



AMC_MCE_versão.1_2024
Energia eficiente, sustentável e inteligente.





Quem somos

Desde 2006 a AMC Soluções em Energia entrega a seus clientes e parceiros, o que há de mais moderno e seguro em inovação tecnológica para o setor de energia elétrica. Somos uma empresa altamente competitiva, com logística de entrega para todos os estados brasileiros, equipe altamente qualificada e experiente na elaboração e execução de projetos de grande porte para empresas de vários segmentos. Projetamos, fabricamos e montamos, painéis de média e baixa tensão, eletrocentros, soluções completas em automação, comissionamento e start up.

Com uma infraestrutura moderna, trabalhamos para entregar ao cliente a melhor solução em energia elétrica, dentro do menor prazo, com a máxima eficiência e sucesso de cada projeto. Todos os processos possuem alta rastreabilidade, trabalhamos com a certificação ISO 9001, e somos uma empresa que adota em seus processos produtivos, ações de responsabilidade ambiental, sempre com o compromisso de entregar ao mercado as melhores práticas e produtos.



Missão, Visão e Valores



Ser uma empresa competitiva em inovação tecnológica e logística de entrega, atuando de forma mais abrangente no segmento de energia, com uma estrutura mais ampla e novas ferramentas de gestão nos próximos 5 anos.



Atender o segmento de energia com qualidade e compromisso, oferecendo inovação tecnológica através de um corpo técnico especializado e produtos de alta performance, visando superar a satisfação dos nossos clientes.



- Ética e transparência: nossas ações são voltadas ao respeito a clientes, fornecedores e funcionários;
- Compromisso: dedicação e comprometimento na obtenção dos resultados, respeitando normas, prazos e qualidade;
- Valorização: relacionamento de valorização do ser humano como principal diferencial para se obter sucesso.



Sumário

01	Introdução, Missão, Visão e Valores	3
02	Objetivos do Código de Conduta Ética	4
03	Princípios Éticos de Ação	4
04	Ações Proibidas	14
05	Comitê de Conduta - O que é e como deve atuar	16
06	Formalização de Compromisso	17
07	Procedimento para revisões do “Código de Conduta”	17
08	Ações Disciplinares	18

Seja muito bem-vindo(a) ao Time Laranja!

É com grande satisfação que recebemos você em nossa empresa.

Aqui, acreditamos que o sucesso é construído por meio da colaboração, respeito mútuo e compromisso com a excelência. O manual de conduta foi criado para guiá-lo em sua jornada, ajudando a manter um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Nosso objetivo vai além de alcançar metas: queremos construir um lugar onde cada colaborador sinta orgulho em trabalhar.

Acreditamos que a diversidade de ideias, culturas e experiências fortalece nosso Time. Desejamos que todos os colaboradores se sintam respeitados e valorizados.

Como novo integrante de nosso Time, você desempenha um papel fundamental na manutenção de nossos padrões de conduta. Ao seguir essas diretrizes, você contribuirá para um ambiente de trabalho justo, seguro e ético.

Contamos com o seu talento e dedicação para continuarmos crescendo juntos!

A Diretoria.





É com satisfação que recebemos VOCÊ na AMC e apresentamos este código que orienta a conduta profissional e pessoal de TODOS os empregados e terceiros, independentemente do cargo que ocupem ou da função que exerçam na **AMC**.

— 2. Objetivos do Código de Conduta Ética

- Ser referência formal e institucional para a conduta profissional e pessoal de todos os empregados da **AMC**;
- Orientar sobre rotinas existentes na Empresa e a quem recorrer, no caso de dúvidas;
- O presente Código integra o Contrato Individual de Trabalho, o que impossibilita alegar seu desconhecimento.

— 3. Princípios Éticos de Ação

- Zelar pelos recursos públicos e privados, utilizando-os de forma lícita, eficiente e eficaz;
- Buscar o aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos produtos e serviços ofertados e o comprometimento com os resultados;
- Atuar de forma construtiva, estabelecendo a confiança como princípio na relação entre a Empresa e seu público;
- Atuar na busca de práticas de gestão de pessoas que respeitem a diversidade e fortaleçam a motivação, a satisfação e o comprometimento.

*Dessa forma, os dirigentes, gestores e empregados da **AMC** se comprometem a estabelecer sua conduta fundamentada também nos seguintes preceitos:*

— 3.1. Respeito aos Empregados

- Exercer suas funções e atividades baseadas no comportamento ético, transparente, sem preconceitos de origem, raça, gênero, etnia, cor, idade, orientação sexual ou quaisquer outras formas de discriminação, garantindo um ambiente livre de constrangimento de qualquer ordem.
- Oferecer um ambiente seguro, saudável e motivador para todos os empregados. Em contrapartida, o empregado deve agir de maneira justa, honesta, coerente, transparente e segura, encorajando seus colegas a agir da mesma forma no local de trabalho, observando os padrões apropriados de conduta.
- Cabe a cada empregado garantir um ambiente de trabalho livre de insinuações e restrições de qualquer natureza, evitando-se constrangimentos, e sendo vedada qualquer manifestação de assédio moral ou sexual.
- Buscar um ambiente livre de qualquer favorecimento para si ou para outrem, combatendo todas as formas de desvio de conduta, denunciando sua prática de forma adequada, coerente e assertiva junto ao Comitê de Conduta em exercício.
- Exercer suas atribuições prezando pelas regras vigentes definidas para cada processo interno.
- Propiciar aos empregados igualdade de oportunidade de desenvolvimento profissional, de forma a qualificar o seu trabalho e contribuir para o processo de sua ascensão profissional, que será baseado no mérito, desempenho e competência.

— 3.2. Respeito à Sociedade e ao Cliente

- A entrega do serviço, conforme o contrato, é fator primordial para o sucesso da **AMC**. Todas as relações com clientes deverão ser conduzidas de forma cortês e efetiva.
- É dever de todos nós - gestores e empregados - atendermos aos clientes internos e externos da **AMC** com respeito, cortesia, presteza e eficiência.
- O relacionamento com os clientes deverá ser livre de preconceito de qualquer natureza, obedecendo rigorosamente às leis e regulamentações vigentes.

— 3.3. Relacionamento com Parceiros e seus Representantes



Atentar pela agilidade na assistência às demandas dos parceiros e no repasse das informações pertinentes, desenvolvendo relacionamentos de forma responsável, conquistando a confiança e destacando a qualidade do trabalho da **AMC**.

— 3.4. Respeito ao Meio Ambiente

- Evitar desperdícios e realizar a gestão adequada dos resíduos gerados pelas operações inerentes ao negócio da **AMC**.
- Respeitar a legislação ambiental, visando o desenvolvimento sustentável e o respeito ao ecossistema onde a Empresa está inserida.



— 3.5. Relacionamento com Fornecedores e Contratados

- Seguir a orientação legal aplicável às relações comerciais e contratuais na aquisição de produtos e serviços.
- Todos os empregados devem respeitar as condições contratuais, comerciais e salvaguardar o sigilo das informações estabelecidas entre a **AMC** e seus fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócio e consultores, assim como estes também se obrigam a zelar pelas condições de confiança mútua quanto ao sigilo e garantias contratuais acordadas.

— 3.6. Relacionamento com a Sociedade e com a Imprensa

- A **AMC** responde de modo transparente às consultas solicitadas pela imprensa, instituições financeiras e autoridades, sempre resguardando seus interesses comerciais. Dessa forma, não será divulgada nenhuma informação referente aos seus clientes, fornecedores, prestadores de serviços e consultores, a menos que previamente autorizada, formalmente, pelas pessoas responsáveis ou para cumprimento de exigência legal.
- Todas as informações da **AMC**, a serem divulgadas à imprensa, somente deverão ser dadas por gestores e empregados especialmente designados e devidamente autorizados, com precisão e transparência, de forma a manter a relação de confiança com os meios de comunicação e a imagem positiva da Empresa junto à opinião pública.
- A **AMC** não permite que seus empregados e terceiros deem entrevistas a qualquer órgão de imprensa ou que divulguem assuntos referentes à Empresa ou sua imagem em aplicativos e/ou mídias sociais, sem autorização prévia e expressa.
- O conteúdo de manifestações pessoais em redes sociais não deve ser pejorativo em relação à **AMC**, a qualquer colega de trabalho, fornecedor, Cliente ou público em geral. Também não é permitida nenhuma manifestação pessoal em redes sociais que expresse posicionamento sobre política, situação social, raça, religião, gênero e orientação sexual, quando uniformizados, trajando qualquer insígnia designativa da **AMC** e/ ou em ambientes e dependências da **AMC**.

- Devemos ser criteriosos com nossa conduta em ambientes públicos, seja em circunstâncias de nossa atividade profissional, seja em situações da vida privada que permitam a identificação com a **AMC**. Todos devem agir com prudência não expondo a imagem da Empresa e nem a própria carreira em risco.

— 3.7. Competência

- Atuar com profissionalismo, agilidade, eficácia, garantindo a qualidade de seus processos e serviços, faz parte do que a **AMC** espera de seus empregados e terceiros.
- Valorizar os conhecimentos compartilhados, a proatividade, a criatividade, a inovação, a simplicidade e a flexibilidade na busca de soluções por meio de estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, faz parte do compromisso da Empresa.
- Manter-se atualizado quanto aos processos internos, normas e legislação pertinente à função de cada um, é o que a Empresa espera de seus empregados e terceiros.
- A **AMC** procurará adotar sempre as melhores práticas visando o reconhecimento e a meritocracia dos seus empregados e terceiros.



— 3.8. Confidencialidade de Informações e Dados

- É obrigatório que cada um preserve a confidencialidade de informações estratégicas, aquelas não conhecidas pelo mercado e cuja divulgação poderá afetar as operações da **AMC** e seus parceiros, no exercício de suas funções e atividades.
- É obrigatório preservar a confidencialidade de dados diversos, orientando-se pela LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) Lei nº 13.709/2018.

— 3.9. Proteção do Patrimônio

- Zelar permanentemente pelo patrimônio da **AMC**, mediante seu uso adequado, eficiente e racional.
- Os empregados e gestores deverão respeitar a propriedade intelectual da **AMC** sobre produtos, processos, marcas, estratégias de negócios e de marketing, dados, informações, pesquisas e direitos afins, em todas as fases de desenvolvimento, registro e uso, conforme a legislação em vigor.
- A Empresa resguarda-se o direito de monitorar todas as contas de e-mail por ela fornecidas aos seus empregados para o trabalho (e-mail corporativo).
- Os ocupantes do cargo de motorista ou outro cargo que, no exercício de suas atividades necessite conduzir veículo de propriedade da Empresa, responderão pelos danos causados aos veículos, bem como pelos prejuízos ocasionados a terceiros quando resultantes de imprudência, imperícia e/ou negligência de sua parte, conforme prevê o código Brasileiro de Trânsito.

— 3.10. Saúde e Segurança no Trabalho

- A **AMC** dedica todos os esforços para proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro, o empregado deve obedecer aos padrões e regulamentos da **AMC** para garantir a segurança e o bem estar de todos.
- Os empregados deverão modular a voz, adequando ao ambiente, sem prejuízo às demais atividades, seguindo os princípios da boa educação e o respeito às pessoas.
- Em caso de acidente de trabalho, o fato deverá ser comunicado imediatamente ao gestor e ao setor de Segurança do Trabalho, sem qualquer alteração do local do acidente, até que seja finalizada a análise.
- A empresa se responsabiliza pelo transporte do acidentado até o centro de saúde (local de atendimento) mais próximo para atendimento médico.
- Os empregados farão exames médicos periódicos ao longo do contrato de trabalho, os quais poderão ser realizados semestralmente ou anualmente em clínicas conveniadas e de acordo com as orientações da área de Recursos Humanos.
- Ao empregado que exerce atividade de motorista ou de condução de maquinário poderá ser solicitado, periodicamente, exame toxicológico a fim de resguardar a sua segurança e dos demais empregados.

— 3.11. Contratação de Parentes

- A contratação de parentes de empregados com subordinação direta e/ou na mesma área de atuação, não será permitida.
- Casos de indicação de parentes para processos seletivos, sem subordinação direta e área de atuação diferente, deverão ser levados ao conhecimento da área de Recursos Humanos e do Comitê de Conduta para deliberação.

— 3.12. Gestores

- São os responsáveis por receber as demandas diversas de reclamações internas e externas, convertendo-as em oportunidades de melhoria, mediando conflitos, analisando as manifestações com as áreas competentes e a Diretoria, bem como examinando e identificando as causas e procedências das manifestações recebidas.
- Os Gestores deverão promover de forma contínua a cultura do diálogo, da aproximação e do estabelecimento da verdade, visando transformar a cultura da reclamação em uma cultura de cooperação e participação.



—3.13. Associações, Sindicatos de Classe e Engajamento Político

- Aos empregados da **AMC** é garantida a liberdade de associação sindical. A AMC reconhece como representantes dos seus empregados apenas as entidades sindicais legalmente constituídas e persegue o melhor acordo entre os interesses de seus empregados e os da organização.
- A **AMC** não autoriza que associações atuem em seu nome na defesa de interesses ilegais ou ilegítimos. Somente pessoas formalmente deliberadas pela Empresa poderão representa-la junto à associações e sindicatos.
- A **AMC** respeita as convicções políticas de seus Empregados. Aqueles que se envolvam em atividades políticas e cívicas devem fazê-lo em sua esfera pessoal, sem qualquer tipo de associação com suas atribuições no âmbito da Empresa. Estas atividades políticas devem ser exercidas fora do ambiente e do período de trabalho e sem utilização de recursos da **AMC**. É proibida a divulgação de qualquer propaganda ou manifestação política nas instalações e plataformas digitais da **AMC**.



—4. Ações Proibidas

- Utilizar-se de cargo, emprego ou função, de facilidades, amizades, tempo, posição e influências para obter qualquer favorecimento ilícito para si ou para outrem;
- Prejudicar deliberadamente a reputação de outros empregados, de subordinados, de superiores hierárquicos ou de cidadãos envolvidos nos processos internos;
- Ser conivente com erro ou infração a este Código de Conduta ou ao Código de Ética de sua profissão;
- Usar artifícios para atrasar ou dificultar o exercício regular de direito de qualquer pessoa;
- Deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento em prol do atendimento a interesses próprios;
- Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com os clientes, parceiros ou com os empregados da Empresa;
- Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si ou para outrem, ou para influenciar outro empregado para o mesmo fim;

- Aceitar presentes, benefícios ou vantagens de terceiros, salvo brindes que não tenham valor comercial ou que, sendo distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, não ultrapassem o valor de meio salário mínimo;

O ato de prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada, constitui ato de corrupção segundo a Lei nº 12.846/13, passível de reclusão de 2 a 12 anos e multa.

- Alterar documentos que deva encaminhar para providências, deturpando o teor dos mesmos;
- Desviar qualquer empregado para atendimento a interesse particular;
- Retirar da instituição, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, pasta ou bem pertencente ao patrimônio da AMC;
- Fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;
- Apresentar-se embriagado e/ou sob o efeito de uso de drogas no serviço ou, habitualmente, fora dele;
- Fumar nas dependências da Empresa, conforme Lei Federal nº 8852/88;

- Exercer atividade profissional de forma antiética ou ligar o seu nome a empresas que atentem contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;
- Qualquer tipo ou espécie de propaganda política ou religiosa, bem como qualquer comércio nas dependências da Empresa, por iniciativa de qualquer empregado;
- Portar armas de qualquer espécie nas dependências da Empresa, inclusive as utilizadas em jogos (airsoft) ou ambientes naturais, como espingardas de chumbinho e demais.

— 5. Comitê de Conduta

► O que é e como deve atuar

- Deve ser composto por três membros titulares e dois suplentes, tendo representantes de diferentes níveis hierárquicos;
- Promover ampla divulgação deste Código, não só junto a empregados e gestores, mas também às demais partes interessadas: fornecedores, prestadores de serviços, clientes, financiadores, parceiros, dentre outros;
- Esclarecer dúvidas em relação à sua aplicação;
- Deliberar sobre casos não previstos que lhe sejam apresentados;

- Responsável por levar para validação da Direção os casos de violação deste Código e impor as sanções disciplinares legais e cabíveis;
- Atualizar o Código, sempre que necessário;
- Elaborar seu próprio regimento interno.

— 6. Formalização de Compromisso

- Caberá à área de Recursos Humanos as providências necessárias à prestação do compromisso e assinatura dos novos empregados diante da apresentação do Código de Conduta.
- A não observância das diretrizes descritas neste Código sujeitará à aplicação das punições previstas em lei, podendo, inclusive, levar à rescisão do contrato de trabalho.

7. Procedimento para Revisões do Código de Conduta

- As sugestões de alteração do “Código de Conduta” poderão ser propostas por quaisquer empregados ao Comitê de Conduta. As sugestões aprovadas serão submetidas à Diretoria, para deliberação.

Após a alteração, caberá à Coordenação providenciar e formalizar a nova adesão de todos os empregados ao código revisado.

— 8. Ações Disciplinares

- O Comitê de Conduta tem autoridade para aplicar, após a aprovação da Diretoria, as medidas disciplinares para os casos que venha a julgar, de acordo com sua gravidade, utilizando como referência o seu regulamento interno.
- Casos leves: *advertência verbal*.
- Demais casos serão julgados pelo Comitê e as medidas legais aplicadas, sejam elas advertência escrita, suspensão, demissão com ou sem justa causa.
- As ações disciplinares aplicadas pela **AMC** não dispensam nem substituem eventuais penalidades legais por infrações a normas ou regulamentos de órgãos ou entidades com os quais a Empresa se relaciona.
- Qualquer ato que seja considerado uma violação ao Código de Conduta por parte dos Gestores deverá ser julgada pelo comitê, com participação da Diretoria.

Este código não esgota o rol de matérias que podem ser encontradas nas relações trabalhistas e comerciais, mas determina as expectativas de como se deve comportar em nome da AMC.

Termo de compromisso

Eu _____

declaro ter recebido o treinamento e o livro do Código de Ética e me comprometo a segui-lo, assim como demais normas que eu possa receber para a execução do meu trabalho.

Estou ciente que, no caso de violação dessas normas estou sujeito a aplicação de medidas disciplinares, previstas na legislação e nos procedimentos da empresa.

_____, _____ de _____ de _____

Assinatura

CPF