

# CE - Código de Ética

# TESS

**BRAZIL**



TIPO DO DOCUMENTO: CODIGO/POLÍTICA	CÓDIGO/REVISÃO DO DOCUMENTO: PR-001-REV. K
REVISADO POR: EDGAR GARCIA	APROVADO POR: CLAUDIO ADÁRIO

**CONTROLE DE REVISÃO:**

DATA	REVISÃO	DESCRIÇÃO	ITEM	RESPONSÁVEL
06/05/2016	A	Elaboração	Todos	Luciana salgado
18/08/2022	B	Inclusão de política de consequência, escravidão moderna, discriminação e canal de comunicação	-	Maycon Pessanha
10/07/2023	C	Atualização do Canal de Denúncia e Layout.	Todos	Gracilene Rodrigues

## CAMINHO PARA A ÉTICA

A TESS possui cerca de 900 colaboradores e mais de 120 centros de serviços bem estabelecidos, tanto na Noruega quanto no exterior. Possuímos muitos clientes exigentes, que como a TESS, insistem em colocar SMS e ética em foco. O setor de SMS é bem organizado e conta com acompanhamentos regulares, tanto na esfera administrativa quanto a nível pessoal.

Queremos que o Código de Ética da TESS seja claro e sirva de base para todos os colaboradores.

O formulário de ética para os colaboradores tem sido usado desde 2005 é completado anualmente por todos os colaboradores. Assim estabelecemos um alicerce que vai além das fronteiras, demonstrando uma sólida conduta ética.



Erik Jølberg

*Proprietário - Disponent*

Todos os colaboradores e representantes da TESS no exterior devem agir em conformidade com a lei anticorrupção norueguês (Direito Penal §387-389). Onde legislação local é mais rigorosa do que a lei Criminal norueguês, colaboradores TESS e representantes devem agir em conformidade com a lei local do país.

## ÉTICA – VALORES INTERNOS

### **Cultura TESS**

Foco nas pessoas - Na TESS acreditamos nas pessoas, não no papel.

### **Meio ambiente**

Nosso foco é propiciar um ambiente seguro e uma força de trabalho capacitada.

### **SMS**

A empresa prima pela melhoria contínua dentro de nossa política de SMS. As metas estabelecidas para o SMS na TESS envolvem todos os colaboradores. É a filosofia de zero-lesão.

### **Promoções**

Através do desenvolvimento pessoal e constantes treinamentos, a nossa política de promoção visa utilizar o conhecimento e a experiência de nossos colaboradores antes de procurar externamente um novo candidato.

### **Desenvolvimento**

O desenvolvimento da TESS é baseado na evolução de nossos principais produtos, mangueiras e serviços.

## **Fornecedores**

Nossos fornecedores são selecionados através de auditorias, atendimento de requisitos, qualidade e confiabilidade dos produtos.

## **Autoridades**

A TESS garante que todos os requisitos municipais, estaduais, nacionais e internacionais (quando aplicável) sejam plenamente cumpridos.

## **Honestidade**

A TESS é conhecida por sua honestidade! - O que isso significa? Uma empresa acessível, honesta e decidida.

## **Discriminação**

A Tess valoriza a diversidade nas relações de trabalho. Portanto, todos devem agir com respeito, cordialidade e de forma justa, independentemente da função que ocupem. Não se admite discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, sejam eles de raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros.

Nos processos de recrutamento, seleção e promoção, os candidatos devem ser avaliados unicamente por suas condições de atender e se adequar às expectativas do cargo.

Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

(Lei Nº 7.716, de 5 de janeiro De 1989.)

## **Valor humano**

Para a TESS, todas as pessoas possuem o mesmo valor. Nós não aceitamos qualquer tipo de discriminação relacionada a sexo, idade, raça, religião ou orientação sexual.

## **Ambiente de trabalho e política de pessoal**

Na TESS, nós acreditamos no progresso através da tecnologia. Equipamentos modernos são instalados para aumentar a eficiência e melhorar a produção. Os colaboradores da TESS são totalmente instruídos em toda nova tecnologia introduzida. Esta evolução visa à redução do trabalho manual, trabalho pesado e danos relacionados à ergonomia. Esta política demonstrou ser importante para uma redução significativa na ausência ao trabalho causada por doenças relacionadas às atividades desempenhadas.

A adoção destas medidas faz com que nossos colaboradores sejam treinados e possam atuar em diversas áreas, aumentando o nível de expertise de cada um, bem como a disseminação de conhecimento, experiências, lições, aperfeiçoamento e progresso individual. A TESS oferece um ambiente de trabalho educacional e em constante desenvolvimento. Todo colaborador tem oportunidade de desenvolvimento pessoal e de autodesenvolvimento.

## **Perguntas de imparcialidade**

A TESS respeita os interesses pessoais e a privacidade de cada colaborador. É desejável que se tenha franqueza e a honestidade para com a Tess e seus interesses. Um colaborador não deve participar em quaisquer atividades comerciais em que possa ocorrer um conflito de interesses que envolva a Tess, seus interesses próprios ou interesses de terceiros.

No caso de um conflito de interesses surgir, você deve, de iniciativa própria, reportar para o seu superior para que seja avaliado e discutido.

### **Informação e sistemas de TI**

Os computadores fornecidos pela TESS e os sistemas de TI são apenas para serem usados para os processos relacionados de trabalho da empresa. As Informações produzidas e apresentadas nos sistemas de TI da TESS serão consideradas como propriedade da empresa. A TESS tem a propriedade e se reserva o direito de acesso a toda a informação, com limitações de leis e contratos.

Cada indivíduo é responsável por manter arquivos eletrônicos e pastas em ordem. Informações que podem parecer ofensivas ou impróprias, sob nenhuma circunstância devem ser baixadas, arquivadas ou encaminhadas. É proibido o uso de software em violação de direitos autorais. O envio, recebimento e tratamento de todas as informações devem estar em consonância com o Código de Ética da TESS.

### **Saúde, meio ambiente e segurança.**

Buscamos gerar crescimento e valores duradouros através de relações fortes e honestas com os colaboradores, clientes e sociedade. A TESS deve executar todas as atividades de acordo com a filosofia de zero-lesão. A TESS quer impedir que o ambiente de trabalho se deteriore, como resultado de suas atividades.

### **Qualidade**

A política de qualidade da TESS é baseada na entrega de produtos e serviços que satisfaçam as expectativas e necessidades dos clientes, bem como as exigências específicas das autoridades públicas. A TESS deve oferecer condições competitivas no que diz respeito à qualidade dos serviços. A TESS define a satisfação do cliente como: **“OS CLIENTES VOLTAM - OS PRODUTOS NÃO”**

O sistema de qualidade é uma parte viva da TESS e do dia da semana de cada colaborador. O sistema é atualizado continuamente e está em constante aperfeiçoamento. Isso garante a satisfação de nossos clientes pela qualidade dos serviços. O sistema de controle de qualidade na TESS é baseado na ISO 9001.

### **As relações entre colaboradores**

O gerente de equipe deve ser informado se há colaboradores em um relacionamento pessoal/afetivo. Ao contratar um membro da família/cônjuge de algum colaborador, o processo de contratação deverá ser efetuado por uma pessoa imparcial.

A análise das consequências será requisitada e realizada em caso de possível emprego familiar.

### **Benefícios do colaborador**

Os colaboradores têm descontos de acordo com as orientações das bases locais da TESS. Descontos para a família, amigos e conhecidos não devem ser realizados, a menos que possua autorização da gerência.

### **Imprensa**

Somente pessoas autorizadas tem permissão dialogar ou se comunicar com a imprensa.

### **Atividade política**

A TESS é politicamente neutra e não dá suporte a quaisquer candidatos políticos. Sendo do interesse executivo da empresa, a TESS poderá participar de um debate público.

Como uma pessoa privada, cada colaborador é livre para participar de atividades políticas e debates públicos, mas, sem qualquer referência à sua ligação com a TESS.

### **Patrocínio**

A TESS prioriza a comunidade local. É possível solicitar a TESS patrocínios a equipes locais, associações, organizações e eventos. Interessante observar se há algum colaborador da TESS ativamente envolvido ou se trata de crianças envolvidas a atividades esportivas.

### **Confidencialidade**

O acordo de confidencialidade impede que pessoas não autorizadas tenham acesso às informações da empresa, o que pode prejudicar a empresa ou sua reputação. O acordo de confidencialidade deve também proteger a privacidade e integridade do colaborador. Os colaboradores da TESS devem ter sempre a consciência e diligência na discussão de temas relacionados à empresa fora das áreas dedicadas às reuniões normais.

### **Relações para clientes e fornecedores**

Os clientes serão acolhidos e tratados com educação, respeito e compreensão.

A TESS deve assegurar que as necessidades e exigências dos clientes sejam atendidas da melhor forma possível no âmbito ético.

Não é permitido fazer ofertas em nome da TESS em processos licitatórios que descumpram a lei anticorrupção norueguês (Direito Penal §387-389). Onde legislação local for mais rigorosa do que a lei criminal norueguês, deveria ser aplicado.

Construir relações com os clientes e expandir a rede de contatos comerciais é importante para a TESS. Este vínculo deve ser desenvolvido seguindo os parâmetros estabelecidos na política de ética da empresa.

É importante diferenciar reuniões sociais de relações comerciais.

Os fornecedores devem ser tratados de forma imparcial e justa. Eles devem estar certos de que competem por contratos com a TESS em igualdade de condições.

Serão consideradas várias ofertas para todas as compras realizadas na TESS. O melhor custo-benefício deve ser sempre o escolhido. Acordos de compras centrais são regulados pela TESS.

Não é permitida a receber as amostras de fornecedores, para uso privado.

Almoços e jantares de trabalho são aceitáveis para fins de desenvolvimento de negócios, caso um colaborador receba um convite individual, deixe claro com o seu gerente de equipe.

A mesma política se aplica para jantares, trazendo companheiros e convidados para eventos privados.

Eventos profissionais e viagens a serviço são aceitáveis e a TESS é responsável pelas despesas de viagem e hospedagem de seus colaboradores.

É inaceitável a participação em eventos e acordos com pouco conteúdo profissional relevante, onde outras partes que não a TESS custeia as despesas.

Não é aceitável receber alimentos e bebidas em acordos que podem influenciar uma oferta ou uma situação de negociação.

São atitudes consideradas inaceitáveis:

- A realização de vendas a dinheiro sem emissão de recibo;
- Fraude de seguros;
- Emissão de recibos para produtos mais baratos do que foi vendido.
- Os colaboradores da TESS não estão autorizados a utilizar/explorar a sua posição dentro da empresa para ganho pessoal.
- Uso indevido de descontos pessoais e utilização de produtos para uso privado (vendendo, emprestando).
- Mau uso deliberado de transações econômicas, incluindo, distribuição/entrega de mercadorias sem recebimento.

A TESS agirá em conformidade com os valores éticos e normas que os nossos clientes exigem. A TESS é um prolongamento de nossos consumidores diretamente ligado ao mercado de fabricação.

Avalie antes de tomar algum tipo de atitude: É legal, é certo e é defensável.

A boa ética é um bom negócio. Em caso de dúvida, fale com seu gerente.

### **Presentes ou brindes**

O Colaborador não deverá receber presentes ou outra forma de pagamento se isso puder influenciar nas decisões de negócios.

Não é permitido receber presentes maiores que R\$ 200,00 (duzentos reais) por serviços prestados pela TESS.

Em relação a presentes recebidos devido aos serviços prestados, ou seja; palestras externas, consultorias e cursos devem ser entregues ao gerente da equipe para avaliação.

Os presentes recebidos ou ofertados devem ser limitados. Optar e dar preferência a presentes que possam ser compartilhados e distribuídos dentro da empresa. É aceitável presentear empresas VIPs em ocasiões especiais, por exemplo, um aniversário.

Presentes ofertados e recebidos devem ter um valor simbólico, e podem consistir em produtos promocionais da TESS.

Importâncias em dinheiro ou favorecimentos são totalmente inaceitáveis em dar ou receber. Também não é aceitável receber presentes durante as negociações.

Não é permitido fazer ofertas em nome da TESS em processos licitatórios que descumpram o Direito Penal Norueguês §387-389. Onde legislação local for mais rigorosa do que a lei criminal norueguês, deveria ser aplicado.

### **Corrupção**

Corrupção inclui suborno e tráfico de influência. A corrupção afeta todas as formas de negócio e livre concorrência. É prejudicial para a reputação da TESS e expõe a empresa e os trabalhadores a riscos desnecessários.

A TESS possui tolerância zero para todas as formas de corrupção. Não é permitida a facilitação de pagamento, a menos que envolva algum perigo para a vida e a saúde. Sendo necessário o pagamento de facilitação, o gerente da equipe deve ser sempre consultado.

### **Responsabilidades Internas**

#### ***Liberdade para escolha do emprego (Escravidão Moderna)***

É proibido o recebimento por parte do setor de recrutamento qualquer taxa ou bônus que caracteriza a troca por vagas.

A jornada de trabalho deve seguir os acordos firmados em contrato.

A Tess é contra deduções salariais ilegais após o emprego.

O artigo 23º deixa claro que: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses”.

Os colaboradores estão autorizados a saídas previamente comunicadas e de comum acordo entre as partes, sem penalidades.

Buscamos identificar e repudiamos qualquer condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho.

(Decreto Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940)

#### ***Trabalho Infantil***

Para admissões em contratos CLT normais é obrigatório que os candidatos sejam maiores de 18 anos.

A Tess manter contrato com organizações intermediadoras para contratação de menores aprendizes.

É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos."  
(Lei Nº 10.097, De 19 De Dezembro De 2000)

Fica instruído que menores aprendizes não podem executar tarefas de perigosas ou trabalhos noturnos.

### **Reportando e responsabilidade**

Os colaboradores têm o direito e o dever de denunciar irregularidades no local de trabalho. Na TESS nós estabelecemos rotinas para garantir que nenhum indivíduo esteja sendo assediado. A TESS estabeleceu um procedimento a ser seguido para comunicação de irregularidades.

Para garantir a confidencialidade, a TESS aceita denúncias anônimas através de seu escritório de advocacia. O colaborador envia o "aviso" através de um e-mail. O aviso será avaliado por um painel no escritório de advocacia.

Se a notificação for considerada uma impropriedade, o gerente de RH da TESS será notificado.

Este e-mail não será rastreável pela TESS.

Exemplos de impropriedades que devem ser relatados:

- Violações da política claramente comunicada pela empresa;
- Violação da Lei;
- Emissões que poluem o meio ambiente;
- Corrupção;
- Colaboradores são perseguidos, intimidados ou excluídos de forma pejorativa;
- Violação das leis fiscais;
- Perigo de vida e saúde;
- Negociação provinda de informação privilegiada;
- Infidelidade econômica, peculato e tal;

Em situações que o colaborador julgue condenáveis devido as suas crenças políticas, éticas ou convicções não compreendem o regime especial de notificações.

O colaborador tem por obrigação comunicar qualquer tema relativo a assuntos criminais, assédio ou discriminação que envolva os trabalhadores ou condições que ofereçam riscos a vida ou a saúde.

Qualquer meio de retaliação contra qualquer pessoa que, de boa-fé, denuncie uma violação ou suspeita de violação dessas políticas, não serão tolerados dentro da TESS.

### **Canal de Comunicação**

O canal de comunicação é preparado para receber, analisar e solucionar questões relacionadas ao seu Código de Ética e Conduta. Esse canal pode ser acessado pelos públicos

interno e externo. Imparcial e transparente, a Direção garante a confidencialidade de todas as informações, preservando a identidade dos envolvidos e colaborando para promover um ambiente melhor para todo, esclarecer dúvidas relativas à interpretação do Código de Ética e Conduta, reclamações de violações, como corrupção ou qualquer outra conduta ou procedimento antiético.

Todas as reclamações recebidas são tratadas confidencialmente. Nenhuma retaliação é permitida contra qualquer pessoa que reporte uma preocupação de boa-fé.

Os funcionários têm o direito e o dever de denunciar irregularidades no local de trabalho, compliance, assédio ou qualquer outro desvio de conduta.

Para garantir a confidencialidade, a Empresa disponibiliza canal de denúncia à irregularidade, aberto a todos os colaboradores e terceiros por meio do site oficial da empresa: [www.tessbrazil.com.br](http://www.tessbrazil.com.br)

A denúncia será avaliada pelo jurídico da empresa, Gerência Executiva e Comitê de ética que tomará as ações cabíveis.

Se a notificação for considerada uma impropriedade, a Direção da Tess será notificada.

### **Política de Consequências**

A Violação do Código de Ética ou leis estatutárias relevantes a empresa resultará em penalidade, que passam por duas advertências e podem chegar até a demissão por justa causa.

Quando um desvio de conduta for registrado, será realizado uma reunião entre a liderança, RH e QSMS para que sejam definidas as punições cabíveis. Entre as punições que devem ser aplicadas estão:

- Advertência verbal;
- Advertência por escrito;
- Suspensão;
- Justa causa.

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) Ato de improbidade;
- b) Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) Desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) Embriaguez habitual ou em serviço;
- g) Violação de segredo da empresa;
- h) Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) Abandono de emprego;
- j) Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

- k) Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) Prática constante de jogos de azar.
- m) Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

### **Revisão anual**

Anualmente um questionário de ética é completado por todos os colaboradores. Os desvios relatados são imediatamente abordados pelo superior imediato.

## **Extratos do Código Penal Norueguês**

### **§ 387 Corrupção**

Uma multa ou prisão de até três anos, podem ser impostas caso:

- a) Para si ou para os outros ou recebe ou aceita uma oferta de uma vantagem indevida em conexão com o exercício do poder, dever ou a execução da tarefa, ou
- b) Dá ou oferecer qualquer vantagem indevida em conexão com o exercício de poder, dever ou à execução da missão.

Por cargo, escritório ou comissão no primeiro parágrafo também é significado um cargo, escritório ou comissão no exterior.

### **§ 388 Corrupção grave**

Corrupção grave é punível com prisão de até 10 anos.

Ao decidir se a corrupção é grave, ênfase especial é sobre a ação se:

- a) For cometido por ou contra um funcionário público ou qualquer outra pessoa em violação da confiança especial que vem com a sua posição, cargo ou comissão,
- b) Se ele tem ou poderia ter tido a consequente vantagem econômica significativa,
- c) Se havia um risco de dano significativo econômica ou de outra natureza, e
- d) Se forem informações contábeis falsas, preparado documentos contabilísticos falsos ou contas anuais falsas.

### **§ 389 Tráfico de influências**

Uma multa ou prisão de até três anos, podem ser impostas se

- a) Por si mesmo ou outras pessoas, receber ou aceitar uma oferta de uma vantagem indevida para influenciar o exercício do cargo de outro, escritório, ou a realização de missões ou
- b) Dá ou oferece qualquer vantagem indevida a fim de influenciar o exercício do cargo de outro, escritório ou missões que executam.

Por cargo, escritório ou comissão no primeiro parágrafo também é significado um cargo, escritório ou comissão no exterior.