



**CÓDIGO DE ÉTICA E
CONDUTA**

 **Dynatest**[®]

Sumário

1 Apresentação	2
1.1 Missão, visão e valores	3
1.2 Canal de Ética	4
2. Nossa Integridade	5
2.1 Combate à corrupção	6
2.2 Relatórios financeiros e registros contábeis	7
2.3 Contratações com o poder público e licitações	7
2.4 Brindes, presentes e hospitalidades	8
2.5 Doações e patrocínios	9
2.6 Relacionamento com clientes	9
2.7 Relacionamento com fornecedores e parceiros de negócios	10
2.8 Concorrência leal	10
2.9 Conflito de interesses	11
2.10 Filiação a partidos políticos	12
3 Ativos e informações sigilosas	13
3.1 Uso de equipamentos e sistemas da Dynatest	14
3.2 Proteção de dados pessoais	15
3.3 Informações confidenciais e propriedade intelectual	16
3.4 Uso de redes sociais e comunicação externa	17
4 Relações e comportamentos no ambiente de trabalho	18
4.1 Ambiente de trabalho saudável	19
4.2 Assédio moral	20
4.3 Assédio sexual	21
4.4 Ambiente diverso e inclusivo	22
4.5 Combate ao trabalho escravo ou infantil	22
5 Segurança, meio ambiente e sustentabilidade	23
5.1 Saúde e segurança no trabalho	24
5.2 Uso de álcool e drogas	25
5.3 Porte de armas	25
5.4 Meio Ambiente e sustentabilidade	26
Contato e esclarecimentos	27
Considerações finais	27

1 Apresentação

Com mais de trinta anos de atuação, a Dynatest é uma empresa brasileira líder em engenharia consultiva. Ao longo desses anos, a empresa implantou e aperfeiçoou seu Programa de Integridade, visando construir um padrão de atuação sólido, pautado na ética e na integridade.

Esta nova versão do Código de Ética e Conduta resulta desse processo de amadurecimento e de uma reflexão sobre as novas demandas e desafios da sociedade e de nosso contexto de atuação, buscando atingir um novo patamar em nosso Programa de Integridade e a melhoria contínua de nossas práticas e processos.

Apresentamos os valores e as diretrizes ético-morais que norteiam as atividades da empresa e suas relações internas e externas. As disposições deste Código de Ética e Conduta se aplicam, portanto, a todos os colaboradores, independentemente do tipo de vínculo e do cargo que ocupam, e àqueles de alguma forma envolvidos com as atividades realizadas pela empresa.

Este Código foi concebido como um guia, com o objetivo de fornecer orientações e auxílio para as decisões a serem tomadas nas atividades profissionais do dia a dia, por isso, é responsabilidade de todos conhecer e aplicar as diretrizes aqui contidas.

O texto a seguir não tem, no entanto, pretensão de esgotar as situações passíveis de conflitos éticos, mas reflete o padrão de conduta esperado de todos os envolvidos com a empresa. Em caso de dúvidas sobre como proceder diante de dilemas éticos não previstos neste Código, deve-se buscar orientação do Comitê de Ética da Dynatest.

A Dynatest tem o compromisso permanente com a manutenção de sua idoneidade e da qualidade de seus serviços e conta com o compromisso e a cooperação de todos nessa missão.

Boa leitura!

1.1 Missão, visão e valores

Missão

A Dynatest possui como meta fornecer serviços de engenharia consultiva inovadores com qualidade diferenciada, valorizando o talento das pessoas que criam, que inovam e que movem a Dynatest. A satisfação dos nossos clientes será sempre nossa prioridade.

Visão

Ser a empresa mais admirada no mercado em que atua, destacando-se pela eficiência, por seus projetos com quadro técnico multidisciplinar, soluções de engenharia inovadoras e produtos de qualidade.

Valores



1.2 Canal de Ética

A Dynatest disponibiliza a todos os seus colaboradores, consorciados, clientes, fornecedores e demais parceiros um Canal de Ética para o registro de denúncias sobre situações que estejam em desacordo com a legislação vigente ou com as diretrizes deste código de conduta.

Trata-se de um canal terceirizado, confidencial, anônimo e seguro, operado por uma empresa especializada.

Como funciona?

1. Registro da denúncia pelo site ou pelo telefone

2. Protocolo para acompanhamento da denúncia

Você recebe um número de protocolo para responder perguntas e acompanhar o andamento da investigação.

3. Decisão pelo Comitê de Ética

Os relatos são investigados pelo Comitê de Ética da Dynatest e não serão toleradas retaliações aos denunciantes de boa-fé.

4. O que denunciar?

- Assédio moral ou sexual.
- Agressão.
- Discriminação.
- Fraude e corrupção.
- Roubo, furto ou desvio de materiais.
- Violação de leis em geral etc.

www.contatoconfidencial.com.br/dynatest

(11) 3522 9747

ATENDIMENTO POR EQUIPE EXTERNA ESPECIALIZADA
seg. a sex. das 9h às 17h

ATENDIMENTO ELETRÔNICO AUTOMATIZADO
sábados, domingos, feriados e demais horários

2. Nossa Integridade



2.1 Combate à Corrupção

A Dynatest preza pela ética e pela transparência na condução de seus negócios, por isso suas atividades são realizadas sempre em conformidade com a legislação vigente, de modo a prevenir, detectar e coibir práticas ilegais no ambiente corporativo. A empresa repudia quaisquer práticas de corrupção, sendo proibidas atitudes fraudulentas envolvendo não somente seus colaboradores, mas também fornecedores e parceiros de negócios.

A corrupção ocorre mediante a promessa, oferta, entrega, recebimento ou mera solicitação de vantagens e benefícios indevidos.

Os colaboradores da Dynatest estão terminantemente proibidos de ofertar ou entregar valores ou qualquer outro benefício a agentes de órgãos e empresas do setor público ou a funcionários de setor privado, bem como quaisquer pessoas que tenham poder de influência em tais instituições, com o propósito de obter privilégios comerciais indevidos.

Também estão impedidos de receber ou solicitar suborno, propina e qualquer tratamento especial, caracterizados como pagamento de facilitação, a fim de favorecer análises ou viabilizar a obtenção de autorizações, permissões e licenças legais.

As vedações acima mencionadas aplicam-se a todos os colaboradores da Dynatest, independentemente do cargo ocupado ou de seu nível hierárquico e se estendem, no que couber, às transações realizadas por fornecedores e consorciados, terceirizados e demais parceiros da empresa.

Prevenção à lavagem de dinheiro

Dissimular ou ocultar valores resultantes de atividades ilícitas para que aparentem ser oriundos de negociações legais e legítimas é um comportamento caracterizado como lavagem de dinheiro. A Dynatest não realiza a movimentação de recursos de origens obscuras ou incertas e de modo algum promove atividades que possibilitem essa prática.

2.2 Relatórios financeiros e registros contábeis

A Dynatest adota medidas e diretrizes para prevenir e combater fraudes, falsificações, desvios de recursos e demais comportamentos criminosos.

Todos os colaboradores que realizam transações financeiras em nome da Dynatest são orientados a conhecer e a seguir as leis pertinentes e a registrar em detalhe e com precisão todas as operações de caráter financeiro ou patrimonial nos devidos registros fiscais e contábeis da empresa, para que as demonstrações financeiras reflitam com exatidão os ativos e passivos da instituição.

Todas as transações e pagamentos devem ser autorizados pelas áreas responsáveis e devidamente documentados. Além disso, os documentos devem ser arquivados e mantidos pelos prazos definidos em lei.

É dever de todos os colaboradores comunicar ao canal de denúncias da Dynatest qualquer falha, inexactidão ou irregularidade de que suspeitem ou tomem conhecimento.

2.3 Contratações com o poder público e licitações

Visando a preservação de um relacionamento ético e transparente com o Poder Público, todos aqueles que pertencerem ao quadro funcional da Dynatest ou que em seu nome atuem devem seguir as diretrizes abaixo destacadas em suas negociações.

Nas licitações e processos de contratação com o Poder Público, não será permitido:

- Realizar negociações prévias com agentes públicos com o objetivo de frustrar a concorrência.
- Pagamento de suborno para afastar concorrentes.
- Tentativas de dificultar a fiscalização de tais procedimentos.

2.4 BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

É fundamental que o exercício das atribuições funcionais vise o melhor interesse da Dynatest, sendo vedado aos colaboradores o emprego de seu cargo ou função para alcançar vantagens pessoais em detrimento da empresa.

Desse modo, estão desautorizados brindes, presentes e hospitalidades que possam ser interpretados como vantagem indevida, ou seja, obtida com o intuito de influenciar a independência das decisões comerciais e contratações. Portanto, em nenhuma hipótese poderão ser oferecidos ou aceitos valores em dinheiro, independentemente da quantia.

Somente poderão ser ofertados ou aceitos brindes, presentes e hospitalidades de, no máximo, **R\$ 500,00** (quinhentos reais) e os itens recebidos deverão ser entregues ao setor de RH para que sejam sorteados entre os colaboradores. Em caso de dúvidas, os colaboradores são orientados a consultar o Comitê de Ética da Dynatest antes de aceitar o item em questão.

Por outro lado, ingressos para feiras, congressos e cursos poderão ser aceitos, sem necessidade de sorteio, desde que autorizados pelo Comitê de Ética da Dynatest.

2.5 Doações e patrocínios

Para garantir a legalidade e a transparência em suas transações, todo pedido de doação ou patrocínio deverá ser encaminhado para o Comitê de Ética para análise e aprovação.

Uma vez aprovado, os valores concedidos devem ser devidamente lançados nos registros contábeis da empresa. Essa diretriz se aplica também a doações de objetos e equipamentos que não sejam mais utilizados pela empresa.

Doações e patrocínios para fins ilícitos ou para partidos e candidatos políticos são vetadas pela Dynatest.



2.6 Relacionamento com clientes

A satisfação dos clientes é um dos princípios que movem a Dynatest. Por isso, todos devem ser tratados de forma ética e justa, com atenção, respeito, profissionalismo e transparência.

A Dynatest é uma empresa comprometida com a qualidade dos serviços prestados, buscando sempre a melhoria contínua, com foco na satisfação dos clientes e na segurança dos projetos desenvolvidos.

2.7 Relacionamento com fornecedores e parceiros de negócios

Os contratos firmados com fornecedores ou parceiros de negócios devem ser realizados com base em critérios exclusivamente técnicos e profissionais, afastando condutas de favoritismo, apadrinhamento ou quaisquer outras que possam caracterizar concorrência desleal.

A seleção de fornecedores de bens e serviços se baseia em conceitos técnicos e econômicos, principalmente em relação aos fatores de legalidade, qualidade, prazo de entrega, desempenho, preço e adequação às necessidades da Dynatest. É essencial, ainda, que os fornecedores respondam e mantenham atualizados os questionários de Due Diligence, assim como sua documentação cadastral.

Fornecedores e parceiros de negócios que tenham contato com nossos clientes ou atuem nas dependências da Dynatest também deverão seguir as premissas deste Código de Ética e Conduta. Assim, não são permitidas contratações com profissionais ou empresas condenadas judicialmente por utilização de trabalhos forçados, assédio sexual, racismo ou outras formas de desrespeito aos direitos humanos.

Prospecção de negócios

A Dynatest possui como visão empresarial a prospecção de negócios por meio de suas qualidades técnicas, de seu pioneirismo e de seus projetos, respeitando estritamente as condições éticas e legais pertinentes a cada um dos projetos de que pretende participar. Caso um colaborador responsável por uma negociação tenha dúvidas sobre os aspectos éticos a ela concernentes, deverá consultar seu coordenador ou o Comitê de Ética.

2.8 Concorrência leal

A Dynatest respeita as demais empresas de seu ramo de atuação e acredita na concorrência leal. Além disso, preza pelo respeito à legislação de defesa da concorrência, defendendo a competição baseada na ética e na capacidade de negociação com seus clientes e fornecedores.

A empresa é contra e repudia atos como formação de cartel, concentração de mercado, compartilhamento de informações concorrenciais sensíveis, manipulações de preços e demais condutas ilícitas.

2.9 Conflito de interesses

Um conflito de interesse ocorre quando um colaborador utiliza de sua posição para atender seus próprios interesses ou de um terceiro, tomando decisões de forma parcial e em detrimento dos interesses da Dynatest.

Situações como essas podem ocorrer, por exemplo: quando um colaborador faz uso de bens e recursos da empresa para atividades não relacionadas à Dynatest; quando há relações de parentesco entre o colaborador e um possível fornecedor ou prestador de serviços, prejudicando a imparcialidade nos negócios; quando há divulgação ou vazamento de informações privilegiadas, entre outras.

A Dynatest orienta seus colaboradores a comunicarem prontamente ao Comitê de Ética qualquer situação de conflito de interesses à qual possa estar associado, de modo a garantir que todas as decisões da empresa sejam feitas de forma ética e imparcial.

Relações afetivas

Relacionamentos entre colaboradores não são vedados na Dynatest, no entanto, se um colaborador possuir grau de parentesco ou vínculo afetivo em circunstância de subordinação direta, o fato deverá ser imediatamente comunicado ao Departamento de Compliance para análise das melhores medidas a serem tomadas. Uma eventual ocultação dessa circunstância poderá ser caracterizada como quebra de confiança.

A Dynatest também não se opõe à indicação de parentes e amigos para vagas abertas na empresa. No entanto, os indicados deverão passar pelas mesmas etapas do processo seletivo que os demais participantes. Ademais, a escolha de um candidato deve se basear somente em critérios técnicos, no conhecimento e nas habilidades demonstradas, garantindo, assim, a imparcialidade do processo.

Atividades paralelas

A realização de trabalho extra, “bicos” ou atividades paralelas é permitida desde que não interfira na jornada de trabalho e na dedicação à função desempenhada na Dynatest, nem cause conflito de interesse com a sua função laboral, como, por exemplo, o desempenho de mesma função em empresas concorrentes.

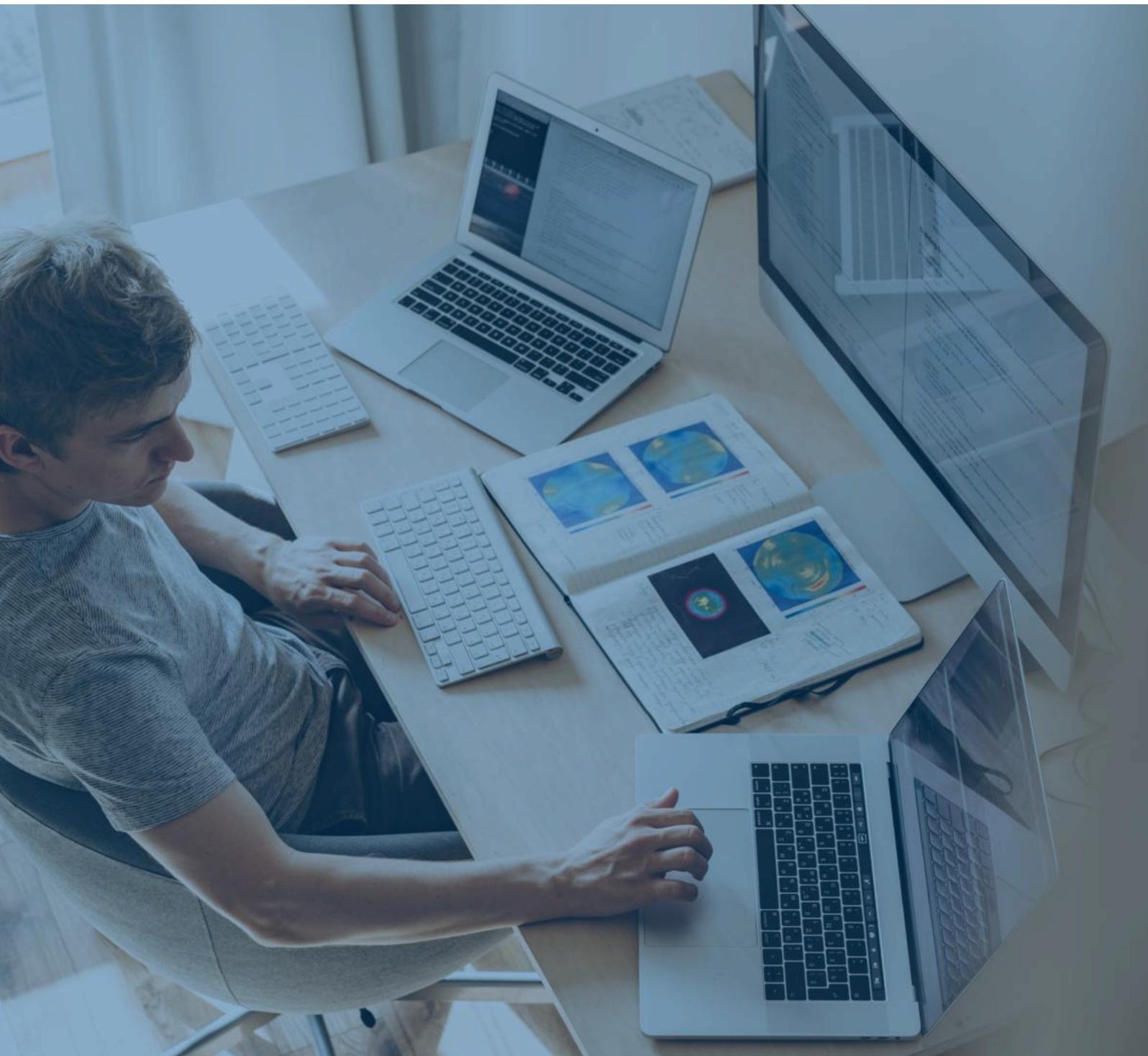
2.10 Filiação a partidos políticos

A filiação a partidos políticos e a participação no processo eleitoral é um direito de todos, como cidadãos. A Dynatest respeita a pluralidade de opiniões e as escolhas partidárias de seus colaboradores e reconhece seu direito de se filiarem a partidos políticos ou de se candidatarem, desde que isso ocorra fora do horário de expediente e não prejudique a execução de suas atividades profissionais.

Os colaboradores também devem se atentar às seguintes diretrizes:

- Em conformidade com a legislação vigente, é expressamente proibida qualquer contribuição a candidatos ou a partidos políticos.
- Não é permitida a realização de campanha política ou a distribuição de material partidário nas dependências da Dynatest.
- É vedada a utilização de recursos e equipamentos da empresa para apoiar candidatos ou campanhas políticas.
- É proibido o uso de emblemas, bonés, camisetas e demais acessórios ligados a partidos políticos e demais movimentos nas dependências da empresa.
- Também é vedada a interação com candidatos ou partidos políticos em nome da Dynatest.

3. Ativos e informações sigilosas



3.1 Uso de equipamentos e sistemas da Dynatest

Todos os colaboradores são responsáveis por zelar pelos equipamentos que lhe são confiados, como computadores, telefones, veículos, entre outros, e devem reportar possíveis ocorrências de mau uso, perda, furto ou suspeitas de invasão de sistemas. Tais equipamentos devem ser utilizados prioritariamente para o desempenho de suas atividades profissionais. O uso eventual para assuntos pessoais é permitido, desde que com bom senso e com autorização do chefe direto.

Por outro lado, o correio eletrônico deve ser utilizado apenas para assuntos pertinentes ao trabalho. O e-mail corporativo jamais poderá ser utilizado para a criação de perfis em redes sociais, cadastros em lojas, bancos, sites pessoais ou em atividades que não estejam diretamente relacionadas ao exercício das funções na empresa. Outrossim, é proibida a instalação de softwares sem licença ou não aprovados pelo setor de T.I. Em caso de dúvidas sobre permissões de uso e instalação, o setor de T.I. deverá ser consultado.

É igualmente proibido o uso de equipamentos e sistemas para acessar, armazenar ou propagar boatos, pornografia, propaganda política ou qualquer tipo de conteúdo discriminatório.

Cada colaborador é responsável por seu login e senhas de acesso aos sistemas da empresa, as quais são individuais e não podem ser compartilhadas, nem mesmo com colegas de trabalho.

Se for identificado o vazamento ou a transmissão de informações confidenciais e dados sensíveis, a Dynatest reserva-se o direito de investigar o incidente e adotar as providências cabíveis, bem como as medidas adequadas para interromper ou corrigir os danos resultantes. Se um colaborador detectar tal situação, é obrigatório que ele informe o setor de Compliance e o DPO (Data Protection Officer), a fim de que sejam adotadas as medidas necessárias.

Monitoramento

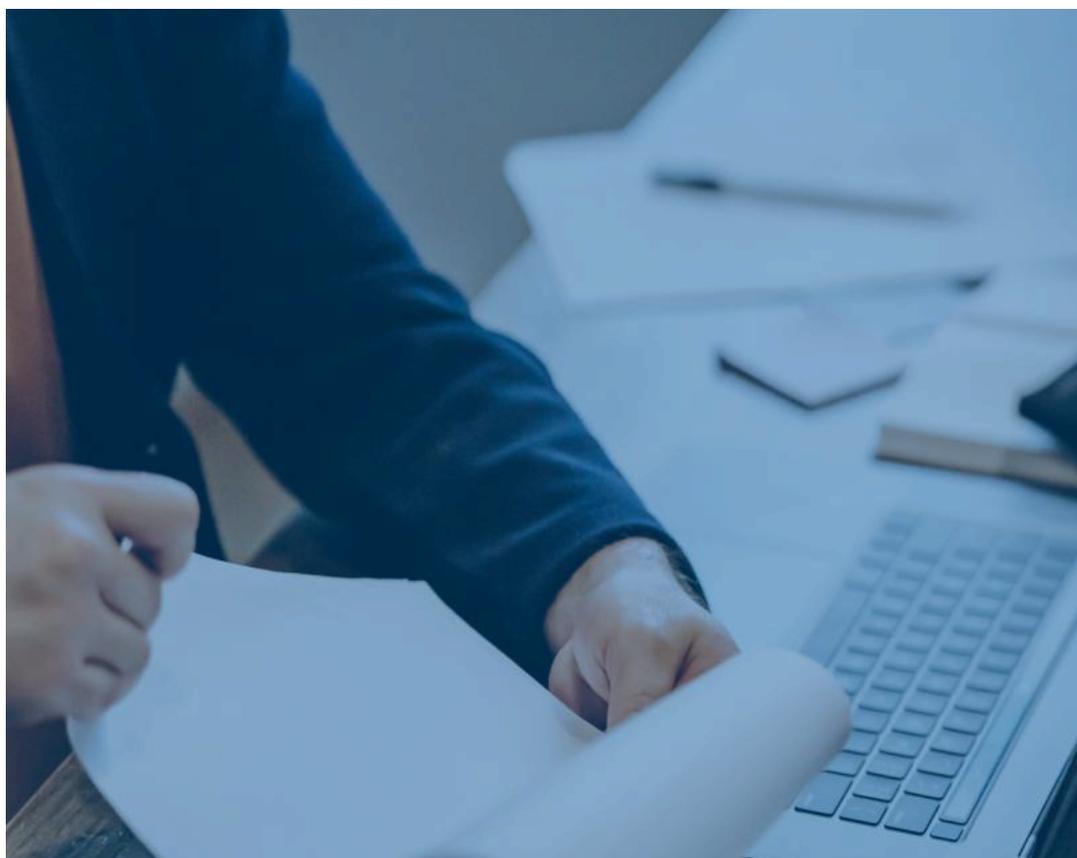
Todas as informações armazenadas nos meios eletrônicos disponibilizados pela Dynatest são de sua propriedade, assim, a empresa se reserva o direito de monitorar, sem aviso prévio, os sistemas de informática, acessando mensagens e arquivos eletrônicos.

3.2 Proteção de dados pessoais

A Dynatest segue as orientações normativas da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD (Lei 13.709/2018) e se atenta à segurança da informação, que tem como objetivo proteger informações confidenciais com as quais os colaboradores possam ter contato no exercício de suas atividades. É de responsabilidade de todos os colaboradores seguir as diretrizes e normas internas para garantir a segurança da informação.

Deve-se ter especial atenção quanto à confidencialidade de dados pessoais, como documentos, endereço residencial, nome completo, nome do cônjuge e remuneração salarial; e aos chamados dados sensíveis, os quais incluem informações sobre raça e etnia, orientação sexual, convicção religiosa ou filosófica de qualquer pessoa. Todos esses dados devem ser mantidos em sigilo e não podem ser compartilhados com terceiros.

Somente são coletados pela empresa os dados necessários para execução de suas atividades e são adotadas medidas visando garantir a preservação desses dados e impedir o compartilhamento indevido ou o acesso não autorizado.



3.3 Informações confidenciais e propriedade intelectual

Toda e qualquer informação de que o colaborador tenha conhecimento em razão de suas atribuições profissionais ou de seu ambiente de trabalho, tais como projetos, metodologias, relatórios e demais documentos, constituem propriedade intelectual da empresa e devem ser mantidas em sigilo, a fim de preservar os interesses da Dynatest. Portanto, os colaboradores estão impedidos de divulgar tais informações a terceiros, sem a devida autorização, ou de fazer uso delas para obter vantagens pessoais.

Além disso, cada colaborador é responsável pelos dados e informações aos quais tem acesso, devendo ter cuidado para não deixar visíveis informações confidenciais, sejam impressas ou digitais, ao se ausentar de seu ambiente de trabalho. Também não é permitida a retirada de materiais e documentos da empresa, sem autorização expressa.

Caso subsista dúvida quanto ao caráter de uma informação ser sigiloso ou não, o colaborador deverá presumir o sigilo. Ocorrendo uma situação em que o compartilhamento de dados seja indispensável, deverão ser utilizados exclusivamente para a finalidade autorizada, conforme critérios da Lei.

Caso alguma informação confidencial seja enviada erroneamente para um colaborador, é dever dele apagá-la imediatamente e avisar o remetente, de modo que jamais sejam repassadas informações confidenciais ou duvidosas.

3.4 Uso de redes sociais e comunicação externa

O uso das mídias sociais deve ser pautado na discrição e no bom senso e, preferencialmente, fora do horário de expediente. Não é permitido se pronunciar em nome da empresa. Por isso, ao publicar conteúdos em suas próprias redes, os colaboradores devem ter o cuidado de não associar suas opiniões pessoais à Dynatest e de não compartilhar informações confidenciais.

Comunicações públicas

Somente pessoas autorizadas pelo departamento de Compliance poderão realizar contato com os meios de imprensa ou governamentais. A divulgação e veiculação de imagens das instalações internas ou de obras externas da Dynatest, em qualquer canal de comunicação, deverá ser submetida a prévia autorização.



4. Relações e comportamentos no ambiente de trabalho



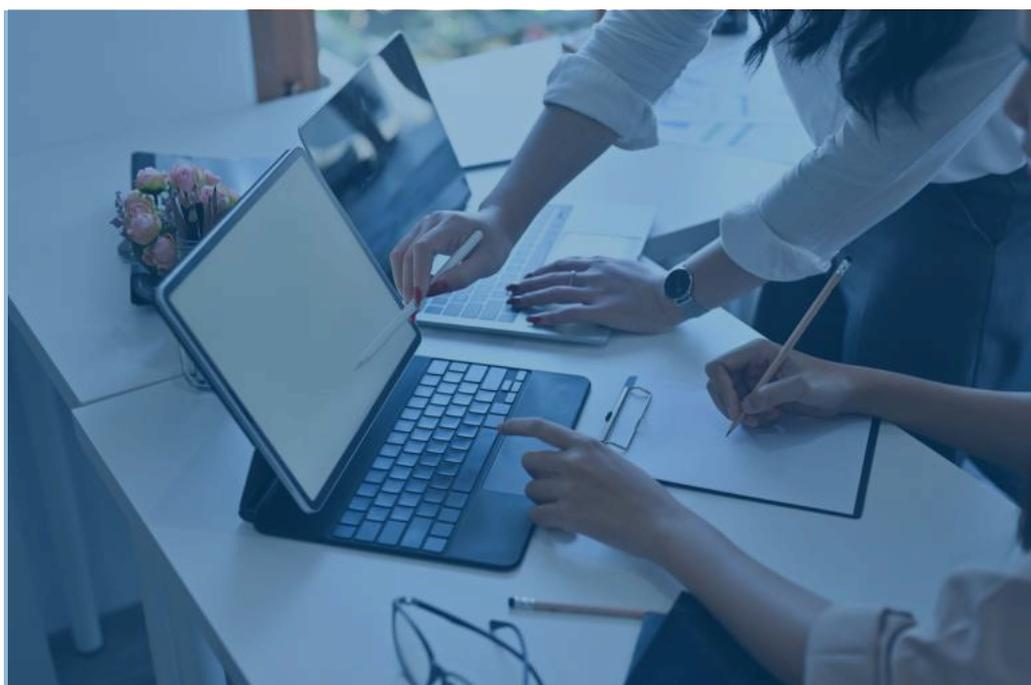
4.1 Ambiente de trabalho saudável

O bem-estar e a qualidade de vida do nosso time são fundamentais. Por isso, mais que buscar por um ambiente físico seguro, nos preocupamos em assegurar a saúde psicológica das pessoas.

Devemos adotar os mais elevados padrões de convivência, garantindo que todo colaborador, fornecedor ou parceiro de negócio sinta-se em um ambiente livre de intimidações e assédios.

É crucial que os princípios éticos permeiem todas as ações, tendo em vista que nem todas as regras legais, normativas ou políticas abrangem todas as considerações éticas. Portanto, todos os colaboradores devem:

- Demonstrar respeito pelos direitos humanos e pela preservação do meio ambiente.
- Atuar de maneira ética em todas as situações.
- Repudiar qualquer forma de assédio.
- Repudiar quaisquer práticas fraudulentas ou corruptas (como suborno, tráfico de influência, lavagem de dinheiro, ocultação de bens e recebimento de vantagens indevidas), bem como quaisquer atividades ilícitas ou criminosas.
- Combater o uso de substâncias ilícitas.
- Condenar veementemente a prática de atividades ilícitas, como falsificação de documentos, evasão fiscal, sonegação de impostos, entre outras.



4.2 Assédio moral

Considera-se como **assédio moral** qualquer comportamento abusivo - como tratamento vexatório, intimidações, humilhações e ameaças - praticado **de forma frequente e intencional**, por meio de atitudes, gestos ou palavras. Ele fere a integridade física ou psíquica de uma pessoa, prejudica sua vida profissional e não será tolerado na Dynatest.

No entanto, nem todo conflito pode ser considerado como assédio moral. Conflitos e discussões isoladas, assim como cobranças, críticas construtivas e avaliações do trabalho desenvolvido são normais no ambiente de trabalho, desde que não busquem, claramente, a desqualificação do profissional.

O assédio moral pressupõe **repetição** e **direcionalidade**, ou seja, agressões dirigidas intencionalmente a um indivíduo ou grupo. Ele inclui, mas não se limita às situações descritas abaixo:

- Realizar brincadeiras vexatórias ou atribuir apelidos humilhantes.
- Espalhar boatos falsos ou constrangedores sobre alguém, com o intuito de prejudicar a imagem ou moral de um trabalhador.
- Perseguir e chamar a atenção de um trabalhador de forma ríspida e desrespeitosa na frente dos demais, provocando constrangimento.
- Impor a realização de tarefas em prazos impossíveis de serem cumpridos ou impor metas inatingíveis para influenciar a pessoa a se demitir.
- Elaborar quadro, lista ou classificação de trabalhadores "ruins" como forma de pressionar a equipe por desempenhos melhores.
- Excluir um trabalhador da convivência e atividades praticadas pelos demais, limitando a convivência social de forma injustificada.
- Tratar os trabalhadores de forma diferente, sem dar oportunidades de crescimento e desenvolvimento de forma igualitária.
- Gerir a equipe com base no medo e na ameaça de demissão.
- Tratar de forma diferente ou criar barreiras para pessoas que engravidaram e tiveram filhos recentemente, às vezes pressionando para que peçam demissão.
- Realizar revistas vexatórias na saída do trabalho, insinuando que o trabalhador esteja furtando bens, sem qualquer prova concreta.

4.3 Assédio sexual

Pode ser identificado quando alguém, aproveitando-se de sua condição superior, cargo, função ou proximidade nas relações de trabalho, age a fim de impor ou constranger uma pessoa a **realizar vantagens ou favores de natureza sexual**, bem como o **avanço sexual indesejado**.

O assédio sexual pode se manifestar tanto por gestos e por contato físico, quanto por meio de palavras faladas ou escritas. São condutas que perturbam e constrangem uma pessoa, ferindo sua intimidade e dignidade.

É irrelevante que o comportamento tenha se manifestado de maneira sutil, por meio de insinuações, ou de modo explícito, mediante chantagens ou ameaças, bem como não é preciso ocorrer o contato físico para a configuração de assédio sexual. Também **é desnecessário que as condutas sejam frequentes** e ocorram em ambiente de trabalho ou em horário comercial.

Alguns exemplos de assédio sexual incluem, mas não se limitam a:

- Exigir favores sexuais em troca de promoção ou como chantagem para manter o funcionário na empresa.
- Dar indiretas e fazer insinuações de cunho sexual, como convites inapropriados, mesmo que por meios digitais.
- Manter conversas indesejadas ou exposição de assuntos sexuais indesejados.
- Pedir ou exigir que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual.
- Convidar insistentemente para almoços ou jantares.
- Proferir frases ofensivas ou de duplo sentido.
- Fazer distinção de tratamento/discriminação motivada por características pessoais, como dar preferência ou tratar uma pessoa de forma diferente por seus atributos físicos.
- “Passar cantada”, excesso de contato físico ou atos de indiscrição em extensões do ambiente de trabalho (como happy hour, confraternizações etc.), **sem o consentimento**.

Denuncie

Tanto o **assédio moral**, quanto o **assédio sexual** estão tipificados em lei e não são tolerados dentro da Dynatest. Situações de assédio **deverão ser denunciadas** para que a empresa possa adotar as medidas cabíveis em relação ao assediador e prestar toda assistência necessária ao assediado.

4.4 Ambiente diverso e inclusivo

A discriminação pode ser entendida como toda conduta de distinção, exclusão, restrição ou preferência de um indivíduo em relação a outros com base em sua cor, raça, deficiência, classe social, nacionalidade, religião, gênero, orientação sexual, idade, convicção filosófica ou política e que impede que os indivíduos exerçam seus direitos e liberdades fundamentais em igualdade de condições.

A Dynatest repudia qualquer forma de discriminação. A empresa respeita e valoriza a diversidade e as individualidades, pois elas enriquecem o ambiente e as relações de trabalho. Por isso, apoia medidas que favoreçam a pluralidade e garantam a igualdade de oportunidades, além de incentivar um comportamento respeitoso, cordial e justo entre colegas de trabalho, independentemente de suas características e preferências pessoais ou de seu cargo, evitando atitudes discriminatórias de qualquer natureza.



4.5 Combate ao trabalho escravo ou infantil

Consciente de suas responsabilidades sociais e comprometida com a defesa dos direitos humanos, a Dynatest atua em conformidade com as leis trabalhistas, repudiando qualquer tipo de exploração, como o trabalho análogo à escravidão, e não permitindo a contratação de mão de obra infantil, com exceção de menores aprendizes, acima de 14 anos, conforme legislação específica.

Desse modo, a empresa também se reserva o direito de não firmar relações comerciais com fornecedores e demais terceiros que não compartilhem desses princípios e orienta que qualquer violação ou suspeita de violação de direitos humanos seja relatada por meio de seu Canal de Ética.

5. Segurança, Meio Ambiente e Sustentabilidade



5.1 Saúde e segurança no trabalho

A Dynatest se preocupa com a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e com a constante melhoria nas condições de trabalho de seus colaboradores. Dessa forma, todos que se relacionam com a empresa recebem treinamentos acerca dos riscos para sua saúde e segurança, conforme as tarefas por eles desempenhadas. Ademais, são proibidas atividades que configurem um risco à saúde e à segurança de qualquer pessoa ou ao meio-ambiente em geral.

A inobservância de procedimentos de segurança no trabalho, como a ausência do uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), é considerada falta grave e implicará na punição, tanto do infrator, quanto de seu coordenador responsável.

Também é imprescindível respeitar o uso dos equipamentos de proteção coletiva, como proteção de máquinas, extintores, abafadores de ruído, guarda-corpo, hidrantes, corrimões etc., sendo proibido alterá-los ou retirá-los dos locais específicos.



5.2 Uso de álcool e drogas

O consumo de álcool e drogas coloca em risco a saúde e a segurança das pessoas. Por isso, é proibido comparecer ao trabalho sob efeito dessas substâncias, bem como o seu consumo durante o expediente e nas dependências da Dynatest. Caso sejam identificadas condutas inadequadas por esse motivo, serão adotadas as medidas cabíveis, visando preservar a imagem da empresa e a segurança de todos.

A Dynatest reconhece, porém, que o vício em álcool e drogas é uma questão de saúde pública, por isso, pessoas que sofrem com a dependência dessas substâncias podem e devem buscar ajuda do RH, que poderá orientá-las e direcioná-las às unidades de saúde.



5.3 Porte de armas

É vedado o uso ou o porte de armas de qualquer natureza nas dependências da Dynatest, exceto no caso de profissionais de segurança no exercício de suas funções e com a devida documentação e autorização expressa da empresa.

5.4 Meio Ambiente e Sustentabilidade

A Dynatest sempre buscou em seus projetos a promoção de um Desenvolvimento Sustentável, de forma a equilibrar sua função Social, Ambiental e Econômica. Desta forma, trabalhamos garantindo bem-estar e condições dignas para todos, respeitando os limites do meio ambiente e promovendo o desenvolvimento econômico sustentável.

O respeito ao meio ambiente é um princípio fundamental para a Dynatest, por isso a empresa se empenha na conscientização de seus funcionários acerca desse ideal, para que todos assumam esse compromisso.

A empresa oferece aos funcionários treinamentos acerca de riscos e impactos ambientais, conforme as tarefas desempenhadas por cada um, e eles são orientados sobre o bom uso e a conservação dos recursos, evitando o desperdício de papéis, copos, aparelhos celulares, notebooks, pen drives e quaisquer ferramentas de trabalho que componham o patrimônio da empresa. A Dynatest adere, ainda, à prática de conservação de energia, como desligar equipamentos não essenciais após o expediente.

Visando minimizar impactos ambientais, os equipamentos utilizados pela empresa são de primeira geração e seus veículos são modernos e com menos de 10 anos de uso.

Outrossim, a Dynatest segue as normas vigentes para o correto descarte de materiais como pilhas, baterias e resíduos decorrentes de testes e ensaios de asfalto realizados em laboratório. Disponibiliza, inclusive, um ponto de coleta dedicado ao descarte de pilhas e baterias em sua recepção, que pode ser utilizado por todos os colaboradores, enfatizando, assim, a importância do descarte responsável e seguro desses materiais.

Contato e esclarecimentos

A Dynatest reafirma seu compromisso com a ética e a transparência em todas as suas ações. Qualquer situação ou dúvida não prevista neste documento será analisada e tratada pelo Comitê de Ética. Para orientações ou esclarecimentos adicionais, colocamo-nos à disposição por meio dos seguintes contatos:

Comitê de Ética

Email: compliance@dynatest.com.br

Recursos Humanos

Email: rh@dynatest.com.br



Considerações finais

O Código de Ética e Conduta da Dynatest é um guia fundamental para a condução de nossos negócios de maneira íntegra e responsável. Esperamos que todos os colaboradores, parceiros e stakeholders compreendam a importância de seguir esses princípios e os apliquem em suas atividades diárias. A adoção e prática desses valores fortalecem nossa reputação e contribuem para um ambiente de trabalho respeitoso e justo.

Agradecemos a todos pela dedicação e pelo compromisso contínuo com a excelência e a ética.





 **Dynatest**[®]

Produzido por  PROETHIC