

MANUAL DE CONDUITA DO TRABALHADOR



Missão

“Produzir energia elétrica com qualidade, de forma rentável e sustentável”.

Visão

“Ser um empreendimento indutor do Desenvolvimento Sustentável”.

Valores

- *Foco Nos Resultados;*
 - *Integridade;*
- *Criação de Valor com Responsabilidade Social;*
- *Valorização do Comprometimento das Pessoas;*
 - *Empreendedorismo;*
 - *Inovação.*

Princípios Básicos

- *Maximizar a rentabilidade sem abrir mão da sua responsabilidade social, representada pela valorização de seus colaboradores e pela priorização das questões de segurança do trabalho e preservação do meio ambiente;*
- *Promover transparência e o compromisso com a verdade das informações veiculadas pela empresa;*
 - *Perseguir a melhoria contínua dos processos;*
- *Desenvolver políticas que atendam às expectativas pessoais e profissionais dos seus colaboradores, estimulando um ambiente de trabalho agradável, seguro e produtivo, promovendo práticas de gestão que fortaleçam a motivação, a satisfação e o comprometimento de seus colaboradores.*

Introdução

Este manual tem por finalidade ser referência para a conduta pessoal e profissional de todos os colaboradores, inclusive das empresas contratadas, baseado em valores e princípios que sustentarão o alcance da Missão e Visão da CHTP – Companhia Hidrelétrica Teles Pires.

Todas as ações devem ser sempre baseadas no respeito ao ser humano, com valores éticos e transparências em suas relações comerciais. Por este motivo foi criado este manual, que expressa à preocupação da empresa em esclarecer a todos os seus colaboradores as condutas esperadas e banidas no desempenho de suas atividades profissionais.

Objetivo

Esclarecer, orientar e propiciar a compreensão clara de quais comportamentos e condutas são considerados adequados no desempenho das atividades profissionais, criando assim uma cultura organizacional baseada em conceitos éticos e honestos.

Aplicação

Este Manual é destinado a todos os colaboradores da empresa e terceirizados independente da atividade profissional que exerçam. Em virtude da amplitude de situações possíveis da empresa, este não tem como objetivo contemplar todas as práticas e princípios de conduta, mas sim atender e esclarecer sobre dúvidas relevantes e servir de base na compreensão do que considera-se como disciplina e ética. Portanto em caso de dúvidas, o colaborador deverá entrar em contato com o superior.

Aspectos Gerais

A conduta dos trabalhadores durante os horários de trabalho deverá ser exemplar e rigorosamente dentro da legalidade. Em particular, deverá ser mantida uma relação educada e respeitosa com todos, não sendo admitidas condutas hostis à comunidade, respeitando-se os valores, costumes e a cultura local em todos os momentos.



- É proibida toda forma de discriminação em função de condição social, raça, sexo, idade ou religião.
- Todo trabalhador é obrigado a portar crachá que permita a fácil identificação do seu nome, função e empresa para a qual trabalha.
- Em todas as áreas do empreendimento é terminantemente proibido o porte de armas, o consumo de bebidas alcoólicas ou entorpecentes e o ingresso de imagens ou objetos pornográficos.
- É proibida a compra de produtos comercializados por terceiros no interior ou próximo aos limites do canteiro de obras.
- Todo dano às instalações dos canteiros de obra e do alojamento e/ou a propriedade de terceiros deverá ser prontamente comunicado ao su-



pervisor imediato.

- São proibidas as pichações nas instalações dos canteiros de obras e do alojamento, assim como qualquer outra forma de vandalismo que afete o patrimônio do empreendedor, da Construtora ou de terceiros.

- Nenhum trabalhador da Construtora e das contratadas poderá dar declarações à imprensa ou divulgar por quaisquer outros meios, informações relativas ao empreendimento, sendo essa uma atribuição exclusiva do empreendedor.

- É proibida a carona em veículos que estão em atividade para o empreendimento UHE – Teles Pires.

- Todo trabalhador é obrigado a informar ao supervisor imediato qualquer verificação de conduta em desacordo com o Manual de Conduta.

Higiene e segurança



- Todo trabalhador é obrigado a observar rigorosamente as normas de segurança do trabalho. Qualquer inobservância dessas normas poderá ser considerada falta grave a critério do Coordenador de Segurança do Trabalho.



- Todo trabalhador é obrigado a informar ao Supervisor de Segurança imediato caso verifique qualquer conduta insegura ou em desacordo com as normas de saúde e segurança.

- É obrigatória a realização de exame médico admissional, assim como exame demissional ou para troca de função.

- Todo trabalhador que apresente sintomas de doença é obrigado a comunicar o fato imediatamente.

- Todo trabalhador deverá observar boas práticas de higiene pessoal. Não será admitido o lançamento de resíduos fora dos recipientes destinados a essa finalidade. É obrigatória a utilização das instalações sanitárias da obra e dos escritórios.

- Os motoristas de máquinas e equipamentos que circulem fora da obra deverão respeitar rigorosamente os itinerários traçados e as normas de trânsito; e deverão respeitar a proibição de jogar resíduos nas estradas durante o trajeto.

- É terminantemente proibido transportar terceiros em veículos da obra durante o desenvolvimento de atividades relativas à construção. O transpor-



te de terceiros em horários noturnos somente será admitido com autorização expressa e sob responsabilidade direta do Gerente de Contrato e/ou Engenheiro Residente da Construtora.

- Na utilização de caminhos de serviço de uso das obras, deverão ser sempre observados os limites de velocidade, assim como todas as instruções constantes na sinalização.

Meio ambiente e patrimônio cultural



- É terminantemente proibida a pesca e a caça de fauna silvestre, assim como a derrubada de vegetação não autorizada. Qualquer trabalhador que incorra nessas faltas será sumariamente demitido.



- Todo contato visual com fauna terrestre na área de influência da UHE – Teles Pires, deverá ser comunicado/informado imediatamente as empresas responsáveis pelo resgate de fauna no âmbito do canteiro de obras, e área do reservatório UHE Teles Pires.

- É proibido alimentar a fauna local, inclusive a fauna aquática, sendo vetado o lançamento de restos de comida nos corpos d'água.



- É proibida a permanência de qualquer tipo de animal doméstico nas áreas do empreendimento.
- É proibida a perambulação dentro de áreas ambientalmente sensíveis fora dos limites de intervenção autorizados.
- É terminantemente proibido acender fogueiras ou fazer queimadas.

Reconhecimento de vestígios arqueológico, paleontológico ou histórico.

Qualquer material, que pode ser considerado resto ou vestígio arqueológico, paleontológico ou histórico, que porventura possa ser encontrado durante a execução das obras, deverá ser preservado, informando-se imediatamente o achado ao supervisor imediato.

Quando da ocorrência de achados de vestígios arqueológicos, o colaborador deverá adotar as seguintes providências:



- Interromper qualquer tipo de atividade na área da ocorrência, especialmente de movimentação de terra e deslocamento de veículos.
- Demarcar a área de ocorrência e informar aos trabalhadores sobre a paralisação do trecho.
- Informar imediatamente à Gerência do empreendedor.
- Providenciar a avaliação do local

... por um arqueólogo, ou paleontólogo
... que informará os próximos a serem
... aplicados, apontando ou não a ne-
... cessidade de resgate do material.

Relações com a população indígena



• Habitantes das Terras Indígenas (TIs) Kayabi e Munduruku, mais próximas à UHE Teles Pires (36 e 95km de distância, respectivamente), poderão ser empregados como mão-de-obra para a implantação da usina, obedecendo a Constituição Federal, artigos 231 e 232, Estatuto do Índio Lei n.º 6.001/1973, Convenção n.º 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Regulamento do Índio, Decreto n.º 5.051/2004

A relação entre os demais trabalhadores e os trabalhadores indígenas deverá ser educada e respeitosa, não sendo admitidas condutas hostis aos indígenas. Nas relações de trabalho o índio não poderá ser discriminado perante os demais trabalhadores, devendo serem respeitados os seus valores, costumes e cultura.

O contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviço do índio será admitido somente com a prévia aprovação pelo órgão de proteção



ao índio, neste caso, a Fundação Nacional do Índio (FUNAI).

- Excetuando-se o contato necessário no ambiente de trabalho entre a mão-de-obra indígena e não indígena, será vetado qualquer contato entre os trabalhadores e os demais habitantes das referidas Terras Indígenas TIs.

Não será admitida, em nenhuma hipótese, a entrada de trabalhadores não índios nas terras indígenas. O ingresso para efetuar qualquer intervenção somente será admitido com autorização da FUNAI.

- Em caso de necessidade de comunicação com a população indígena, a mesma será feita por intermédio de um profissional especialista em relacionamento com esse tipo de comunidade indicado pelo empreendedor ou FUNAI.

Principais Doenças Endêmicas da Região.

Todo trabalhador que apresentar dois ou mais dos seguintes sinais sintomas; febre alta, dor de cabeça, dor atrás dos olhos, dor no corpo e nas juntas, manchas vermelhas pelo corpo, calafrios, sudorese profunda (suor excessivo), náuseas, vômitos, perda ou diminuição da força física, é obrigado a comunicar o fato imediatamente ao setor de saúde para providências.

Todo trabalhador que executa suas atividades laborais

em ambiente de mata ou próximo, e que apresentar ferida de difícil cicatrização única ou múltipla na pele, com formato arredondado e bordas elevadas, geralmente indolores, deverá comunicar o fato imediatamente ao setor de saúde para providências e diagnóstico precoce.

Forma de se vestir, apresentação pessoal e uniforme.

Colaboradores em exercício de suas atividades profissionais representam a imagem da empresa e por esta razão, devem preocupar-se em usar roupas e acessórios que valorizem esta imagem, evitando exposições desnecessárias (decotes, saias curtas, roupas rasgadas, etc.).

Os uniformes devem ser utilizados no dia-a-dia e em acontecimentos importantes como eventos, inspeções, reuniões até como forma de identificação dos colaboradores. Ao término do contrato, o funcionário deverá devolver o uniforme.

Caso os colaboradores estejam utilizando o uniforme da empresa em atos que possa denegrir a imagem da empresa fora do horário de trabalho, o colaborador está sujeito a penalidade, inclusive advertência e até mesmo a demissão do mesmo.

Comportamento



- Zele pelos procedimentos da empresa, respeitando-os. A Empresa preza por um ambiente de trabalho saudável e harmonioso, para tanto, o relacionamento deve ser interpessoal, cortez, educado, evitando brinca-



deiras de duplo sentido e evitando o uso de palavras de baixo calão;

- Zele pelos equipamentos e materiais da empresa de maneira a evitar acidentes, perdas, estragos e prejuízos;

- Zele pela utilização dos carros, realize manutenção preventiva, faça a limpeza sempre que necessário, deixe-o sempre abastecido e repasse os problemas com o veículo para o responsável pela frota;

- Cumpra sua jornada de trabalho;

- Mantenha um bom relacionamento com os colegas, evitando discussões e conflitos durante a jornada de trabalho;

- Preserve a ordem e a limpeza em seu ambiente de trabalho, como mesa, armários e em todos os recintos da empresa que são de uso comum como banheiros, copa, e corredores;

- Trabalhe com responsabilidade, não cometa delitos/furto dentro da empresa.

- Esteja atento e seja cordial com todos;

- Nunca fume em reuniões, visitas ou locais fechados.

Respeito incondicional

Respeite seus colegas de trabalho, não apenas profissionalmente, mas também moralmente. A união da equipe faz o sucesso da empresa, e conseqüentemente o sucesso de cada um.

Conflitos de interesse e influências

Conflito de interesse se dá por qualquer oportunidade de ganho pessoal do colaborador que possa conflitar com as atividades, interesses e imagem da empresa, bem como exercer qualquer outra atividade que conflite com seu horário de trabalho.

A título de exemplo, mas não limitativo, encontram-se situações que caracterizam o conflito de interesses:

- a) Envolver-se de forma pessoal em negócios de natureza e/ou impactos econômicos relevantes, dos quais a CHTP – Companhia Hidrelétrica Teles Pires seja parte;
- b) Negociar ou formalizar contratos em nome da CHTP – Companhia Hidrelétrica Teles Pires com pessoas físicas ou jurídicas que o profissional desta empresa tenha parentesco;
- c) Utilizar os recursos ou conhecimentos técnicos da CHTP – Companhia Hidrelétrica Teles Pires para fins particulares ou em benefício de terceiros;
- d) Participar de qualquer ação que contrarie a legislação ou as normas vigentes ou que prejudique, direta ou indiretamente, as atividades da Empresa;
- e) Desenvolver atividade político-eleitoral no desenvolvimento de sua atividade profissional e/ou no ambiente de trabalho.

Consumo de bebidas alcoólicas e drogas ilegais

A empresa não admite que seus colaboradores estejam sob efeito de bebidas alcoólicas ou drogas ilegais durante a jornada e/ou no ambiente de trabalho, inclusive em viagens, eventos, treinamentos e refeições de negócios a serviço da empresa.

Diversidades étnicas, socioeconômicas, culturais, religiosas e sexuais.

É expressamente proibido qualquer tipo de manifestação discriminatória de qualquer natureza (raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, religião, incapacidade física ou mental, preceitos étnicos, condição sociocultural, nacionalidade ou estado civil) dirigida a qualquer pessoa.

Assédio Moral e Sexual

Não será admitido nenhum tipo de assédio moral ou sexual que englobe qualquer conduta que afete negativamente o desempenho do trabalho, que denigra a dignidade de qualquer pessoa ou gere um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo. São consideradas condutas de assédio sexual atitudes como propostas ou insinuações sexuais verbais, gestuais ou físicas.

Conceito

Assédio Moral = *É a exposição dos colaboradores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e o exercício de suas funções. É mais comum acontecer entre superiores e subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a empresa, forçando-os a desistirem do emprego.*

Exploração sexual de crianças e adolescentes

Abuso, violência e exploração sexual de crianças e adolescentes são enquadrados penalmente como corrupção de menores (art. 218) e atentado violento ao pudor (art.214), caracterizado por violência física ou grave ameaça. O abuso sexual de crianças e de adolescentes inclui a corrupção de menores, o atentado violento ao pudor e o estupro (art. 213).

Com a Lei 8.072, de 25 de julho de 1990, o estupro e o atentado violento ao pudor passaram a ser considerados crimes hediondos e tiveram as penas aumentadas. Os autores de crimes hediondos não têm direito a fiança, indulto ou diminuição de pena por bom comportamento. Os crimes são classificados como hediondos sempre que se revestem de excepcional gravidade, evidenciam insensibilidade ao sofrimento físico ou moral da vítima ou a condições especiais das mesmas (crianças, deficientes físicos, idosos).

A CHTP – Companhia Hidrelétrica Teles Pires atua no combate a exploração sexual de crianças e adolescentes e não admitirá em sua equipe e empresas contratadas colaboradores envolvidos neste tipo de crime. Caso tenha conhecimento de algum caso, denuncie pelo **DISQUE 100** ou ligue para a Polícia Militar através do número **190** ou Polícia Civil 197.

A CHTP – Companhia Hidrelétrica Teles Pires não admite qualquer ato referente ao abuso, violência e exploração sexual de crianças e adolescentes por parte de seus colaboradores ou de empresas contratadas, ficando ciente, que descumprido as orientações, o trabalhador será demitido por justa causa por violação de regras morais, conforme previsto no artigo 482 da CLT.

Assédio Sexual = *É a utilização da autoridade do cargo para obter favores de caráter sexual de pessoa em nível inferior na hierarquia. São atos, insinuações, contatos físicos forçados e convites impertinentes como condição para manutenção do emprego, promoção ou sob ameaça de prejuízo no trabalho.*

Desligamento do contrato de trabalho



Ao término do contrato de trabalho devem ser devolvidos uniformes, telefones celulares, crachás, laptops e ferramentas de trabalho. Importante lembrar que os recursos fornecidos aos colaboradores devem ser devolvidos para a empresa em seu perfeito funcionamento e condições de reutilização. Caso seja constatada destruição, danos e mau uso dos recursos fornecidos o colaborador deverá ressarcir o produto ou o valor do produto para a empresa.

Para ressarcimentos a empresa estará considerando a especificação idêntica ou similar do produto danificado/destruído.

Violação do Manual de conduta, disciplina e ética.

O conhecimento das políticas e práticas expressas neste manual é de inteira responsabilidade de cada colaborador.

Caso seja constatada a violação de qualquer norma estabelecida nesta, serão adotadas as medidas disciplinares cabíveis, sujeitas inclusive a advertências, suspensões e demissões, sempre garantindo o pleno direito de defesa e argumentação das partes envolvidas, conforme previsto no artigo 482 da CLT.

A iniciativa de confessar violações de condutas éticas será levada em conta no momento de se determinar a ação disciplinar adequada a ser tomada. A omissão diante do conhecimento de possíveis violações por terceiros (demais colaboradores) serão igualmente considerada conduta antiética.

O sigilo sobre a identidade daqueles que relataram ou participaram da investigação da violação deste manual de ética serão mantidas pela empresa.

Aplicação de Medidas Disciplinares

A CHTP – Companhia Hidrelétrica Teles Pires desenvolverá as medidas necessárias à eficaz aplicação do Manual de Condutado Trabalhador e estabelecerá o seu cumprimento.

Todos os profissionais desta empresa e contratadassão fiscais da ética e têm a obrigação de cumprir e fazer cumprir os termos desse Manual de Conduta.

Ninguém, independentemente do nível ou posição, está autorizado a solicitar que um profissional cometa ato ilegal ou que contrarie o estabelecido no Manual de Conduta. Nenhum profissional pode justificar uma conduta imprópria ou ilegal amparando-se em uma ordem superior.

A omissão em informar sobre uma infração ao Manual de Conduta, ou a prestação de informação sabidamente falsa, também apresenta uma infração ética.

A Diretoria Administrativo/Financeira aplicará medidas disciplinares cabíveis quando identificar que um profissional da empresa e/ou terceirizada realizou atividades contrárias ao presente Manual de Conduta.

Considerações finais

O Manual de Conduta do Trabalhador da CHTP – Companhia Hidrelétrica Teles Pires procura atender a maioria das questões que envolvam situações relacionadas à conduta e à ética no ambiente de trabalho e nas relações dos colaboradores com os seus diferentes públicos e a sociedade em geral.

Eventualmente, surgirão dúvidas em relação às questões aqui não detalhadas e que podem afetar a vida do colaborador. Nesse caso, recomendamos procurar o seu superior imediato e expor de forma clara e transparente o que está acontecendo. Dessa forma, estaremos cumprindo com a nossa obrigação e reforçando os princípios éticos.

Salvaguarda geral

Algumas situações ou aspectos não previstos acima poderão apresentar-se durante o processo de execução das obras. Em todas essas situações, esperar-se-á dos trabalhadores uma conduta diligente, pautada pelo mesmo padrão ético que norteou a elaboração do presente Manual de Conduta.

Termo de ciência e comprometimento

Todos os colaboradores deverão ler atentamente o conteúdo do Manual de Conduta Companhia Hidrelétrica Teles Pires e contratadase assinar o Termo de Ciência e Comprometimento.

Termo de Compromisso

Declaro ter lido e compreendido a **Cartilha: Manual de Conduta Companhia Hidrelétrica Teles Pires e Terceirizadas** e assumo o compromisso de cumpri-la e respeitá-la em todas as minhas atividades na Empresa, zelando por sua aplicação.

Empresa

Nome Completo

____/____/____
Data

Assinatura



Plano Ambiental para Construção – PAC (P.02)
Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Obra (P.05)
Programa de Controle e Prevenção de Doenças (P.29)
Programa de Reforço à Infraestrutura e aos Equipamentos Sociais (P.36)

Apoio: **Santafé Ideias**



**Eletrosul
Furnas**

