Conforme mencionado anteriormente, nossos associados e qualquer outro envolvido tem garantia de privacidade de informações com base na lei 13.709/18.

3. DIREÇÃO

A alta direção tem o comprometimento de aderir integralmente o conjunto de normas e regras estipuladas no nosso código de ética. A direção deve ser o exemplo para que nossa empresa consiga implantar a mudança de comportamento e atitude. Além do exemplo, também é responsável pelo acompanhamento e avaliação, sempre buscando o resultado positivo em todas as esferas.

Assim como na maioria das empresas, na AFAM não é diferente, a transmissão de informações e recomendações ocorre do diretor para os subordinados, ou seja, quem está como interlocutor nessa relação tem o dever de ser o exemplo e propagar as condutas/ideais éticos e morais presentes nesse código.

É de responsabilidade da alta direção seguir a obediência de horário para reuniões e compromissos que envolvam seus associados. Não deve haver em hipótese algum nenhum tipo de discriminação ou desrespeito aos participantes.

Periodicamente o diretor deve convocar os demais associados para comunicar as suas decisões e os posicionar dos próximos passos, vale destacar que a anuência dos terceiros não é necessária para que a decisão tenha validade, no entanto, todos devem ser comunicados e terem oportunidade de apresentar qualquer objeção.

4. RELACIONAMENTO COM FUNCIONÁRIOS

Ao selecionar um candidato para suprir uma vaga faltante, a AFAM busca a contratação de um profissional que ao ocupar essa posição, atenda todas as expectativas, qualquer outra questão que extrapole esse fim não deve ser levada em consideração.

Assim como na sociedade, a AFAM repudia qualquer ato de discriminação, seja ela por cor, raça, etnia ou gênero. Desde o momento da contratação buscamos profissionais unicamente que atendem nossas demandas e exigências.

Além dos preconceitos supramencionados, também não é tolerado o preconceito de classe, qualquer profissional que não se sinta confortável ou esteja desmotivado no ambiente de trabalho deve buscar auxílio dos demais integrantes da AFAM.

5. RELAÇÕES HIERÁRQUICAS

O relacionamento entre chefes e subordinados é um dos maiores palcos para violações éticas nas empresas. A AFAM respeita o princípio da chefia, essencial para o bom funcionamento de qualquer estrutura organizada, vale ressaltar que isso não pode ser confundido com arbitrariedade, decisões arbitrárias podem prejudicar o ambiente de trabalho e as relações interpessoais.

6. PRIVACIDADE

Qualquer tipo de interceptação telefônica ou de correios eletrônicos é completamente vedada pela nossa empresa. A vida privada é um direito fundamental do ser humano, inclusive nas horas que está trabalhando.

Esse tipo de cerceamento nunca foi considerado ético, principalmente pelo fato de as empresas terem contratos e softwares que contemplem uma grande parte de informações pessoais dos associados ou pessoas que prestam serviço para AFAM, o compartilhamento de qualquer informação desse cunho é abominado.

7. AVALIAÇÃO E PROMOÇÃO

O funcionário ou associado deve conhecer previamente como suas atividades e condutas serão avaliadas, tanto no meio externo quanto interno.

O presente tema é diretamente ligado a questão ética, uma vez que lida com o rol de recompensas vigentes na empresa. As recompensas são frutos de um bom desempenho no meio profissional, os sistemas de avaliações não podem fugir desse cunho, evitando gerar um ambiente nebuloso e hostil para AFAM, funcionários e associados.

8. DEMISSÃO

Afam preza muito por todos os seus funcionários e associados, estamos os avaliando desde o início do processo seletivo, para o indivíduo fazer parte da nossa equipe é porque realmente nos parece totalmente apto para sua função. Baseado na premissa anterior, nós, antes de demitir um funcionário/prestador de serviço ou associado procuramos o realocar numa outra função interna, uma vez que o investimento já foi feito.

Caso a demissão seja considerada inevitável, alguns cuidados são de suma importância para que a responsabilidade ética e social seja aplicada na organização empresarial, como por exemplo, seus anos de dedicação a empresa, condição de chefe da família e questões pessoais.

O feedback pessoal é totalmente confidencial, é o momento de posicionar o funcionário sobre seus erros e acertos, permitindo uma contextualização quanto ao desempenho nos anos em que serviu a AFAM.

Todos os funcionários ou associados desligados devem ser tratados com dignidade, esse princípio também faz parte da sua demissão.

9. RELAÇÃO COM CLIENTES

Nossa empresa tem o compromisso ético de prestar seus serviços conforme as especificações técnicas e legislações pertinentes, mesmo que o cliente final não tenha condições/capacidade de proceder a verificação.

No direito econômico aparecem manobras de mercado que são totalmente vedadas pela AFAM, como por exemplo o dumping, cartel e venda casada.

Em função do livre mercado toda empresa busca ampliar seu mercado e desbancar os concorrentes, o que pode gerar uma série de condutas antiéticas, todavia, a elaboração do código de ética é um gatilho para que nenhuma atitude passe despercebida.

Toda interação na internet, seja ela propaganda ou postagem, deve passar por supervisão da equipe de marketing com intuito que não seja veiculado nenhum tipo de propaganda enganosa ou discriminatória, seja ela por cor, raça, etnia ou gênero.

10. RELAÇÃO COM FORNECEDORES

A relação entre empresa e fornecedor é inevitavelmente conflituosa por situações naturais dessa relação, como por exemplo: prazos, quantidades ou questões fiscais. A AFAM tem o compromisso de buscar a resolução desses

conflitos de maneira com porcento ética e profissional, mesmo em caso de desequilíbrio entre as partes (vulnerabilidade), nós devemos respeitar o fornecedor e seus associados, extinguindo qualquer tipo de discriminação pessoal ou profissional daquele com vínculo empregatício.

Temos o dever de cumprir todas as obrigações contratuais, em especial aquelas relativas a pagamento, sinalizando um comportamento ético.

11. RELAÇÃO COM CONCORRENTES

A relação com nossos concorrentes não pode ser marcada por acordos ou técnicas que visam apenas os interesses comerciais prejudicando o cliente final. A relação ética com o concorrente parte da suposição que a competência e a qualidade do serviço sejam os vetores necessários para decisão do cliente final.

Difamação, disseminação de mentiras, contratação de funcionários concorrentes, espionagem ou sabotagem não fazem parte da nossa política, essa são características de uma concorrência desleal, ou seja, crime. Nós não compactuamos com nenhum tipo de concorrência que não seja única e exclusiva do nosso serviço, respeitamos a escolha final do cliente.

12. RELAÇÕES COM A ESFERA PÚBLICA

Toda empresa é sujeita ao pagamento de impostos e fiscalização por parte dos órgãos públicos. Esse é o ponto de maior violação de princípios éticos, nós da AFAM trabalhamos com total transparência, seguindo a lei anticorrupção (12.480/13).

13. RELAÇÕES COM O MEIO AMBIENTE

Sabemos que o comportamento das empresas em relação ao potencial impacto ao meio ambiente é uma causa que vem ganhando cada vez mais destaque em todo o mundo. Um ótimo exemplo é a poluição ao meio ambiente, que está diretamente atrelado a saúde das pessoas daquela região que estamos localizados, tanto no presente como no futuro. Buscamos estar de acordo com todas as legislações, especificações e exigências mundiais, transformando nosso procedimento cada vez mais sustentável. Vale ressaltar que relação com o meio ambiente não dispõe apenas sobre poluição, mas também sobre a utilização de recursos naturais e sustentáveis.

14. RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

A AFAM deve conhecer as necessidades de onde está instalada, objetivando auxiliar programas sociais e viabilizar instituições/projetos comunitários. A ação social pode ser feita por qualquer integrante da empresa, a colaboração pode ser de curto a longo prazo.

Os ativos fixos imobiliários que caiam em desuso devem ser oferecidos a projetos/programas sociais ou instituições de caridade, a AFAM se compromete a não vender nenhum ativo que seja passível de doação.

15. PRÁTICAS COERCITIVAS DE CORRUPÇÃO E PROPINA

A corrupção e o pagamento de propina são atividades moralmente condenáveis e que contaminam os demais funcionários da empresa. A realização desse fato desencadeia uma sequência de comportamentos similares nas demais áreas esperando o mesmo tratamento/absolvição que os mais altos cargos. Ou seja, a partir do momento em que o fato é normalizado pelos funcionários, um ato criminoso passa não ser mais condenável moralmente naquela empresa.

Destacamos que o ato de entregar ou receber propina é moralmente e eticamente contrário aos nossos princípios, em capítulos passados

reiteramos que trabalhamos de acordo com todas as normas e exigências do território nacional, inclusive a lei 12.846/13 (anticorrupção).

16. RELACIONAMENTO COM A SEGURANÇA

Junto com o meio ambiente, nosso principal serviço, e para ele ser da melhor qualidade possível para nossos clientes, devemos respeitar os regimentos e recomendações presentes em território nacional. A segurança é atrelada a ética nos seus resultados, a AFAM tem seus procedimentos em todas as áreas de atuação, nos comprometemos a ser exemplo desde a educação e cultura de segurança dos funcionários em nosso escritório (matriz) até nas demais localidades, como nas visitas em clientes e demais localidades.