

CÓDIGO DE CONDUTA

MANUAL DE NORMAS INTERNAS E CONDUTA PROFISSIONAL

INTRODUÇÃO

A empresa espera de você como colaborado, parceiro e/ou fornecedor ética, ou seja, que você pense e execute de maneira correta, de acordo com os valores estabelecidos e aceitos na sociedade em que você está inserido.

Sua responsabilidade mais importante é desenvolver um bom trabalho no que é designado a você. Saber atender, saber entender, saber cooperar com seus colegas de trabalho, fornecedores e clientes são habilidades essenciais para desempenhar um bom trabalho e assim se tornar um profissional de qualidade.

Esperamos que todas as ações e planos da corporação sejam sempre baseados no respeito ao ser humano, com valores éticos e transparências em suas relações comerciais. Para tanto foi criado este MANUAL, que expressa a preocupação da empresa em esclarecer a todos os seus colaboradores as condutas esperadas e banidas no desempenho de suas atividades profissionais.

OBJETIVO

Disseminar a importância dos termos de condutas internas formalizadas, para que cada colaborador saiba seu papel dentro desta organização.

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

Como prestadora de serviço na área de desmontagem industrial, seus colaboradores têm, não só a importante responsabilidade de cumprir com todos os requisitos legais aplicáveis, mas também de prestar nosso serviço de forma íntegra e responsável. Nossos clientes e fornecedores contam com isto e o sucesso contínuo de nossa empresa depende disto.

É importante que cada um aceite e se comprometa com o espírito e teor destas normas.

Para garantir que você está agindo com responsabilidade e para que haja existência em um perfeito relacionamento com a empresa, certifique-se de que cada decisão tomada por você seja cuidadosamente examinada, considerando o seguinte:

- ☐ Estou agindo de forma íntegra e responsável?
- ☐ Minha decisão seria vista de forma positiva por meus colegas de trabalho, gerência e diretoria?
- ☐ Minha decisão garante conformidade com o Manual de Normas Internas de Conduta Profissional da empresa em que atuo?

Se você não puder responder a todas essas perguntas de forma honesta, antes de prosseguir, converse com seu superior imediatamente.

REGULAMENTO INTERNO

Os colaboradores e fornecedores devem observar atentamente a inclusão do presente manual, circulares, ordem de serviços, avisos, comunicados e outras instruções expedidas pela direção da Empresa, inclusive abraçar as atualizações visando a busca de melhorias futuras.

Ao ser admitido o colaborador firma contrato de trabalho e toma conhecimento deste Manual sendo duas vias, uma cópia fornecida ao Empregado e a outra que fica à disposição no Setor de RH.

A ação reguladora nele contida estende-se a todos os empregados, sem distinção hierárquica.

A obrigatoriedade de seu cumprimento permanece por todo o tempo de duração do Contrato de Trabalho, não sendo permitido a ninguém alegar seu desconhecimento.

INFORMAÇÕES PESSOAIS

É dever de todos os colaboradores e fornecedores informar de prontidão ao Departamento Pessoal, qualquer alteração de seus dados pessoais (endereço-telefone-estado civil-sobrenome-dependentes-documentos de punho do governo).

As alterações relativas às informações pessoais citadas devem ser comprovadas com cópia de documentos, sendo, certidão de nascimento com CPF, certidão de casamento, certidão de óbito, contas constando CEP, alteração de PIS.

REGISTRO DE PRONTO E JORNADA DE TRABALHO

O registro de ponto da Empresa é feito por cartão de ponto e seu correto apontamento é de responsabilidade de cada colaborador. Este apontamento é obrigatório, devendo ser feito diariamente, mínimo de 4(quatro) vezes ao dia (entrada – manhã, saída – almoço, retorno – almoço, saída – tarde), de acordo com o Contrato de Trabalho.

É proibido aos colaboradores baterem o ponto por outra pessoa.

As alterações no cartão de ponto só são permitidas pelo Departamento Pessoal, Gerência e Diretoria.

As faltas e atrasos não justificados serão descontados em sua integralidade conforme as Consolidações da Lei Trabalhista (CLT).

O período estabelecido para os apontamentos fica desta forma:

- Abre metodicamente no dia 21 do mês e seu fechamento será no dia 20 do mês subsequente.
- A jornada que deverá ser cumprida pelo colaborador, é de 44 horas semanais. Ultrapassando essa carga horária estabelecida, a empresa arca com o custo de pagamento de 60% das horas extras trabalhadas. Domingos e feridos paga-se 100%.

Em caso de prestadores de serviço e fornecedores, a jornada de trabalho é acordada em contrato, e por isso varia de caso a caso.

PAGAMENTOS

O colaborador receberá pontualmente o seu salário, no 5º dia útil do mês subsequente, prontamente com seus devidos apontamentos de proventos e descontos, vale transporte e vale refeição. E o seu adiantamento salarial que é de 40% do seu salário base, dia 20 de cada mês antecedente.

Para fornecedores e prestadores de serviço, os pagamentos serão realizados seguinte acordo contratual, e por isso varia de caso em caso.

BONIFICAÇÃO EXTRA

Por mera liberalidade, como forma de agradecimento aos serviços prestados à Empresa, a Maxifer decidiu pagar uma bonificação extra após um ano de contrato na folha de pagamento, sob as seguintes condições: (Informamos que o presente Bônus será pago de acordo com o merecimento de cada colaborador, e tomando como base os seguintes princípios:)

- Cumprimento dos horários de trabalho e comprometimento com as horas extras combinadas, e necessidade do superior, ou conforme demanda;
- Atenção às solicitações de seus superiores;
- Presença: o funcionário não pode se ausentar por mais de dois dias no mês (justificados ou não);
- Cuidado com seus itens de trabalho, como uniformes, EPIs, ferramentas e outros; ▪
Comprometimento na execução de suas funções, cuidado com os equipamentos.
- Não ter advertências;
- Não descumprir normas internas;
- Pagamento proporcional ao mês que estiver de férias.

Esclarecemos que o bônus será pago pelo cumprimento das regras, na eventualidade de advertência e ou suspensão, o trabalhador deixa de receber seu prêmio.

FALTAS E ATRASOS

Faltas e atrasos possuem normas que, embora seja do conhecimento de todos, precisam ser reforçadas.

Legislação – Art. 482 da CLT

Legislação – Art. 473 da CLT

Os avisos de faltas e atrasos, devem ser informados com antecedência aos seus encarregados, que será repassado ao Departamento de Recursos Humanos. Em caso de ausência por motivo de doença, o EMPREGADO deverá apresentar atestado médico. As faltas e atrasos injustificados, acarretarão penalidades previstas em lei. A empregadora, informa o procedimento legal que será efetuado a partir desta data:

1º 3 (três) faltas não justificadas no mês, o funcionário receberá a 1.ª (primeira) advertência e, cada falta a mais no mês levará outra advertência.

2º na 3.ª (terceira) advertência aplicada o funcionário receberá suspensão.

3º na 2.ª (segunda) suspensão o funcionário poderá ser mandado embora por justa causa.

As faltas injustificadas podem causar demissão por justa causa? Sim, quando ...

De acordo com o Artigo 482 do Decreto Lei nº 5.452 da CLT, um dos motivos que provocam a demissão por justa causa é a desídia. A desídia no universo corporativo entendida como o desleixo do funcionário em relação ao desempenho de suas funções.

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, quando ...

Em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, por 2 (dois) dias consecutivos. Em conformidade com o Artigo 473 do Decreto Lei nº 229.

DESCONTO DE D.S.R.

Reforçamos também a lei que regulamenta os descontos de DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.

Legislação – Art. 605 da CLT

Conforme a Lei nº 605/1949 da CLT, o desconto do DSR deve ocorrer da seguinte maneira...

Se durante a semana de trabalho o funcionário se ausentar de forma injustificada ou Não-abonada por seu superior, o desconto do dia de falta também se aplica ao DSR.

Ou seja, uma falta ou mais durante a semana (independente de que dia seja), haverá o desconto.

A MAXIFER sempre usou de boa-fé, abonando faltas sem atestado e, durante muito tempo sem haver o desconto de forma correta, mas com o aumento abusivo de faltas, nos vemos na obrigação de utilizar a lei.

DECLARAÇÃO DE HORAS E ATESTADO MÉDICO

As declarações de horas e atestados devem ser apresentadas, embora sejam de conhecimento geral devemos reforçá-la.

Toda declaração de comparecimento se faz justamente para explicar que naquele intervalo de hora, naquele dia, tal trabalhador ali compareceu para se consultar ou ser atendido pelo médico. A CLT não admite declaração de comparecimento como forma para abonar ausência ao serviço.

Ou seja, a declaração de comparecimento abona somente as horas que constam na mesma, e não o dia de trabalho. Porém, a MAXIFER tem consciência do percurso feito.

Solicitamos também que os ATESTADOS e DECLARAÇÕES sejam assinados pelo trabalhador, assim comprovará sua veracidade.

Solicitamos que os atestados e declarações sejam entregues e informados imediatamente ou tão logo que possível.

DESCONTOS NO PAGAMENTO

Legislação – Art. 462 da CLT

Conforme a Lei nº 5.452 de 01/05/1943

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto no salário do Empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de Contrato coletivo. Parágrafo primeiro: Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto Será lícito desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do Empregado.

As partes retro qualificadas firmaram acordo, no qual ajustaram a obrigatoriedade de respeitar e seguir as normas abaixo:

- 1º. Uso do cinto obrigatório;
- 2º - Nunca dirigir embriagado;
- 3º - Respeito aos limites de velocidade;
- 4º - Prestar socorro.

Em caso de descumprimento das normas, fica previsto o desconto em folha de pagamento, conforme a cláusula 8ª do contrato de trabalho que diz:

8º Além dos descontos previstos em lei, a Empregadora reserva-se o direito de descontar do Empregado as importâncias correspondentes a danos por ele causados como multas, batidas e acidentes, seja decorrente de dolo ou culpa.

RESPONSABILIDADES ENQUANTO MEMBROS DA SOCIEDADE

A nossa responsabilidade social é evidenciada pelo estrito cumprimento e respeito às leis. Em todas as decisões de negócios, é essencial honrar a legislação do ambiente em que operamos. É fundamental que cada colaborador da Maxifer esteja ciente de sua responsabilidade social, particularmente no que se refere ao bem-estar humano e à preservação ambiental, assegurando que nossa empresa promova o desenvolvimento sustentável.

DIREITOS HUMANOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cada colaborador, parceiro e/ou fornecedor fica ciente que a Maxifer segue sua conduta de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e da Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais, visando sempre respeitar e proteger os requisitos e diretrizes para o cumprimento dos Direitos Humanos.

A Maxifer condena o trabalho infantil, forçado e ou compulsório, assim como toda a forma de escravidão moderna e irroga o tráfico de pessoas. Isso vale não apenas dentro da empresa, mas também para parceiros e fornecedores.

Repudiamos quaisquer instâncias de discriminação e/ou assédio, por etnia, cor de pele, orientação sexual, gênero nacionalidade, gênero, religião, deficiência, posição política, origem socioeconômica ou outras características protegidas por lei. Sendo assim, atestamos nossa ciência dos estereótipos de gênero. De acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis, prezamos pelo recrutamento ético, pelos direitos da mulher, e minorias representativas.

A Maxifer respeita os Direitos Humanos como diretriz fundamental, caso houver indício de violações, como colaborador e fornecedor, esperamos o seu comprometimento a evitar, interromper e ou informar o seu supervisor.

RESPONSABILIDADES ENQUANTO PARCEIROS COMERCIAIS

ÉTICA EMPRESARIAL

Oferecemos oportunidades iguais para todos. Não discriminando ninguém antes durante ou após o processo de seleção e integração de nossos colaboradores e parceiros.

Respeitamos os interesses pessoais e a privacidade de nossos colaboradores, mas enfatizamos a importância de evitar conflitos entre esses interesses e os da empresa, incluindo quaisquer sinais de possíveis conflitos. Nossas decisões são baseadas estritamente em critérios técnicos, sem influência de relações pessoais. Nossos contatos com funcionários públicos e representantes são sempre conduzidos de acordo com regulamentos internos e leis vigentes para prevenir conflitos de interesses e corrupção.

A qualidade de nossos produtos e serviços é fundamental para nosso sucesso e crescimento. Combatemos firmemente a venda de qualquer produto falsificado ou adulterado e não toleramos corrupção em qualquer de suas formas. Qualquer pagamento ou vantagem oferecida a parceiros comerciais, clientes ou terceiros é feito somente dentro dos limites legais e conforme nossas políticas internas.

Realizamos verificações rigorosas da identidade de clientes, parceiros comerciais e outros terceiros antes de estabelecer negócios, com o objetivo de manter relações somente com entidades confiáveis e que operem dentro da legalidade e com matérias-primas de origem legítima, rejeitando qualquer envolvimento em lavagem de dinheiro.

Mantemos um compromisso absoluto com a conformidade legal na contabilidade e na emissão de relatórios financeiros. A transparência e a precisão são nossas principais prioridades, enfatizando a responsabilidade e a exatidão no registro financeiro. Por isso, esperamos conduta semelhante de nossos parceiros e fornecedores. É de extrema importância a exatidão e responsabilidade financeira nos registros.

As exportações podem estar sujeitas a proibições, restrições e aprovações regulatórias, além de outras medidas de controle no comércio internacional. Não nos envolvemos diretamente em importações ou exportações, mas em decisões ocasionais sobre essas atividades, verificamos cuidadosamente a conformidade com os controles de exportação. Em caso de parceria com fornecedores exportadores, esperamos conformidade com normas e leis previstas nas regiões envolvidas.

Nossos negócios são conduzidos com base no mérito e nos princípios da economia de mercado, buscando uma concorrência justa e em conformidade com as leis antitruste. Repudiamos a divulgação não autorizada de informações confidenciais, que inclui dados específicos, informações privilegiadas e know-how operacional.

Protegemos os dados pessoais de colaboradores, clientes, fornecedores e terceiros, assegurando a confidencialidade, integridade, disponibilidade e rastreabilidade das informações. Adotamos medidas para prevenir o uso não autorizado de informações sigilosas. Esperamos de nossos colaboradores e fornecedores a mesma política e conduta.

A Maxifer possui conteúdos protegidos e know-how técnico que são cruciais para nosso sucesso comercial. Qualquer divulgação não autorizada de tais conhecimentos pode causar danos significativos à empresa e resultar em consequências legais para os envolvidos. Respeitamos a propriedade intelectual de terceiros e tratamos todas as propriedades intelectuais com o devido cuidado, sem divulgação sem prévia autorização.

Sendo assim, quaisquer instâncias de abuso de poder, divulgação de informações e/ou conflitos de interesse, como colaborador, esperamos e incentivamos que reporte para seu supervisor. Reservamos a nossos colaboradores, parceiros, clientes e/ou fornecedores o direito de denúncia de atos ilícitos e proteção contra retaliação.

COMPRA RESPONSÁVEL DE MATÉRIAS-PRIMAS

A compra responsável é a integração de estratégias organizacionais com práticas de aquisição que enfatizam a responsabilidade ambiental, econômica e social. O objetivo é promover uma nova abordagem nas empresas, comprometendo-se como uma instituição responsável na especificação e aquisição de produtos e serviços. Essa abordagem serve como uma ferramenta para que empresas construtoras avaliem a origem dos materiais adquiridos e dos serviços contratados, bem como o desempenho desses em relação aos requisitos de responsabilidade ambiental e social junto aos fornecedores. Embora raramente lidemos com matérias-primas em seu estado primitivo, por não realizarmos nenhum serviço de manufatura, e nosso foco seja na comercialização de sucata metálica, materiais novos e equipamentos, nos comprometemos, na eventual compra de matéria-prima, a verificar a veracidade, origem e impacto ambiental do material adquirido.

POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA

É de nosso interesse preservar a saúde e segurança de nossos colaboradores, fornecedores e parceiros durante qualquer comercialização de produtos e prestação de serviço.

Asseguramos a segurança no trabalho e a proteção da saúde de acordo com as normas aplicáveis e fundamentados na política de saúde e segurança ocupacional da empresa, apoiados por todas as certificações e treinamentos exigidos por lei. Por meio da melhoria contínua das condições de trabalho e várias iniciativas de promoção da saúde, nós preservamos e fomentamos a saúde, produtividade e satisfação de nossos colaboradores no ambiente de trabalho.

É obrigatório e imprescindível o uso de materiais e equipamentos de proteção individual ao manusear quaisquer máquinas e/ou equipamentos que apresentem risco ou perigo à integridade e bem-estar do colaborador. A Maxifer adota medidas de proteção e treinamentos para o trabalho em máquinas e equipamentos, a fim de resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores. Oferecemos aos nossos colaboradores treinamentos de operação, manutenção e segurança do manuseio de equipamentos que possam ser usados.

Em casos de emergências relacionadas à saúde ocupacional de nossos colaboradores, contamos com a contratação de um serviço terceirizado, para o gerenciamento de riscos e instruções sobre o manuseio e descarte de materiais perigosos, como substâncias biológicas e/ou produtos químicos. Além disso, em casos de incêndio, contamos com extintores dispostos pela empresa, regulamentados, para contenção de danos e treinamentos de Proteção Contra Incêndios e Primeiros Socorros. Ainda assim, é recomendado acionar as autoridades em quaisquer casos de emergência que apresentem risco à vida e integridade de nossos colaboradores e fornecedores. Para mais informações, consulte os documentos anexados ao final deste documento.

POLÍTICA AMBIENTAL

A Responsabilidade Social Empresarial prevê ações da empresa que visam além do lucro, entendendo a importância do bem-estar de seus colaboradores e da comunidade em seu entorno. Por isso, entendemos que a Maxifer assume responsabilidades não só sociais, mas também ambientais. Todas as mesmas políticas estabelecidas pela Maxifer são não só esperadas dos colaboradores da empresa, mas também de nossos parceiros e fornecedores.

EMISSÕES DE GEE, QUALIDADE DO AR E DESCARBONIZAÇÃO

As fontes de emissão de Gases do Efeito Estufa variam muito de país para país, podendo ser diferente inclusive entre regiões no próprio país. Porém, em sua maioria, as fontes de emissões diretas mais influentes são provenientes da (o): queima de combustível fóssil, desmatamento, uso de fertilizantes, condicionadores de ar e refrigeradores, produção e transporte de gás e petróleo e processos digestivos de ruminantes.

Ou seja, apesar de sermos participantes ativos da economia brasileira, por não nos tratarmos de uma indústria, nos encontramos no segundo escopo de registro e relatório de Gases do Efeito Estufa, contando apenas com emissões da geração de eletricidade adquirida ou consumida pela empresa. Ainda assim, nos comprometemos a sempre calcular e monitorar nossa Pegada de Carbono, a fim de garantir uma melhor qualidade do ar, reduzindo nossas emissões de Dióxido de Carbono.

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA E ENERGIA RENOVÁVEL

Por contarmos com energia elétrica proveniente da rede pública, em que não podemos controlar a eficiência e origem desse recurso, não temos controle direto, quanto ao uso de energias renováveis e do controle de nossa eficiência energética. Porém, buscamos a melhor contínua de nossas políticas, pois entendemos nossa responsabilidade ao escolher a fonte de energia que utilizamos, e por isso, estamos estudando novas possibilidades que nos ajudem a garantir uma pegada ambiental cada vez menor, como a compensação de crédito de carbono. Por se tratar de um processo altamente regulado e certificado, nos encontramos ativamente estudando a possibilidade para a implementação de mecanismos ambientalmente responsáveis.

Assim como nosso consumo de energia renovável, a eficiência energética da Maxifer é um trabalho de melhor contínua. Buscamos adquirir máquinas e produtos com maior eficiência energética, com selos A e B, para que possamos diminuir o gasto de energia, para produzir os mesmos produtos e prestar os mesmos serviços.

QUALIDADE, CONSUMO E GESTÃO DE ÁGUA

Contamos com abastecimento rede pública, e por isso sempre monitoramos os indicadores do Índice de Qualidade das Águas (IQA), usado para avaliar a qualidade da água de distribuição pública, a fim de garantir os parâmetros necessários para consumo.

GESTÃO QUÍMICA E RESIDUAL RESPONSÁVEL

Como agente econômico, assumimos a responsabilidade pela sustentabilidade e compatibilidade ambiental de nossos produtos e serviços. Na comercialização e prestação de serviços, empenhamo-nos em utilizar os recursos naturais com o máximo de cuidado, visando a redução contínua dos impactos ambientais e o cumprimento das legislações e normativas ambientais. Além disso, garantimos aos nossos colaboradores e fornecedores o direito de reportar qualquer violação ou acidente às autoridades competentes ou supervisores responsáveis.

Contamos com uma equipe de Engenharia e Consultoria Ambiental, visando a gestão química e residual responsável, de acordo com nosso Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos de acordo com as leis 12.305/10 e 12.300/06. Dificilmente lidamos com Resíduos Classe I, porém, em casos eventuais, possuímos CADRI com a Nova Ambiental, para a realização de destinação adequada de resíduos perigosos, sendo esses quaisquer produtos que apresentem periculosidade, toxicidade e/ou patogenicidade.

REUTILIZAÇÃO, RECICLAGEM E REDUÇÃO DE RESÍDUOS

A Maxifer comercializa produtos siderúrgicos novos, metais ferrosos e não ferrosos, máquinas e equipamentos, além de comercializar também produtos de segunda linha e produtos usados, provenientes de montagem e desmontagens industriais. Por isso, lidamos dentro de nossa empresa com resíduos industriais diversos, em sua grande maioria Resíduos Classe II, que são resíduos não perigosos, podemos ser inerentes ou não inerentes.

A Maxifer tem como seu pilar principal a reutilização e reciclagem de materiais. Ainda seguindo nosso Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, contribuímos ativamente para a economia circular, visando não só a redução de resíduos, mas também gerindo nossos recursos de forma mais eficiente, ou seja, mantendo nossos produtos, componentes e materiais em seu mais alto nível de utilidade e valor o tempo todo, dentro de um escopo econômico de desenvolvimento sustentável.

EMISSÃO DE RUÍDOS

A poluição sonora é definida como qualquer emissão de ruído ou som que possa afetar negativamente a saúde, a tranquilidade e o bem-estar das pessoas. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), ela representa um sério problema, afetando a qualidade de vida de milhares de indivíduos. Além dos impactos na saúde, a poluição sonora frequentemente causa conflitos entre a população e é regulamentada por leis, sendo classificada como crime ambiental. O Ministério Público associa a poluição sonora à qualidade de vida, ao planejamento urbano e à preservação do patrimônio cultural.

Legalmente, a poluição sonora é abordada em diversos níveis, desde a Constituição Federal até o Código Civil (Lei nº 10.406/02) e legislações estaduais e municipais responsáveis por garantir e fiscalizar o silêncio. A Lei nº 9.605/1998, em seu artigo 54, conhecida como Lei de Crimes Ambientais, estipula que causar

poluição que possa ser prejudicial à saúde humana, aos animais ou à flora constitui crime passível de penalização. Em linha com isso, a Maxifer adere à Resolução nº 001/90 do CONAMA, que estabelece:

“A emissão de ruídos, em decorrência de quaisquer atividades industriais, comerciais, sociais ou recreativas, inclusive as de propaganda política, obedecerá, no interesse da saúde e do sossego público, aos padrões, critérios e diretrizes estabelecidos nesta Resolução. ”

OUTRAS POLÍTICAS

Outros aspectos como bem-estar animal, biodiversidade, uso de terra, desmatamento e qualidade do, são políticas ambientais indiretas relacionadas à nossa empresa. Por não lidarmos diretamente com materiais e recursos que afetam diretamente esses parâmetros, nos comprometemos a monitorar nossas aquisições e prestações de serviço a fim de diminuir e mitigar quaisquer danos gerados que possam afetar a biodiversidade, os animais, a terra e consequentemente o desmatamento e qualidade do solo. Ainda assim, seguindo as diretrizes de nosso Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, contribuímos ativamente para a conservação do solo e para o não desmatamento excessivo, visando sempre a conservação e reciclagem de produtos.

REQUISITOS PARA FORNECEDORES E MECANISMO DE QUEIXA E RECLAMAÇÕES

Como já mencionado e reiterado em todas as políticas mencionadas acima, esperamos de nossos parceiros e fornecedores as mesmas estipulações que cumprimos. Portanto, as mesmas normas e condutas que seguimos, são esperadas de nossos clientes. Por isso, disponibilizamos em nosso site (www.maxifer.net.br) dois formulários: um de queixa, para que possam reportar qualquer violação de nossas políticas; e um formulário de auto avaliação para que nossos parceiros possam verificar sua cumplicidade e também enviar documentos que comprovem suas respostas assinaladas.

Todos os colaboradores, parceiros e fornecedores podem acessar o link e preencher o formulário de queixa a fim de reportar qualquer atividade irregular. Reservamos o tempo de até 10 dias úteis para processar e responder ao formulário, através do time de Recursos Humanos e Pessoais. Além disso, asseguramos ao remetente a não retaliação após preenchimento do formulário.

O processamento das informações é feito de forma confidencial, e todas as informações fornecidas através do formulário não podem ser divulgadas a terceiros, a não ser autoridades municipais, estaduais e/ou federais cabíveis, em casos necessários. Durante a resolução/remediação do problema, o denunciante é consultado e informado. A eficácia do mecanismo será testada e avaliada pela própria empresa anualmente, e ajustada conforme necessário.

DOCUMENTOS DE SUPORTE



Certificado

Certificamos que o Sr.

portador do CPF nº _____ participou do **"Treinamento de Segurança nos Trabalhos a Quente com Maçarico"**, de acordo com a NR18 – Portaria 3.214 de 08/06/1978 MTE, realizado em 18 de junho de 2022, com duração de 8 horas, com participação satisfatória.

Treinamento ministrado em São Paulo, 18 de junho de 2022.
In Company – Maxifer Com. de Metais e Equipamentos Ltda.

Vânia Lopes
Técnica em Segurança do Trabalho
TST - MTE 57852/SP

**MAXIFER**

METAIS | EQUIPAMENTOS | FERRAMENTAS | ACESSÓRIOS



Certificado

Certificamos que o Sr.

portador do CPF nº _____ participou do **Treinamento para Proteção Contra Incêndios e Primeiros Socorros**, de acordo com a NR 07 e NR 23, realizado dia 10 de junho de 2023, com duração de 8 horas, com participação satisfatória.

Treinamento ministrado em São Paulo, 10 de junho de 2023
In Company – Maxifer Com. de Metais e Equipamentos Ltda.

Luiz Carlos de Carvalho
Engenheiro Responsável
CREA SP 5061205462

Vânia Lopes
Técnica em Segurança do Trabalho
Instrutora - MTE 57852/SP

Certificado

Certificamos que o Srº _____ funcionário da
Empresa: Maxifer Comércio de Metais E. Ltda, portador do CPF:

recebeu capacitação de segurança na utilização de máquinas e equipamentos elétricos manuais, conforme **NR 12 - Segurança no Trabalho com Máquinas e Equipamentos**, realizado no dia 25 de JUNHO de 2022, com duração de 08 horas no total.

São Paulo, 25 de JUNHO de 2022.

Samuel Horvath
CREA - 10613559851

Paulo Roberto Lima Cruz
RE - 007651-1/SP

**MAXIFER**

METAIS | EQUIPAMENTOS | FERRAMENTAS | ACESSÓRIOS



Certificado

Certificamos que o Sr. _____
portador do CPF nº _____ concluiu satisfatoriamente o
Treinamento de Operação, Manutenção e Segurança de Empilhadeira,
conforme NR11 e aprovado pela Portaria MTB nº 3.214 de 08/06/1978, no dia 02
de setembro de 2023, com duração de 8 horas, validade 01 (um) ano.

Treinamento ministrado em São Paulo, 02 de setembro de 2023
In Company – Maxifer Com. de Metais e Equipamentos Ltda.

Luiz Carlos de Carvalho
Engenheiro Responsável
CREA SP 5061205462

Vânia Lopes
Técnica em Segurança do Trabalho
Instrutora de Empilhadeira
TST -MTE 57852/SP



Certificado

Certificamos que o Sr. _____
portador do RG nº _____ participou do Treinamento de Segurança e de
Trabalho em Altura, conforme Norma Regulamentadora NR 35, com duração de
08 horas, conforme exigências legais e programa definido pela portaria SIT nº
313, de 23 de março de 2012 do Ministério do Trabalho e do Emprego – MTE.

Treinamento ministrado em São Paulo, 21 de janeiro de 2023
In Company – Maxifer Com. de Metais e Equipamentos Ltda.

Luiz Carlos de Carvalho
Engenheiro Responsável
CREA SP 5061205462

Vânia Lopes
Técnica em Segurança do Trabalho
Instrutora - MTE 57852/SP