



Metalúrgica JORBA Indústria e Comércio Eireli.
Av. Emilio Giaquinto, 177 – Parque Novo Mundo
São Paulo – SP CEP: 02181-110
Fone/Fax: (11) 2632-2611
CNPJ: 61.460.077/0001-39 / INSCR: 105.657.106.110

Gestão

A JORBA está em conformidade com os requisitos da Norma SA8000, uma norma de Responsabilidade Social, que trata dos Direitos Humanos no Trabalho, e busca continuamente melhorar o seu Sistema de Responsabilidade Social.

Os nossos padrões estão representados em nossas Políticas de Qualidade e Responsabilidade Social, Reparação Social, Promoção a Educação, Remuneração Salarial, Ambiental e Saúde e Segurança a qual reflete nossa conduta.

Relatório de Desempenho Social – 1 semestre de 2023

Este relatório procura demonstrar com transparência, às partes interessadas, o nosso desempenho frente aos requisitos da SA8000.

- Política de Responsabilidade Social.
- Sistema de Gestão da norma SA8000.
- Resultados do monitoramento através de auditorias internas.
- Resultados da Análise Crítica.

Política de Responsabilidade Social:

Foi avaliada e adequada a política da Qualidade pela Metalúrgica Jorba visando atender a política da empresa e aos requisitos do manual de Sistema de Gestão Integrado juntamente com as Normas ISO9001 e SA8000.

Sistema de Gestão:

Os requisitos implementados desde 2005 com a CONFORMIDADE no Sistema de Gestão, tem demonstrado ações de Melhoria Contínua, onde encontramos um cenário em que a Norma SA8000 faz parte da cultura da JORBA. De um modo geral, o Sistema tem se mostrado adequado.

Há um Representante dos Funcionários, sem função gerencial, o qual foi eleito pelos funcionários e tem sido um canal de comunicação, juntamente com o livro de solicitações e preocupações dos funcionários.

Outra forma de comunicação estabelecida é a caixa de críticas e sugestões, que irá receber assuntos de uma maneira transparente.

Os pontos ou assuntos mais críticos são levados ao conhecimento da Diretoria.

O Diretor da Empresa demonstra disponibilidade e interesse em tratar e acompanhar os resultados do Sistema de Gestão.

Resultados da Auditoria Interna:

A Auditoria interna ocorreu em **22/01/24**, como forma de monitoramento do Sistema de Gestão SA8000. E uma das formas, integrada com a NORMA ISO9001 de agregamos valor ao Sistema de Gestão e averiguar as Ações de Melhoria que foram implantadas no último período.

Ações corretivas são implementadas quando necessário. Evidenciado que não tivemos nenhuma Observação e tivemos Não Conformidade.

Os resultados da auditoria interna e externa foram discutidos durante a Análise Crítica realizada em **06/02/24**.

Resultado da Análise Crítica pela Alta Administração:

A Análise Crítica pela Alta Administração foi realizada em **06/02/24**, com a participação do Diretor, Auditores Internos, Gestora de Normas e Processos, Representante Comercial, Representante da CIPA, Representante dos Funcionários e Representante de Saúde e Segurança.

O Desempenho Social da JORBA foi avaliado tendo base as seguintes entradas de informação:

- **Resultados da Auditoria Interna**
Plenamente satisfatório.
- **As Ações Corretivas**
Foram adequadamente implementadas.
- **Solicitações dos Funcionários**
Solicitações pertinentes foram levadas a Direção.
- **Avaliação de Fornecedores**
Foi realizada Auditoria nos fornecedores em janeiro/2020 obtendo resultado satisfatório. Próxima Auditoria programada para 2026.
- **Saúde e Segurança**
Não existiu nenhum acidente com abertura do CAT neste período.

Comunicação

A comunicação com as partes interessadas é realizada através de comunicação via e-mail ou correio e é disponibilizado informações através deste site.

A JORBA através de sua representante da direção se coloca à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas existentes.

Podemos afirmar que estamos atendendo aos requisitos da Norma SA8000, através de nosso Compromisso Empresarial e Código de Conduta e Ética:

- **Trabalho infantil:** A empresa não deve se envolver ou apoiar a utilização de trabalho infantil. No caso do Brasil, a idade mínima é de 16 anos, nos termos da Constituição Federal em vigor.
- **Trabalho Forçado e Compulsório:** A empresa não deve de forma alguma, estar envolvida ou apoiar a utilização de trabalho forçado e Compulsório.
- **Segurança e Saúde:** A empresa deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, que inclua acesso à água potável, banheiros limpos equipamentos de segurança necessários e treinamento para seu uso, tomando medidas cabíveis à prevenção de acidentes e danos a saúde.
- **Liberdade de associação à negociação coletiva:** A empresa deve respeitar o direito dos trabalhadores de formar e se associar a sindicatos, bem como negociar coletivamente, assegurando que não haja represálias.
- **Discriminação:** A empresa não deve se envolver ou apoiar a discriminação por raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência física ou mental, sexo, opção sexual, associação a sindicato ou filiação política.
- **Práticas Disciplinares:** A empresa deve proibir a punição corporal, mental, coerção física ou abuso verbal em relação aos trabalhadores.
- **Horário de trabalho:** A empresa deve exigir que os trabalhadores tenham uma jornada de trabalho superior a 44 horas por semana com, no mínimo, um dia de descanso nesse período e um máximo de 12 horas extras semanais, remuneradas por um valor maior obedecido sempre ao disposto na Constituição Federal e na Legislação Trabalhista.

- **Remuneração:** A empresa deve assegurar que os salários satisfaçam os padrões mínimos locais devendo sempre ser suficientes para atender às necessidades básicas dos trabalhadores e garantir uma renda extra.

Sistema de Gestão

A empresa deve estabelecer uma Política de Responsabilidade Social e procedimentos que permitam a contínua adequação da organização aos requisitos da gestão social, monitoramento e registrando a melhoria contínua do sistema.

A empresa deve proporcionar meios confidenciais para se reportar com a alta direção e ao representante dos funcionários, a empresa deve investigar, tratar e responder as solicitações e preocupações e não conformidades.

A empresa deve manter registros apropriados do comprometimento de fornecedores/subcontratados (e, quando apropriado, sub-fornecedores) para com a responsabilidade social, incluindo, mas não limitando-se a, comprometimento por escrito daquelas organizações em: estar em conformidade com todos requisitos desta norma; participar das atividades de monitoração da empresa, conforme solicitado; prontamente implementar ação de reparação e ação corretiva para tratar quaisquer não conformidades identificadas contra os requisitos desta norma; pronta e completamente informar à empresa sobre qualquer e sobre todas as relações de negócio relevantes com outro(s) fornecedores/subcontratados e sub-fornecedores.

A empresa deve sempre buscar melhorias contínuas no desempenho de Gestão de Responsabilidade Social.

Eleger Representantes e disponibilizando eleição para representantes dos funcionários.

Comunicar as partes interessadas e manter registros apropriados.

Política Integrada de Qualidade e Responsabilidade Social

A Metalúrgica Jorba Ind. e Com. Eireli., tem como comprometimento atender os requisitos da Norma ISO9001 e SA8000, buscando melhora contínua na Gestão do Sistema Integrado através de Auditorias Internas e Externas, Relatórios de Desempenho e Análises Críticas, com o objetivo de garantir sua eficácia, assegurando:

- Clara definição de papéis, responsabilidades e autoridade de todas as partes;
- Que todos os funcionários entendam os itens das normas e processos das atividades atribuídas, e que regularmente seja comunicado os requisitos das mesmas através de comunicações e treinamentos periódicos;
- Treinamento de funcionários novos, realocados e/ou temporários no ato da contratação e mudança de função;
- O atendimento aos requisitos de nossos clientes, fornecendo produtos e serviços com qualidade e pontualidade;
- Um ambiente de trabalho seguro e saudável;
- A não utilização de trabalho infantil, nem de trabalho forçado e compulsório;
- O trabalho em equipe;
- Que todos os funcionários tenham o direito e liberdade de se associarem e negociarem coletivamente a sindicatos de trabalhadores;
- Que nenhum funcionário sofra qualquer tipo de discriminação;
- Que todos sejam tratados com dignidade e respeito;
- O atendimento da jornada de trabalho, nunca ultrapassando a 44 horas semanais;
- Que seja obedecido o limite de 10 horas trabalhadas por dia, e isto inclui às 8 horas normais trabalhadas, compensações e hora extra de acordo com a CLT no artigo 59;
- Que todas extras realizadas sem caráter regular sejam voluntárias, e a mesma nunca exceda a 12 horas por semana. Coerção, ameaças ou penalidades não sejam utilizadas para pressionar qualquer funcionário a fazer trabalho em hora extra;
- O monitoramento diário das atividades do sistema implementado;

- O estabelecimento de relações de parcerias com fornecedores e prestadores de serviços;
- A concordância com as leis nacionais, outras leis aplicáveis e o respeito aos instrumentos internacionais e suas interpretações;
- A comunicação a fornecedores / prestadores de serviços e aos clientes da preocupação com a Responsabilidade Social.

Data: 07/01/19

Revisão: 06

Política de Remuneração Salarial

A Metalúrgica Jorba Ind. e Com. Eireli., tem como comprometimento atender os requisitos da Norma SA8000, assegurando:

- Que os salários pagos por uma semana normal de trabalho atendem minimamente aos requisitos legais, da indústria e acordo coletivo e são suficientes para atender as necessidades básicas dos funcionários e prover uma renda extra;
- Que não é realizado deduções de salários por razões disciplinares;
- Que a composição dos salários e benefícios dos funcionários sejam detalhadas, clara e apresentada por escrito no holerite, para cada período de pagamento;
- Que os salários e benefícios sejam pagos em plena conformidade com todas as leis aplicáveis;
- Que toda hora extra é remunerada em base especial, conforme definido por lei nacional;
- A inexistência de esquemas de contratação “avulsa” e falsos programas de estágios como forma de evitar cumprir com suas obrigações legais relativas ao trabalho e a seguridade social.

Data: 01/07/16

Revisão: 09

Política de Promoção à Educação

Na maioria das vezes, o trabalho é a única forma de jovens completarem seus estudos, portanto, a Metalúrgica Jorba Ind. e Com. Eireli., se compromete, quando houver em seus a necessidade de contratar, jovens trabalhadores, a:

- Organizar para os mesmos somente trabalhos leves;
- Que os mesmos não sejam empregados em horário noturnos nem em horário escolar;
- Que estes mesmos jovens trabalhadores não sejam expostos dentro ou fora das dependências da empresa a situações perigosas;
- Que estejam frequentando devidamente a escola, e que o total de horas trabalhadas e gastas em transporte e na escola, não ultrapassem a dez horas diárias, isto é, trabalharemos apenas nas horas livres, desde que nunca ultrapasse a 8 horas por dia;
- Quando estagiários, deverão ter Contrato de estágio (Termo de Compromisso sem vínculo empregatício), ser monitorados, para que o trabalho não interfira nos estudos, será pedido ao estagiário um relatório bimestral de rendimento escolar ou cópia do boletim escolar.

Data: 06/12/12

Revisão: 02

Política de Reparação Social

A Empresa Metalúrgica Jorba Ind. e Com. Eireli., em atendimento a Norma da SA8000 não se envolve, não apoia e não utiliza trabalho infantil conforme definido na Recomendação 138 da OIT., sendo assim terá como reparação os seguintes procedimentos caso se encontre alguma criança trabalhando:

- Se eventualmente por falha do departamento de seleção ocorrer a contratação de trabalho infantil a empresa cuidará para que o menor seja dispensado, e fornecerá apoio até a sua maioridade para que frequente a escola regularmente;
- Mensalmente até que o menor complete a maioridade doará ao responsável pelo menor o valor de um salário mínimo desde que seja comprovada a sua frequência escolar.

Data: 06/12/12

Revisão: 01

Política Ambiental

A Metalúrgica Jorba Ind. e Com. Eireli., com a atuação em Projeto, Desenvolvimento e Produção de Peças Metálicas estampadas para Indústria, visando o respeito e preservação do Meio Ambiente, tem como compromisso:

- Melhorar continuamente o desempenho ambiental da empresa, através do Sistema de Gestão Ambiental;
- Atuar de forma preventiva em relação a poluição ambiental, com ênfase em efluentes líquidos, resíduos e consumo de recursos naturais;
- Cumprir integralmente as regulamentações e requisitos legais;
- Conscientizar os colaboradores que atuam na empresa visando o comprometimento com esta política.

Data: 06/12/12

Revisão: 00

Política de Saúde e Segurança

A Metalúrgica Jorba Ind. e Com. Eireli., tem como comprometimento garantir a Saúde e Segurança de todos os funcionários, minimizando e eliminando todos os perigos inerentes ao ambiente de trabalho, assegurando:

- A segurança básica e prevenção de acidentes;
- O cumprimento de todas as exigências das NR'S;
- Avaliar todos os riscos do local de trabalho para mães recentes, grávidas e lactantes, incluindo aqueles que surjam de suas atividades no trabalho, e assegura que todas as medidas possíveis sejam tomadas para remover ou reduzir quaisquer riscos à sua Saúde e Segurança;
- Fornecimento a todos os funcionários, assumindo esses custos, equipamentos de proteção individual/Coletivo. Caso ocorra uma lesão relacionada com o trabalho, a empresa deverá fornecer primeiros socorros e auxiliar o trabalhador na obtenção de tratamento e acompanhamento médico;
- A nomeação anual de um representante da alta administração para ser responsável por assegurar um ambiente seguro e saudável do local de trabalho para todos os funcionários, e o mesmo ser responsável pela implementação dos elementos de Saúde e Segurança da Norma SA8000;
- Que todos os funcionários, inclusive funcionários novos e/ou funcionários designados a outras funções, recebam treinamentos sobre Saúde e Segurança;
- Estabelecer sistemas para detectar, evitar ou reagir às ameaças à Saúde e Segurança de todos os funcionários;
- Fornecimento a todos funcionários água potável acessível sem restrição, banheiros em boas condições de higiene e fácil localização, cozinha, refeitório e área de armazenamento de alimentos, ventilação, iluminação, limpeza no ambiente de trabalho;
- Que todos os funcionários tenham o direito de se retirar do local com perigo grave iminente, sem ter que buscar autorização da empresa.

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA METALÚRGICA JORBA INDÚSTRIA E COMÉRCIO EIRELI.

APRESENTAÇÃO

A Metalúrgica JORBA Indústria e Comércio EIRELI., atualmente localizada na Avenida Emilio Giaquinto 177, Parque Novo Mundo – São Paulo, fundada em 23 de junho de 1966, acredita em 5 valores fundamentais: Confiança, Respeito, Humildade, Ética e Integridade. Dentre todos os valores mencionados, podemos dizer que todos os colaboradores da JORBA são providos de muita Fé e Coragem.

Embora cada um desempenhe um papel fundamental em nossas operações, o valor da integridade ocupa um lugar fundamental na cultura da JORBA e serve para ancorar a nossa empresa em um mundo cada vez mais completo e exigente.

OBJETIVO

A finalidade deste Código de Conduta e Ética é transmitir de forma clara os valores, princípios, condutas e as diretrizes que devem orientar o comportamento de todos os colaboradores da JORBA, independentemente do nível hierárquico, e deve ser utilizado como uma ferramenta de conduta profissional e pessoal para que desempenhem suas funções de acordo com os mais elevados padrões de integridade e conduta ética, em todos os aspectos de suas atividades, em total observância às Leis, Normas e Regulamentos vigentes.

Externamente a JORBA defende esses valores em suas próprias operações e está empenhada em trabalhar somente com parceiros de negócios respeitáveis, que demonstrem o mesmo respeito pelas normas e padrões de ética empresarial que a própria JORBA.

PRINCÍPIOS GERAIS

Os valores éticos que norteiam a atuação da JORBA e seus colaboradores são baseados nos princípios da verdade, transparência, justiça, visão humana e respeito à diversidade étnica, socioeconômica, cultural, religiosa e sexual, sendo a companhia comprometida com a qualidade de vida de seus colaboradores, de suas famílias, da comunidade e da sociedade como um todo.

Quanto às normas de conduta que devem ser observadas, cumpridas e respeitadas por todos os colaboradores da organização, estão às leis do país; os contratos, acordos e parcerias firmadas pela JORBA; a preservação das informações de propriedade da organização e sua confidencialidade, dentre outras.

A JORBA acredita que cada indivíduo seja importante para garantir a satisfação do cliente, a capacidade de inovação e o resultado final da Organização, constituindo um dos principais pilares responsável pelo seu sucesso e crescimento.

Para ajudar a cumprir este compromisso, o Código de Conduta e Ética da JORBA foi criado e se aplica a qualquer colaborador da organização, fornecedores ou prestadores de serviços que fornecem e/ou prestam serviços para JORBA.

Embora a JORBA reconheça que existem diferentes ambientes jurídicos e culturais em que os Fornecedores e Prestadores de Serviços operam em todo o mundo, este Código de Conduta e Ética estabelece as expectativas mínimas sob as quais a JORBA e todos os parceiros devem operar.

Além disso, a JORBA incentiva fortemente os colaboradores, Fornecedores e Prestadores de Serviços a excederem as exigências estabelecidas neste documento e promover melhores práticas e melhoria contínua.

NORMAS DE CONDUTA

▪ Relações com Órgãos Governamentais

Deve haver rigoroso cumprimento dos requisitos legais, fiscais e trabalhistas estabelecidos pelos órgãos competentes e reguladores, por meio do cumprimento da legislação aplicável e pagamento das obrigações tributárias e trabalhistas competentes.

▪ Relações com Público Externo

A JORBA espera que seus colaboradores se comprometam a tratar com justiça, ética e imparcialidade os seus clientes, fornecedores, concorrentes e demais colaboradores, em todas as ocasiões. Deve sempre ser utilizado o bom senso, respeito e valores éticos em tais relações.

▪ Padrão de Conduta com Clientes e Fornecedores

É responsabilidade de todos os colaboradores zelar pela cordialidade, agilidade, eficiência, respeito e padrões éticos, fornecendo informações claras e precisas às solicitações e/ou reclamações feitas pelos clientes da Organização.

Referida conduta também deve ser observada em relação aos fornecedores, os quais são parceiros comerciais que viabilizam a realização das atividades da JORBA. Todos os fornecedores deverão ser encorajados e orientados a cumprir o presente Código de Ética.

▪ **Padrão de Conduta com Concorrentes**

O relacionamento com os concorrentes deve ser pautado por respeito e observado os princípios éticos, evitando-se quaisquer ações e/ou práticas que possam caracterizar concorrência desleal, dentre outros.

Nenhum colaborador está autorizado a fornecer quaisquer informações da JORBA a concorrentes.

▪ **Conflitos de Interesse e Influências**

O conflito de interesse ocorre quando existe a possibilidade de confronto direto ou indireto entre os interesses pessoais dos colaboradores e os da Organização que possam comprometer ou influenciar de maneira indevida o desempenho de suas atribuições e responsabilidades, e se caracteriza por toda e qualquer vantagem material em favor do próprio colaborador e/ou de terceiros (parentes, amigos etc.), com os quais houve relação comercial, pessoal ou política.

Também se entende por conflito de interesse a utilização de cargo, função ou informações confidenciais sobre negócios e/ou assuntos da JORBA para influenciar decisões que venham favorecer interesses particulares próprios ou de terceiros, o que é expressamente proibido pela Organização.

Ocorrendo esses conflitos, o colaborador envolvido deverá posicionar imediatamente seu superior direto para que este tome a decisão cabível, com o objetivo de zelar pelo patrimônio da Organização, de seus clientes, acionistas, investidores e demais partes relacionadas.

▪ **Práticas Anti-Corrupção e Anti-Suborno**

A JORBA preza pela integridade e condução ética das atividades e espera de seus empregados, prestadores de serviços e parceiros de negócios o mesmo comprometimento integral aos princípios fundamentais de respeito e honestidade. O nosso bem mais precioso é a reputação, e em nenhum momento práticas de corrupção são toleradas.

A JORBA não admite, por parte de seus colaboradores, o pagamento e nem o recebimento de propinas, vantagens diretas ou indiretas, de fornecedores, clientes ou parceiros, assim como não permite que seus colaboradores busquem favorecimento direto ou indireto por intermédio da oferta de presentes, brindes, contratos, negócios ou patrocínios especiais.

Os colaboradores não podem aceitar brindes, presentes e qualquer outro tipo de favorecimento proveniente de clientes, fornecedores ou parceiros da Organização, que possam se traduzir em alguma forma de obtenção de vantagem pessoal ou para terceiros (parentes, amigos, etc.).

Portanto, os colaboradores da Organização não podem receber quaisquer valores ou vantagens de qualquer natureza, direta ou indiretamente, de fornecedores, clientes ou parceiros da JORBA, seja durante a negociação, seja durante ou após a vigência do respectivo contrato.

▪ **A Corrupção é proibida em todo mundo**

Efetuar algum pagamento com a intenção de influenciar a decisão de um funcionário público ou representante de parceiro de negócios é proibido em todo o mundo. Conceder vantagens indevidas de forma a induzir a decisão favorável de uma autoridade do governo também é proibido.

Embora cada país possua suas próprias leis anticorrupção, os princípios mencionados acima são respeitados em todo o mundo e incorporados por normas legais em quase todos os países, ou seja, a corrupção nunca é tolerada como “a forma de fazer as coisas acontecerem”.

A corrupção não é uma ofensa banal – pelo contrário, a corrupção é um crime muito grave.

Além disso, fazer contribuições combinadas entre parceiros de negócios é um crime sujeito a pena em muitos países (incluindo a Alemanha, Reino Unido e China). Nesses países é proibido oferecer ou aceitar um pagamento se houver a intenção de influência indevida sobre o próprio comportamento ou o de um parceiro de negócios.

A corrupção deixou de ser considerada uma questão de negligência.

Os itens pautados no Código de Conduta e Ética é sempre possível e obrigatória!

É possível manter sua integridade e recusar o envolvimento com a corrupção em todo o mundo.

CORRUPÇÃO:

Os conceitos do Informativo referem-se basicamente à legislação brasileira, alemã e internacional em geral.

A corrupção é geralmente entendida como o mal-uso do poder confiado a uma pessoa na esfera profissional para seu próprio benefício ou de terceiros.

Isto inclui oferecer, dar, exigir ou aceitar contribuições como um incentivo para realizar algo dentro das atividades normais de negócios, mas que seja desonesto, ilegal ou que constitua quebra de confiança. Neste contexto, tais abusos de poder são caracterizados como suborno e geralmente associados a estelionato (fraude).

▪ **FAVORECIMENTO OU ABUSO DE PODER**

O favorecimento indevido, também conhecido como abuso de poder, está frequentemente vinculado à corrupção e ocorre quando uma pessoa se utiliza de sua posição privilegiada em troca de vantagem a si própria, para um membro de sua família ou alguém de seu relacionamento.

▪ **Política Ambiental**

A JORBA desenvolve suas atividades sempre com o intuito de reduzir ao máximo os impactos ambientais. Constantemente, reavalia e implanta procedimentos que otimizam o uso de energia elétrica e água, praticando e incentivando a reciclagem, dentre outros. Em razão disso, os colaboradores devem contribuir tais práticas e com o meio-ambiente.

De acordo com as políticas internas da Organização e em razão do estrito cumprimento da legislação vigente, a JORBA, sempre que possível, dará preferência a fornecedores que trabalhem para sustentar, proteger e recuperar o meio ambiente, por meio de economia de recursos, reciclagem, tratamento ou destinação de resíduos, assim como outras ações estruturantes ou de recuperação do meio ambiente.

RELAÇÕES E COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A JORBA preza por um ambiente de trabalho seguro, saudável, ético, respeitoso e harmonioso. A Organização não permite nem tolera qualquer tipo de discriminação, preconceito ou tratamento vexatório entre colaboradores ou por parte dos colaboradores com fornecedores, clientes ou terceiros.

A JORBA conta com um relacionamento interpessoal cortês, educado, evitando ofensas pessoais, brincadeiras de duplo sentido e o uso de apelidos e palavras de baixo calão, evitando ofensas, discussões e conflitos durante a jornada de trabalho. Deve-se zelar pelos equipamentos e materiais da Organização de maneira a evitar acidentes, perdas, estragos e prejuízos.

É responsabilidade de cada um dos colaboradores a preservação da ordem em todos os recintos da JORBA, especialmente os de uso comum, tais como banheiros, refeitórios, escadas e corredores, salas de reunião, dentre outros.

CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS E DE IMAGEM

A JORBA possui câmeras de circuito interno de imagem por questões de segurança patrimonial e o colaborador deve estar ciente que suas imagens serão gravadas diariamente, nos termos autorizados por lei.

O colaborador autoriza a Organização a utilizar o teor da sua apresentação e imagem registrada pelas câmeras do circuito interno da Organização, por tempo indeterminado, para fins de divulgação comercial e todos os fins legais, devendo ser mantido e respeitado o teor do conteúdo apresentado.

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 sócio cultural, nacionalidade ou estado civil) dirigida a qualquer pessoa.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Não será admitido nenhum tipo de assédio moral ou sexual. As condutas de assédio moral são aquelas capazes de denegrir a dignidade de qualquer pessoa ou que gerem um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo. São consideradas condutas de assédio sexual atitudes como propostas repetidas ou insinuações sexuais verbais, gestuais ou físicas.

RELACIONAMENTOS ÍNTIMOS

A JORBA não permite relacionamento amoroso entre colaboradores que tenham grau de subordinação ou que direta ou indiretamente possa influenciar nas atividades do parceiro.

Situações que configurem a situação acima descrita deverão ser comunicadas ao superior imediato, devendo ser verificada a possibilidade de remanejamento de um dos colaboradores para outra área da Companhia ou, em último caso, o desligamento de uma das partes.

Para os casos permitidos, onde não haja subordinação, a JORBA exige que as partes se relacionem dentro de suas dependências como colegas de trabalho, não deixando o relacionamento do casal influenciar em suas posturas profissionais.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A JORBA garante a todos os seus colaboradores condições adequadas de trabalho, baseada nos mais elevados princípios de higiene e segurança, realizando e avaliando continuamente ações preventivas e corretivas.

Contudo, é de responsabilidade dos colaboradores estarem atentos às normas e procedimentos para a realização de suas atividades profissionais, preservando sua integridade física e de seus colegas, internamente e na prestação de serviço externo.

ATUALIZAÇÃO DOS DADOS CADASTRAIS

É dever de cada colaborador informar ao Departamento de Recursos Humanos qualquer alteração de dados pessoais (domicílio, número de telefone, estado civil, eventual alteração de sobrenome, dependentes, dentre outros), além de afastamentos concedidos pelo INSS ou atestados médicos.

As alterações relativas às informações pessoais, domicílio, estado civil, dependentes, dentre outras deverão ser comprovadas com cópia de documentos, tais como: comprovação de endereço (contas de água, luz ou telefone), certidão de casamento/união estável, certidão de nascimento, certidão de óbito etc.

CARTÃO DE PONTO

O Cartão de Ponto do colaborador é fornecido pela Organização. Deve ser de uso obrigatório dentro das dependências da empresa. O Departamento de Recursos Humanos deverá ser informado imediatamente caso haja perda, roubo ou mau funcionamento do cartão, como, por exemplo, tarja magnética danificada.

RELÓGIO E REGISTRO DE PONTO

A JORBA utiliza o Registro Eletrônico de Ponto. Seu correto apontamento é de responsabilidade de cada colaborador. Este apontamento é obrigatório, devendo ser feito diariamente, quatro vezes ao dia (entrada, almoço, retorno do almoço e saída) de acordo com o contrato de trabalho de cada colaborador.

Caso verifique que não houve o apontamento correto, o colaborador deverá informar imediatamente o Departamento de Recursos Humanos.

As faltas e atrasos não justificados serão descontados em sua integralidade, conforme as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais legislações aplicáveis.

REFEIÇÕES

Atualmente contamos com 3 áreas (1 em cada prédio) para refeições e lanches, portanto por questões de segurança e higiene não é permitido qualquer tipo de refeição nos espaços de trabalho.

FUMAR

É expressamente proibido fumar no local de trabalho. Os colaboradores dependentes do cigarro somente poderão fumar em locais específicos, indicados por meio de sinalização característica, sendo responsáveis pelo descarte de cinzas e restos de cigarro em local próprio, evitando sujeiras e danos ao meio ambiente.

CONSUMO DE BEBIDAS ALCOÓLICAS E DROGAS ILEGAIS

A JORBA não permite o consumo de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas dentro de suas instalações, assim como que seus colaboradores estejam sob efeito de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas durante a jornada e/ou no ambiente de trabalho.

O colaborador que for flagrado consumindo bebidas alcoólicas ou drogas ilícitas dentro do ambiente de trabalho ou que esteja trabalhando sob efeito delas estará sujeito às penalidades internas (advertência verbal e escrita, suspensão ou demissão, conforme previsto na legislação), adoção das medidas judiciais cabíveis, além da comunicação à autoridade policial, quando o caso.

APRESENTAÇÃO PESSOAL E UTILIZAÇÃO DE UNIFORME

A apresentação pessoal deverá ser de acordo com o bom senso e descrição, evitando o uso de roupas não condizentes com o ambiente de trabalho.

Nas áreas onde é dotado, o uso de uniforme é obrigatório durante todo o horário de trabalho, sendo de responsabilidade do colaborador a conservação e limpeza.

O colaborador deve evitar a utilização de uniforme fora do ambiente de trabalho.

GESTÃO DO CÓDIGO

▪ Violações ao Código de Conduta e Ética

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

Caso seja constatada conduta inadequada ou descumprimento de qualquer disposição estabelecida neste Código, serão adotadas as medidas disciplinares cabíveis, sujeitas, inclusive, a advertências, suspensões e demissões, sempre garantindo o pleno e amplo direito de defesa e argumentação das partes envolvidas, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.

Caso algum colaborador identifique ou tenha suspeita de que o presente Código de Conduta e Ética esteja sendo violado, ou haja possibilidade ou iminência de ser violado, deverá denunciar a conduta pelos e-mails: gisele@jorba.com.br e michele@jorba.com.br, ou pela nossa caixinha de críticas e sugestões do lado do Cartão de Ponto.

A omissão do colaborador diante do conhecimento de possíveis violações por outros colaboradores ou fornecedores, será igualmente considerada conduta faltosa e antiética.

- **Contato**

Em caso de dúvidas sobre qual deve ser a conduta mais correta a adotar, o colaborador deve procurar o Departamento de Recursos Humanos da Organização:

Gisele Aparecida Demétrio – Analista de RH / Michelle Lazarino – Gestora de Normas e Processos.

- **Termo de Ciência e Comprometimento**

Todos os colaboradores deverão ler atentamente este Código de Conduta e Ética, preencher e assinar Termo de Compromisso e Responsabilidade que constitui o Anexo a este Código e entregá-lo para o Departamento de Recursos Humanos da Organização.

- **Dispensa ou Exceções ao Código de Conduta**

Qualquer dispensa do cumprimento das regras referentes a este Código de Conduta e Ética necessita de aprovação prévia e expressa dos membros da Diretoria da JORBA, que receberá por intermédio do departamento de Recursos Humanos as solicitações de dispensa, assim como suas justificativas.

ESTE CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA, PUBLICADO EM 04 DE MARÇO DE 2024, SUBSTITUI TODAS AS VERSÕES EMITIDAS ANTERIORMENTE.