

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	1 de 14

## Tópico

- I. Introdução**
- II. Organização**
- III. Missão e Valores**
- IV. Comportamento Profissional**
- V. Informações Confidenciais e Sigilosas**
- VI. Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**
- VII. Propriedade Intelectual**
- VIII. Relação com Órgãos Públicos**
- IX. Defesa da Livre Concorrência**
- X. Homologação de Fornecedores de Produtos e Serviços**
- XI. Gestão de Pessoas (Colaboradores Internos e Terceirizados)**
- XII. Assédio Moral e Sexual**
- XIII. Política de Doações e/ou Contribuições Financeiras**
- XIV. Política Interna Contra Fraudes e/ou Corrupções**
- XV. Meio Ambiente, Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho**
- XVI. Política de Liberdade de Denúncia**
- XVII. Canais de Divulgação do Código de Conduta e Integridade**
- XVIII. Disposições Gerais**

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	2 de 14

## I. Introdução

Este Código de Conduta e Integridade descreve os princípios e valores adotados pela organização junto às partes envolvidas na gestão dos serviços prestados na área análises técnicas preditivas; bem como, tem como objetivo, estabelecer controles internos que visem atender as legislações e requisitos estatutários aplicáveis à organização, eliminem conflitos de interesses que possam afetar a imparcialidade de seus colaboradores (acionistas, efetivos, terceirizados, temporários e estagiários) no desempenho de seus cargos, garantir a confidencialidade de informações que seus integrantes tenham acesso e possibilite a continuidade dos negócios junto ao mercado interno e externo.

São observados no presente documento requisitos estabelecidos pela NBR 16001 Responsabilidade Social Sistema da Gestão, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nº 13.709/2018, Lei Anticorrupção nº 12.846/2013, Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência nº 8.213/91, Lei de Aprendizagem nº 10.097/2000, Lei Americana Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) de 1977 e a Lei do Reino Unido UK Bribery Act de 2011.

## II. Organização

A SEMEQ Serviços de Monitoramento de Equipamentos (CNPJ 96.505.102/0001-38) foi fundada em 11/01/1994 no município de Limeira / SP, visando atuar no mercado de gestão de manutenção industrial através do CNAE principal **3314-7/99 “Manutenção e reparação de outras máquinas e equipamentos para usos industriais não especificados anteriormente”**, com ênfase nos serviços de:

- Análise de Vibração;
- Análise do Circuito do Motor;
- Análise de Óleo;
- Análise Termográfica;

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	3 de 14

- Inspeção por Ultrassom;
- Lubrificação.

### III. Missão e Valores

**“Nós estamos aqui para conectar tecnologias, informações e conhecimento para a eficácia das máquinas.”**

- Verdade e Integridade
- Iniciativa e Responsabilidade
- Esforço e Perseverança
- Cooperação e Solidariedade
- Interesse pelo Conhecimento e Espírito de Pesquisa
- Proteção a Saúde e Integridade Física de Colaboradores, Terceiros e Comunidade
- Uso Consciente de Recursos Naturais

### IV. Comportamento Profissional

As relações profissionais entre a organização e seus colaboradores internos e terceirizados devem observar estritamente o cumprimento dos Requisitos Legais e Estatutários aplicáveis à mesma, estabelecidos em legislações nacionais e estrangeiras, zelando por um ambiente de trabalho seguro, digno e de respeito mútuo e que respeite a privacidade dos mesmos.

Visando eliminar potenciais conflitos de interesses da organização e colaboradores, ficam estabelecidas as diretrizes abaixo citadas:

- Não desejar à obtenção de favores que possam influenciar o desempenho de suas atividades em conflito os requisitos éticos, morais e profissionais estabelecidos pela organização;
- Não participar de atividades que sejam de interesse conflitante o escopo de serviços prestados pela organização ou com seu horário de trabalho;

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	4 de 14

- Se declarar impedito de exercer suas atividades quando houver a possibilidade de se deixar influenciar na tomada de decisões em consequência de relações pessoais com clientes, fornecedores, parceiros e concorrentes;
- Não aceitar convites de caráter pessoal para hospedagens, viagens e outras atrações que possam gerar danos à imagem e/ou aos interesses da organização, sem a aprovação da Alta Direção;
- Não participar de forma direta ou indireta de trabalhos que sejam concorrentes, ou complementares às atividades da organização;
- Estar conscientizado que é plenamente vetado a todos os integrantes da organização, qualquer tipo de assédio moral ou sexual e ações de caráter discriminatório, sejam de religião, raça, cor, origem étnica, condição econômica / social, formação escolar, aparência física, orientação sexual, crença religiosa e ideologia política.
- Não enviar ou repassar por e-mail qualquer material que possua conteúdo discriminatório, preconceituoso, obsceno, pornográfico ou ofensivo; bem como, envio ou repasse de e-mails com opiniões, comentários ou mensagens que possam denegrir a imagem e, ou afetar a reputação da organização ou de seus clientes.
- Visando preservar a integridade física de seus integrantes, fica expressamente proibido o uso de qualquer tipo de bebida alcoólica ou drogas ilegais durante o expediente de trabalho, seja em ambientes da organização ou de nossos clientes;
- Não utilizar recursos pertencentes à organização ou a clientes para atender a interesses particulares.

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	5 de 14

## V. Informações Confidenciais e Sigilosas

Os colaboradores da organização e terceirizados são permanentemente conscientizados à preservarem toda e qualquer informação confidencial ou sigilosa de origem interna ou pertencente a clientes, que estejam vinculados em caráter profissional, mesmo após o encerramento do vínculo empregatício.

Os mesmos estão cientes que são os responsáveis diretos pela integridade, conservação e manutenção de sua confidencialidade / sigilo destas informações e que a não observação a este requisito poderá resultar em apuração nas esferas criminal e cível, por eventuais danos causados ao proprietário da informação.

Documentos que possuam informações confidenciais ou sigilosas devem ser identificados; bem como, informações transmitidas em via eletrônica devem observar a política adotada pela organização, visando evitar o acesso por pessoas não autorizadas a tomar conhecimento das mesmas.

É vedada a emissão de cópias de documentos confidenciais e sigilosos fora das instalações da organização ou sobre sua responsabilidade; bem como, sua retirada sem consentimento oficial de um representante legal da mesma ou do cliente. Os colaboradores são os responsáveis por manterem o controle sobre a segurança das informações armazenadas ou disponibilizadas nos equipamentos (hardwares) que estão sob sua responsabilidade.

Documentos obsoletos que contenham tais informações devem ser destruídos conforme sistemática adotada pela SEMEQ ou definida pelo cliente.

## VI. Proteção de Dados Pessoais (LGPD)

A organização mantém e divulga sua Política de Privacidade junto as Partes Interessadas internas (colaboradores / terceirizados) através do software eventos registrados no software LSI Quality e externas (comunidade / fornecedores / clientes / órgãos públicos e privados) através de seu site: **https://semeq.com/**, de acordo com os requisitos legais estabelecidos pela Lei Geral de

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	6 de 14

Proteção de Dados (LGPD) nº. 13.709 de agosto de 2018, assegurando a transparência e proteção de direitos fundamentais de privacidade das mesmas.

Quando for indispensável a divulgação de informações e dados pessoais à terceiros, as mesmas somente poderão ser disponibilizadas através da assinatura do Termo de Consentimento Divulgação Informações e Dados Pessoais por parte do colaborador envolvido.

## **VII. Propriedade Intelectual**

Os colaboradores são conscientizados a zelarem pelo segredo dos processos operacionais e tecnológicos adotados pela organização na execução de suas atividades.

Qualquer documento, arquivo ou sistemas, descrevendo os mesmos são de Propriedade Intelectual da SEMEQ, devendo qualquer tipo de divulgação terem expressa autorização eletrônica ou física da Alta Administração.

Todo arquivo documental físico ou eletrônico (rede corporativa ou nos computadores pessoais) existentes na Sede ou em Work Sites de clientes, utilizados pelos colaboradores na execução exclusiva de suas atividades são de propriedade da organização.

A Legislação de Propriedade Intelectual dispõe claramente que toda invenção tecnológica ou modelo de gestão operacional pertencem exclusivamente à SEMEQ, quando decorrerem de trabalho cuja execução se deu durante o período de vínculo do Colaborador.

Portanto, o presente requisito deverá ser observado mesmo após o vínculo empregatício por parte do colaborador, estando sujeito à responsabilização nas esferas cível e criminal.

## **VIII. Relação com Órgãos Públicos**

Colaboradores da organização estão terminantemente proibidos de oferecerem qualquer espécie de benefício ou vantagem (valores monetários, refeições, viagens, entretenimento, brindes ou

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	7 de 14

presentes) a agentes públicos (incluindo seus familiares) em razão de seu cargo ou função; bem como, realizar pagamentos facilitadores, ou seja, aqueles destinados a facilitar ou acelerar ações de servidores públicos ou com cargo de confiança no desempenho de suas funções ou mesmo para garantir o cumprimento dos prazos regularmente estabelecidos.

Os princípios éticos estabelecidos pela organização devem ser o vetor orientador para o relacionamento junto a com órgãos públicos e/ou com autoridades governamentais; sendo que, todas as transações contábeis e financeiras deverão ser registradas de maneira completa e precisa nos Sistemas Informatizados da organização e de seus prestadores de serviços.

Fica proibida a sonegação por parte dos colaboradores da organização de informações solicitadas por meios legais por organismos governamentais nas esferas municipal, estadual ou federal. As mesmas devem refletir a veracidade dos fatos a serem analisados e jamais devem ser adulteradas.

## **IX. Defesa da Concorrência**

Esta vedada aos colaboradores da organização que realizem a troca de informações ou contato com concorrentes para tratar de assuntos que possam influenciar: o mercado, a precificação de preços, as condições comerciais oferecidas em licitações (públicas ou privadas), as informações referentes ao mercado, realizar venda casada de serviços ou equipamentos e fazer acordo para restringir a atuação de concorrentes.

## **X. Homologação de Fornecedores de Produtos e Serviços**

A Homologação de fornecedores de produtos e prestadores de serviço a serem contratados, deve basear-se nos critérios técnicos, financeiros, de qualidade, socioambientais, éticos e de cumprimento às legislações nacionais e estrangeiras aplicáveis, estabelecidos pela organização.

A Alta Direção estabelece que:

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	8 de 14

- Os fornecedores deverão tratar os colaboradores da organização e de seus clientes com dignidade e respeito;
- Todos os fornecedores que solicitarem a troca de informações confidenciais deverão assinar um Termo de Confidencialidade antecipadamente;
- A troca de informações confidenciais é limitada ao que for necessário para cumprir as exigências de desempenho contratado;
- Os fornecedores não compartilharão propriedade intelectual, informações confidenciais nem quaisquer outras informações da SEMEQ as quais possam adquirir com relação aos negócios;
- A divulgação não autorizada de informações confidenciais da SEMEQ, acidentais ou não, deverá ser imediatamente comunicada à mesma;
- Os fornecedores deverão cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis, inclusive leis que proíbam a discriminação, o assédio no local de trabalho, a utilização de trabalho infantil e a utilização do trabalho forçado;
- Homologar preferencialmente fornecedores de produtos e serviços, quando possível, que pertençam a comunidade onde serão executadas as atividades da organização; bem como, de propriedade de mulheres, negros, minorias, veteranos ou que empregam significadamente portadores de deficiência.
- Os prestadores de serviços, não usarão, distribuirão e nem venderão drogas ilegais nas instalações da organização e de seus clientes, tampouco realizarão seu trabalho sob a influência de álcool ou drogas ilegais.

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	9 de 14

## **XI. Contratação de Colaboradores pela Organização – Gestão de Pessoas**

A organização estabelece que devem ser observados pela mesma em sua relação de trabalho junto aos colaboradores internos e terceirizados, os requisitos contemplados os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho estabelecidos pela Declaração da OIT (Organização Internacional do Trabalho):

- Direito de associação no trabalho e o efetivo reconhecimento ao direito de negociação coletiva;
- Apoiar a abolição de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório (inclusive junto aos fornecedores homologados);
- Apoiar a efetiva abolição do trabalho infantil (inclusive junto aos fornecedores homologados).

Além dos requisitos citados acima, a organização deve:

- Observar em sua política de contratação os requisitos legais contidos na Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência nº 8.213/91 e na Lei de Aprendizagem nº 10.097/2000 em relação a contratação de Menores Aprendizizes e Pessoas com Deficiência Física;
- Apoiar a eliminação da discriminação relativa a emprego e ocupação; bem como, implantar ações que inibam a prática de Assédio Moral e/ou Sexual e que promovam a equidade racial, de gênero e diversidade, visando coibir a discriminação nas relações de trabalho entre homens e mulheres em relação:
  - Ao gênero;
  - Condição Étnica;
  - Religiosa;
  - E de Orientação Sexual.

Assegurando desta forma a todos integrantes igualdades na estrutura organizacional, política de promoções profissionais e à cargos de liderança.

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	10 de 14

## XII. Assédio Moral e Sexual

**Assédio moral** é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

**Assédio sexual** é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

A principal diferença entre o assédio moral e o sexual é o bem jurídico tutelado. O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica.

No entanto, não é raro que as vítimas sofram ambos: são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, são assediadas moralmente.

Além disso, diferentemente do assédio moral, que exige a reiteração da conduta, no assédio sexual, basta a prática de um único ato.

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	11 de 14

### **XIII. Política de Doações e/ou Contribuições Financeiras**

Fica proibido a doação e/ou contribuição de recursos financeiros a Partidos Políticos ou Entidades a eles relacionadas.

Doações e/ou contribuições à Instituições de Caridade ou Programas Sociais somente poderão ser realizadas, após pesquisa sobre a idoneidade das mesmas junto a sociedade e organismos públicos responsáveis pela emissão das Licenças / Alvarás e/ou Autorização de funcionamento.

### **XIV. Política Interna Contra Fraudes e/ou Corrupções**

A adequação, confiabilidade e transparência das Contas Contábeis, Tributárias e Financeiras da organização, são monitoradas por organização externa contratada, visando à prevenção e detecção de potenciais eventos de fraudes e/ou corrupção por parte de colaboradores junto a fornecedores, clientes e órgãos públicos.

Corrupção deve ser entendida como recebimento de propinas, subornos ou qualquer vantagem indevida, quando praticadas contra agentes públicos ou, ainda, se praticadas em relações com agentes privados.

Desta forma os colaboradores da organização não têm permissão por parte da mesma de oferecer de forma direta ou indireta, qualquer vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada como: efetuar pagamentos de contas particulares, contribuições a pessoa física ou entidades ligadas ao mesmo, entrega de presentes, arcar com despesas de viagem ou entretenimento ou ainda prestar favores em desacordo com o disposto neste Código; bem como, abster-se de aceitar, receber ou exigir qualquer vantagem indevida para exercer suas atividades profissionais enquanto efetivos diretos da SEMEQ.

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	12 de 14

## **XV. Meio Ambiente, Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho**

A SEMEQ através de sua Política do Sistema de Gestão Integrada, estabelece seu compromisso com a proteção do meio ambiente através do atendimento aos requisitos legais e estatutários do aplicáveis a organização; bem como, de preservação e integridade física e mental de nossos colaboradores.

A organização adota ações de proteção e respeito ao Meio Ambiente adotadas junto as Partes Interessadas. Dentre elas utilização responsável de recursos hídricos e energéticos, recolhimento e descarte de resíduos indústrias junto a fornecedores homologados e com as respectivas Licenças junto a órgãos públicos.

### **Política Sistema de Gestão Integrada**

“Ser referência no segmento de Gestão de Equipamentos através do uso de Técnicas Preditivas; com base, na excelência e inovação contínua dos serviços prestado e equipamentos desenvolvidos pela organização, atendimento aos requisitos legais e estatutários das partes interessadas, preservação da integridade física e saúde ocupacional de nossos colaboradores; bem como, ações de proteção ao meio ambiente e de promoção ao uso consciente de recursos naturais.”

## **XVI. Política de Liberdade de Denúncia**

A SEMEQ desenvolve um ambiente de trabalho visando que seus colaboradores, fornecedores ou prestadores de serviços sintam-se à vontade em denunciar qualquer tipo de práticas que possam representar violação ou potencial violação as diretrizes estabelecidas neste Código de Integridade e Conduta ou que estejam em desacordo com as legislações nacionais e estrangeiras aplicáveis, condenando toda e qualquer forma de retaliação ao denunciante.

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	13 de 14

O anonimato está garantido ao denunciante, podendo o mesmo fazer a denúncia diretamente a Alta Direção via contato pelos e-mails: **ouvidoria@semeq.com** e **qualidade@semeq.com**.

O prazo para o início de apuração dos fatos relatados será de até 05 (cinco) dias úteis a partir do recebimento dos mesmos.

## **XVII. Canais de Divulgação**

O presente documento será divulgado através de:

- Público Interno (Colaboradores e Prestadores de Serviços): Treinamentos, Palestras, Acesso Eletrônico ao Documento (LSI Quality) e Processo de Integração de novos colaboradores.
- Público Externo (Clientes, Fornecedores, Sociedade Civil): site **www.semeq.com**

## **XVII. Disposições Gerais**

O presente documento entra em vigência por tempo indeterminado a partir da data de sua aprovação, devendo ser de fácil acesso por meio físico ou eletrônico a todos os Colaboradores. Anualmente o Código de Conduta e Integridade deve ser analisado na Reunião de Análise Crítica do Sistema de Gestão Integrada, visando detectar a necessidade de alteração e/ou inclusão de novos tópicos.

## **XIX. Referências Sistema de Gestão Integrada e Requisitos Legais e Estatutários**

### **Sistema de Gestão Integrada**

- Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

### **Requisitos Legais e Estatutários**

	<b>REQUISITO ESTATUTÁRIO</b>	<b>Código</b>	CEI
	<b>CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE</b>	<b>Revisão</b>	06
		<b>Data</b>	31/10/2023
		<b>Página</b>	14 de 14

- Lei Anticorrupção nº 12.846/2013;
- Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência nº 8.213/91;
- Lei de Aprendizagem nº 10.097/2000;
- Lei Americana Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) de 1977
- Lei do Reino Unido UK Bribery Act de 2011.