



CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

ÍNDICE:

INTRODUÇÃO	2
RESPONSABILIDADES	2
A. EMPREGADOS	3
1. INFORMAÇÕES INTERNAS	3
2. IGUALDADE	3
3. TRABALHO INFANTIL, ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS	3
4. COMPORTAMENTO	4
5. ASSÉDIO E ABUSO DE PODER	4
6. DESCUMPRIMENTO DE REGRAS	4
7. USO DE ÁLCOOL, DROGAS E PORTE DE ARMAS	5
8. CORRUPÇÃO E SUBORNO	5
9. BRINDES	6
10. QSSMA – Qualidade, Saúde, Segurança do trabalho e Meio Ambiente	6
B. CLIENTES	6
C. PARCEIROS E FORNECEDORES	7
D. CANAL DE COMUNICAÇÃO	7
E. TREINAMENTO	8
F. MONITORAMENTO	8
CONSIDERAÇÕES FINAIS	8

INTRODUÇÃO

A palavra Conduta significa comportamento; maneira de se portar; modo como alguém se comporta, vive. Juntamente com a Ética que significa conjunto de normas, temos como resultado, algo similar a código de ética e conduta, que são elaborados pelas empresas, organizações ou entidades para descrever seus direitos e deveres perante a sociedade.

A ética profissional tem como objetivo disciplinar a moral e os costumes das pessoas, sendo a base do exercício das suas funções. Por isso, mais do que meramente seguidas durante o expediente de trabalho, ela deve fazer parte da consciência dos profissionais.

Esse Programa de Integridade está estruturado com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública e privada, nacional e estrangeira. A **CISENG** definiu padrões e práticas usuais para o ambiente de trabalho, fornecendo orientações específicas ou adicionais.

Se falharmos no cumprimento das leis, regras, políticas, regulamentos, padrões e procedimentos aplicáveis, existe o risco da aplicação de medidas disciplinares ou da rescisão de contrato. Em caso de existência de tais irregularidades, incentivamos os responsáveis a informar ao seu superior hierárquico sobre sua ocorrência, visando minimizar quaisquer impactos.

RESPONSABILIDADES

Visando tornar um cumprimento obrigatório dentro da estratégia de mercado, nosso conselho Administrativo juntamente com os Diretores, colaboradores, fornecedores e clientes tem a responsabilidade de atender as leis que julgam necessárias para as relações comerciais entre ambos. Com isso nossos Diretores acompanham os trabalhos dirigidos pelos Gestores onde tem como obrigação a divulgar e conduzir as normas aqui escritas.

O Conselho Administrativo define uma comissão de Ética para orientar e investigar supostas violações. A equipe deve ser formada por pessoas do departamento RH, Jurídico e do Setor produtivo, onde tem autonomia, independência, imparcialidade, com possibilidade de acesso direto, quando necessário, ao conselho administrativo da **CISENG**.

A. EMPREGADOS

1. INFORMAÇÕES INTERNAS

A **CISENG** tem como valor a sua confiabilidade junto a seus clientes, fornecedores e funcionários. Nossos funcionários devem manter em sigilo, a qualquer tempo, toda e qualquer informação que tenham acesso em decorrência de suas atividades desenvolvidas, sendo especialmente vedado o uso de tais informações como forma de obter vantagens indevidas para si ou para terceiros.

As tratativas de assuntos internos de qualquer natureza devem limitar-se ao ambiente interno e não ser estendidas a clientes ou fornecedores sem autorização prévia de nossa Gerência ou Diretoria.

A revelação de Segredo da Empresa pode caracterizar violação do código de conduta se for feita a terceiro interessado, capaz de causar prejuízo à empresa, ou a possibilidade de causá-lo de maneira apreciável. (artigo 482 da CLT)

2. IGUALDADE

A **CISENG** não admite qualquer tipo de preconceito ou discriminação das pessoas, seja em razão de raça, cor, nacionalidade, origem, religião, sexo, preferência sexual, classe social, estado civil, idade, peso, altura, deficiência física ou outras características pessoais.

São considerados lesivos à honra e à boa fama gestos ou palavras que importem em expor outrem ao desprezo de terceiros ou por qualquer meio magoá-lo em sua dignidade pessoal. (artigo 482 da CLT)

A **CISENG** permite que todos os seus colaboradores tenham o direito de escolherem livremente juntarem-se a um sindicato ou criarem a sua associação com o objetivo de terem poder de negociação.

3. TRABALHO INFANTIL, ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

A **CISENG** não pratica e não aceita que seus fornecedores e parceiros de negócios utilizem, trabalho escravo, tráfico de pessoas ou em condição análoga, bem como uso de mão de obra infantil.

Se menor de idade entre 16 (dezesesseis) e 18 (dezoito) anos forem contratados na condição de Aprendiz, seguindo as leis vigentes no país, asseguramos que o trabalho não implicará prejudicialmente aos estudos do contratado.

4. COMPORTAMENTO

A **CISENG** espera cordialidade no trato, confiança, respeito e uma conduta digna e honesta nas relações entre seus integrantes, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função.

A **CISENG** informa que não tolera atitudes que contrariam as leis, normas e/ou regras, bem como que possa causar dano psicológico e físico a outrem, seja na forma de xingamentos, ofensas, ameaças e outros.

As ofensas físicas constituem falta grave quando têm relação com o vínculo empregatício, praticadas em serviço contra qualquer pessoa ou contra superiores hierárquicos, mesmo fora da empresa. (artigo 482 da CLT)

O colaborador deve ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, seja em circunstância de sua atividade profissional, seja em situações de sua vida privada, agindo com prudência e zelo, não expondo a **CISENG** nem a própria carreira a risco.

A conduta do colaborador, seja em ambiente interno ou externo, como participação em treinamentos, eventos, etc., ou quando estiver utilizando veículos das empresas ou outras situações que permitam sua identificação, deve ser compatível com os valores da **CISENG**, contribuindo assim tanto para o reconhecimento da boa imagem como com o atendimento ao previsto nesse Código de Conduta.

5. ASSÉDIO E ABUSO DE PODER

A **CISENG** não admite o assédio, seja sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidações ou ameaças no relacionamento entre funcionários, independentemente do nível hierárquico.

O colaborador que se considere discriminado, humilhado, alvo de preconceito, pressão, prática abusiva, em situação de desrespeito, ou que se sinta constrangido em tratar de determinado assunto com seu superior hierárquico deve comunicar o fato ao departamento de Recursos Humanos (RH).

Caracteriza-se assédio o fato de alguém em posição privilegiada usar dessa vantagem para humilhar, desrespeitar ou constranger. O assédio moral ocorre quando se expõe alguém a situação de humilhação durante a jornada de trabalho. O assédio sexual visa obter vantagem ou favor sexual.

6. DESCUMPRIMENTO DE REGRAS

A **CISENG** deixa claro que a violação ou descumprimento do Código de Ética poderá resultar nas medidas disciplinares cabíveis, conforme estabelecido em normas internas e na legislação civil, penal e trabalhista.

Conforme artigo 482 da CLT a desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita, constitui ato típico de insubordinação; a desobediência a uma norma genérica constitui ato típico de indisciplina.

Os atos faltosos do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual.

7. USO DE ÁLCOOL, DROGAS E PORTE DE ARMAS

É vedado ao funcionário, no exercício de suas atividades profissionais, apresentar-se em estado alterado de embriaguez e/ou por uso de substâncias químicas (drogas ilegais) que possam afetar a segurança e o desempenho, tanto do colaborador quanto de seus colegas de trabalho.

Em eventos sociais internos, externos ou em contato com clientes recomenda-se adotar comportamento compatível com os padrões socialmente aceitos.

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da **CISENG**, salvo para profissionais expressamente autorizados pela legislação aplicável, para tal.

Conforme artigo 482 da CLT, para a configuração da justa causa, é irrelevante o grau de embriaguez e tampouco a sua causa, sendo bastante que o indivíduo se apresente embriagado no serviço ou se embebede no decorrer dele.

8. CORRUPÇÃO E SUBORNO

A **CISENG**, por meio de seus funcionários, deve participar das licitações com o Poder Público e afins, de forma idônea, honesta, transparente e com total boa-fé, não sendo permitida nenhuma conduta que vise frustrar ou fraudar a natureza competitiva do processo licitatório. A **CISENG** repudia todas as práticas ilícitas, tais como suborno, extorsão, corrupção, pagamento de propina, em todas as suas formas, dentro ou fora de suas instalações. Espera-se do colaborador comportamento coerente com as condutas descritas neste Código de Conduta.

A **CISENG** não tolera e/ou envolve-se, direta ou indiretamente, em qualquer forma de corrupção ou suborno e não concede, oferece ou promete benefícios a um oficial do governo ou a contraparte do setor privado a fim de influenciar ações oficiais ou obter vantagens indevidas (Lei 12.846/2013 e Decreto 8.420/2015).

A **CISENG** é contra a realização de contribuições a instituições de caridade, programas sociais ou partidos políticos em troca de favores de agentes públicos.

No caso dos prestadores de serviços, fornecedores e parceiros de negócios, o desrespeito às leis Anticorrupção poderá resultar em sanções disciplinares ou suspensão imediata do Contrato e, conforme o caso, a processo judicial cabível.

9. BRINDES

Não é permitido aos funcionários da **CISENG** aceitar presentes, benefícios ou vantagens de terceiros, salvo brindes que não tenham valor comercial ou que sua distribuição se dê a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual, por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas.

Da mesma forma, os brindes que poderão ser oferecidos pela **CISENG** para terceiros, são brindes institucionais distribuídos a título de cortesia, propaganda, agradecimento, como por exemplo canetas, cadernos e agendas. A distribuição de eventuais brindes poderá ser realizada sem destinação centrada a órgãos ou autoridades específicas.

É proibido oferecer ou aceitar brindes e presentes com a intenção de provocar, no seu recebedor, uma ação que possa ser considerada imprópria no curso do seu trabalho ou como uma forma de recompensa, por um comportamento que possa ser considerado inadequado. Em caso de dúvidas sobre a possibilidade de aceitar brindes e presentes, o profissional deve consultar o departamento de Recursos Humanos (RH) da **CISENG**.

10. QSSMA – Qualidade, Saúde, Segurança do trabalho e Meio Ambiente

Todos os Integrantes da **CISENG**, nas suas atividades, devem conhecer e cumprir com os requisitos relacionados à proteção ambiental, à segurança no trabalho, à sua própria saúde, bem como à dos demais Integrantes, de subcontratados e demais pessoas envolvidas diretamente nas atividades da empresa.

Sua postura, portanto, deve ser de intolerância com os riscos sem controle e com a incidência de acidentes de qualquer natureza, e em especial de trabalho. Essa atuação deve estar em acordo com a legislação de cada local de atuação, com os compromissos da empresa e com a Política da **CISENG**.

B. CLIENTES

A **CISENG** busca satisfazer os anseios de seus clientes com excelência, através da satisfação no atendimento, qualidade e melhoria contínua em seus processos e por consequência em seus produtos e serviços, atendendo todas as leis, regulamentos e requisitos e normas internas e externas estendendo atenção na responsabilidade social, comunitária e ambiental.

C. PARCEIROS E FORNECEDORES

Os parceiros e fornecedores de bens e serviços dos negócios da **CISENG** devem ser avaliados por meio de critérios claros, sem qualquer discriminação. Toda decisão em relação a eles deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza.

Para que seja aceito, cada parceiro ou fornecedor deverá declarar não fazer uso de trabalho infantil, escravo, análogo à escravidão, ou ainda estar envolvido em casos de corrupção ou quaisquer outras irregularidades.

Essa declaração é arquivada juntamente com os documentos exigidos pelos procedimentos internos de contratação de terceiros, parceiros ou fornecedores.

Todos os contratos firmados tem como obrigação respeitar o nosso programa de integridade e manual de conduta como de manter a conformidade com as leis de anticorrupção aplicáveis e vigentes.

D. CANAL DE COMUNICAÇÃO

A **CISENG** disponibiliza a todos os interessados o manual de conduta em seu site www.ciseng.com.br.

Reclamações, dúvidas, questionamentos ou ainda informações sobre o que está descrito nesse Código de Conduta devem ser solicitadas através do e-mail transparencia@ciseng.com.br.

O relato poderá ser anônimo ou identificado e será tratado pela **CISENG**, por meio de um grupo de ética, com seriedade e sigilo. Esse grupo é definido pela Diretoria.

As denúncias devem ser escritas buscando sempre relatar o máximo de informações possíveis sobre o assunto em questão, tornando-o específico para análise e facilitando assim o encaminhamento das ações e tratativas.

Não será permitida e tolerada qualquer retaliação contra qualquer funcionário que, de boa fé, relate uma preocupação sobre conduta ilegal ou não conforme com as orientações estabelecidas neste Código de Conduta.

Ao agir em conformidade com o ora exposto neste Código de Conduta, o funcionário estará reforçando os princípios éticos da **CISENG**, e contribuindo para manter este Código sempre vivo e atual. O funcionário que violar este Código, ou permitir que qualquer membro de sua equipe o faça, estará sujeito a sanção disciplinar aplicável.

A **CISENG**, visando disseminar as boas práticas nas relações de negócios existentes na empresa, realizará treinamentos periódicos sobre esse Código de Conduta com os seus funcionários, informará a seus parceiros terceirizados, fornecedores e afins, através do treinamento de integração, de comunicados, site, intranet e contratos de trabalho.

E. TREINAMENTO

O setor de Recursos Humanos tem como previsto dentro de seu planejamento de treinamentos a divulgação periódica do manual de conduta e também através da integração para os novos funcionários. Registrando conforme definido dentro os procedimentos internos.

F. MONITORAMENTO

É realizado através da análise crítica o monitoramento da efetividade e eficiência do programa de integridade com a comissão de ética para que todas as tratativas de denúncia, treinamento, divulgação e avaliação estejam adequadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para que o presente Código de Conduta seja efetivamente cumprido, a **CISENG** espera o comprometimento de todos os seus empregados, terceirizados, fornecedores e demais parceiros.

Histórico		
Julho/2020	Edição inicial	13/07/2020

Aprovação		
13 jul 2020	Cícero Rodrigues de Sousa - Diretor Executivo	