



Código de Ética

Cooperativa de Eletricidade de São Ludgero - Cegero

Versão 02

São Ludgero, 13 de junho de 2022.



Considerando que a Cooperativa de Eletricidade de São Ludgero - Cegero valoriza a reflexão ética como forma de aprimorar comportamentos e atitudes das pessoas envolvidas com as atividades da Cooperativa, que apesar de não integrar formalmente a Administração Pública Brasileira, se submete à observância dos princípios descritos no “caput” do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, ante a essencialidade e relevância pública dos serviços que executa, a Cegero apresenta o seu Código de Ética, a ser observado por todos empregados, aprendizes, estagiários, prestadores de serviço e demais partes envolvidas (stakeholders) da Cegero, nos termos das orientações e regras desta Normativa.

A Cegero, consciente do seu papel e importância para o crescimento e desenvolvimento da região, fundamentada pelos princípios cooperativistas, reúne neste Código de Ética os valores e compromissos que devem nortear ações e relacionamentos internos e externos no exercício de nossas atividades.

O Código de Ética é um importante instrumento de governança da Cegero, pois compartilha com os colaboradores, de forma clara e didática, a conduta que é esperada, no dia a dia, de todos os que trabalham na instituição. Indica também quais são os canais existentes para informar ou denunciar qualquer conduta inadequada que seja identificada na Instituição.

Este Código orienta nossas condutas nas relações com todos os públicos com os quais nos relacionamos, traduzindo de forma prática nossa visão, missão e valores. Além disso, visa harmonizar os valores pessoais e profissionais de todos aqueles que integram e relacionam-se com a Cegero, definindo padrões de comportamento e valores aqui preconizados, pautados em preceitos legais, éticos e morais objetivando colaborar para a construção de uma sociedade mais democrática, justa e equânime.

O presente Código é resultante de um trabalho desenvolvido com a participação de conselheiros e colaboradores vinculados à Cegero, garantindo assim a contribuição de diferentes públicos, visando à observância dos principais dilemas éticos passíveis de serem vivenciados pela Instituição. Cabe a cada colaborador da Cegero assumir a responsabilidade pela manutenção e aplicação dos princípios contidos neste Código e fazer dele uma ferramenta de consulta diária, utilizando-o sempre que for necessário.

Numa organização, encontrar sentido no que se faz pode ser mais fácil à medida que a pessoa compreende por que seu trabalho é relevante e o que a organização espera dela.

Essa Normativa, versão 2, entra em vigor na data de sua aprovação, por meio da reunião ordinária mensal do Conselho de Administração, realizada no dia 13 de junho de 2022.

**Francisco Niehues Neto
Presidente da Cegero**

Sumário

CAPÍTULO I – O COOPERATIVISMO E A CEGERO	5
1.1. Cooperativismo - Origem e Princípios	5
1.2 Cegero – Nosso negócio e os princípios que norteiam nossas atividades.....	6
CAPÍTULO II - SOBRE ÉTICA E O CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA.....	7
2.1. Ética e Cidadania Corporativas	7
2.2. Código de Conduta Ética da Cegero e sua Aplicação	7
2.3. Objetivos do código de conduta e nossa responsabilidade.....	8
2.4. Abrangência e Gestão do Código de Ética – Comitê de ética e canal de denúncia	8
2.4.1 Caso o denunciado faça parte do Comitê de Ética, como será tratada a denúncia?.....	10
2.4.2 Como realizar a denúncia?	10
2.5. Medidas Disciplinares	10
CAPÍTULO III - COLABORADORES E O AMBIENTE DE TRABALHO.....	12
3.1. Princípios Éticos	12
3.1.1 Individuais.....	12
3.2. Compromisso com a ética no ambiente trabalho.....	13
3.2.1. Compromisso de todos os Cooperados, dentre outros:	13
3.2.2. Compromisso de todos os conselheiros e dirigentes, dentre outros:	13
3.2.3. Compromisso de todos os coordenadores e gerentes, dentre outros:	14
3.2.4. Compromisso de todos os colaboradores, estagiários e terceirizados, dentre outros:	15
3.2.5 Cuidado e uso adequado de bens e recursos da instituição.....	16
3.3. Sigilo de informações privilegiadas e estratégicas.....	16
3.3.1 Propriedade intelectual e confidencialidade	17
3.3.2 Privacidade de dados pessoais	17
3.4. Relacionamentos internos, sinergias e engajamento de nossa força de trabalho	17
3.5. Ambiente seguro e saudável, tratamento justo, não discriminação e prevenção de assédio	18
3.6. Diretrizes de comportamento digital para colaboradores e uso da telefonia	19
3.7. Consumo de álcool, drogas e outros procedimentos inadequados.....	20
CAPÍTULO IV - PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO	21
4.1 Relacionamento com as pessoas em geral.....	21
4.2. Relacionamento com os associados e consumidores	21
4.3. Relacionamento com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais	21
4.4. Relacionamento com a comunidade e meio ambiente	22

4.5. Relacionamento com o governo e órgãos públicos, atividades políticas e agência reguladora	22
4.6. Relacionamento com sindicatos e entidades de classe	23
4.7. Relacionamento com a imprensa	23
4.8. Conflitos de interesses	23
4.9. Membros da família e relacionamentos pessoais próximos.....	24
4.10. Presentes, brindes, entretenimento, hospitalidade, viagens e outros itens de valor	24
CAPÍTULO V - INTEGRIDADE E PROTEÇÃO DA IMAGEM DA CEGERO	26
5.1. Imagem e reputação	26
5.2. Precisão de registros da instituição, relatórios públicos, anticorrupção e antissuborno	26
CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES GERAIS.....	27
6.1. Compromisso e adesão	27
ANEXO 1.....	28
TERMO DE COMPROMISSO	28
ANEXO 2.....	29
RELATÓRIO CIRCUNSTANCIADO	29

CAPÍTULO I – O COOPERATIVISMO E A CEGERO

1.1. Cooperativismo - Origem e Princípios

O Cooperativismo é uma das formas mais avançadas de organização social da atividade econômica. Prima pela organização social do trabalho em que indivíduos, famílias ou comunidades constituem um empreendimento com interesses comuns e onde todos são iguais em direitos e deveres.

Desde os primórdios do surgimento da sociedade humana, os homens já tinham em si, a noção dos benefícios do trabalho em grupo. A cooperação estava intrínseca na sociedade, a força da cooperação podia ser percebida quando os homens das cavernas se juntavam para caçar em grupo. Dessa maneira, por meio da ajuda mútua e cooperação, foram encontrados modos de organização do trabalho coletivo, facilitando o desempenho de atividades, que individualmente não seria possível.

A origem histórica do cooperativismo não tem apenas uma nascente específica, porém vários afluentes, essa metáfora é utilizada para expressar que o cooperativismo teve seu surgimento difundido por diversas localidades. Todas essas vertentes formam hoje o cooperativismo moderno. O surgimento do cooperativismo moderno tem seu marco histórico em Rochdale, na Inglaterra, por volta do século XIX, quando a sociedade inglesa vivia o impacto das mudanças no mundo do trabalho, em decorrência da Revolução Industrial.

No Brasil, a cooperação em si é conhecida antes mesmo do descobrimento, por meio de sistemas coletivos indígenas. Porém, ganha grande contribuição com a “República dos Guaranis”, experiência associacionista promovida pelos padres jesuítas depois da chegada dos portugueses ao Brasil. Mas é só com a chegada do imigrante europeu, no início da década de 1900, que são introduzidas as primeiras ideias cooperativistas modernas. Um dos principais divulgadores do movimento cooperativista no Brasil foi o padre jesuíta suíço, Theodor Amstad, enviado à região Sul do Brasil, juntamente com imigrantes alemães, com o objetivo de desenvolverem a região, culminando na fundação de uma Cooperativa de Crédito Rural para atender aos agricultores da região.

Quanto ao cooperativismo na eletrificação rural, o mesmo teve suas primeiras atividades iniciadas no Brasil em maio de 1923, no município de Batatais, São Paulo, quando um proprietário rural fez o primeiro pedido de instalação de energia elétrica à Indústria Ignara Sobrinho & Cia (que mais tarde criou a Companhia Paulista de Eletricidade).

Já com relação ao Cooperativismo em São Ludgero, antes da constituição da Cooperativa de Eletrificação Rural de São Ludgero/SC, o município de São Ludgero/SC, já havia passado por uma experiência bem-sucedida em matéria de cooperativismo, em 1936, com a fundação da Cooperativa Agrícola de São Ludgero/SC. Esta cooperativa teve um papel importante no desenvolvimento socioeconômico da região, naquele período. Porém, o fator determinante para o crescimento comercial, industrial e agropecuário no município foi a expansão da energia elétrica, principalmente a constituição da Cooperativa de Eletrificação Rural de São Ludgero (CEGERO) em 09 de agosto de 1963, pouco depois da fundação do próprio município em 12 de junho de 1962. São Ludgero, nesse período, contava com 2 mil habitantes, sendo 400 pessoas residindo no perímetro urbano e 1.600 na área rural.

As cooperativas baseiam-se em valores de ajuda mútua e responsabilidade, democracia, igualdade, equidade e solidariedade. Na tradição dos seus fundadores, os membros das cooperativas acreditam nos valores éticos da honestidade, transparência, responsabilidade social e preocupação pelo seu semelhante. Os princípios do cooperativismo, aperfeiçoados pelos "Probas Pioneiros de Rochdale" foram aprovados e incorporados ao Estatuto Social da Cooperativa criada no ano de 1844 e reformulados nos Congressos de 1937, 1966 e 1995 da Aliança Cooperativa Internacional - ACI, constituindo-se hoje nas linhas orientadoras para as cooperativas levarem os seus valores à prática:

- 1º Princípio: Adesão livre e voluntária
- 2º Princípio: Controle democrático pelos sócios
- 3º Princípio: Participação econômica dos sócios
- 4º Princípio: Autonomia e independência
- 5º Princípio: Educação, treinamento e informação
- 6º Princípio: Cooperação entre cooperativas
- 7º Princípio: Preocupação com a comunidade

1.2 Cegero – Nosso negócio e os princípios que norteiam nossas atividades

- ✓ **Nosso Negócio**
Distribuição de Energia Elétrica.
- ✓ **Nosso Propósito**
Oportunizar uma vida melhor à família associada e a consumidores.
- ✓ **Nossa Missão**
Oportunizar qualidade de vida e geração de riqueza à família associada e a consumidores, por meio da distribuição de energia elétrica com qualidade, segurança e eficiência, a partir dos princípios do cooperativismo e do desenvolvimento sustentável.
- ✓ **Nossa Visão**
Estar até 2024, entre as cinco melhores cooperativas de energia elétrica do Brasil em qualidade, eficiência e satisfação do consumidor, visando o desenvolvimento socioeconômico dos associados, consumidores e colaboradores.
- ✓ **Nossos Valores**
Interesse pelo desenvolvimento da comunidade; Excelência na prestação de serviços; Cooperação em todas as atividades; Respeito ao Meio Ambiente; Isonomia nas decisões; Respeito às pessoas; Transparência; Ética.
- ✓ **Os pilares que guiam nossas atividades**
 - **Transparência:** Uma Cooperativa é uma organização que pertence a todos os associados. Logo, todos precisam ter 100% de clareza do que se passa dela. A transparência é fundamental na gestão da Cooperativa e faz parte na nossa essência.
 - **Pertencimento:** Não existe apenas um presidente. Todos os associados fazem parte e são corresponsáveis pela Cooperativa. Todos precisam e devem ter voz ativa durante a sua gestão, por meio das Assembleias Gerais e acompanhamento periódico dos seus resultados.
 - **Isonomia:** Não pensando apenas em um, mas em todos. Que todos tenham acesso aos mesmos serviços e recursos, sem discriminação. Esse é um dos pilares do cooperativismo que direciona e mantém firme nosso propósito. Uma cooperativa de todos e para todos.
- ✓ **Competências Essenciais**
 - Pessoas: capacitadas, organizadas e motivadas;
 - Processos: mapeados e executados de maneira alinhada;
 - Produto: com qualidade, confiabilidade e competitividade.
- ✓ **Política da Qualidade**
A CEGERO busca a satisfação dos seus clientes e colaboradores, atendendo e superando as suas expectativas, por meio de uma gestão orientada às Pessoas, aos Processos e ao Produto, fundamentada na melhoria contínua do seu Sistema de Gestão de Qualidade.
- ✓ **Política Ambiental**
A CEGERO busca a proteção do meio ambiente e a prevenção da poluição por meio do atendimento aos requisitos legais e da gestão orientada por princípios ambientais por ela estabelecidos. Dessa forma, promove o desenvolvimento sustentável, tendo o compromisso com a melhoria contínua da gestão ambiental em todos os seus níveis.

CAPÍTULO II - SOBRE ÉTICA E O CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

2.1. Ética e Cidadania Corporativas

A palavra Ética origina do termo grego *ethikos* (*ethos*, ou seja, hábito ou costume). A ideia de ética no sentido geral trata do discernimento entre certo e errado, em termos morais. Este, entretanto, trata-se de um conceito subjetivo. Assim sendo, trabalha-se ética como padrões de comportamento socialmente aceitáveis. No caso das instituições, a postura ética refere-se ao comportamento em conformidade com os objetivos, diretrizes, crenças e valores organizacionais, as necessidades dos públicos interno e externo, bem como o impacto a ser gerado na sociedade. A ética impõe padrões de pensamentos, afirmações e ações que orientam pessoas, a agir bem e direito ao invés de fazer o que é fácil e cômodo.

Podemos resumir ética como: "Fazer o que é correto, justo, honesto e legal". Além disso, a ética aponta melhores mecanismos para as relações no ambiente profissional, pois a instituição possui, explícita ou implicitamente, seu código com os procedimentos que considera éticos, com os valores que defende e respeita.

Assim sendo, a Cegero, alicerçada no comprometimento com a sua missão, visão, crenças e valores, respeito aos públicos interno e externo e sociedade em geral, estabelece seu Código de Ética, que define não só os princípios que devem orientar o trabalho e as relações na instituição, como também, a conduta ética que cada profissional da Cegero deve adotar para a elevação da qualidade dos seus produtos e serviços, bem como participação na sociedade brasileira.

A reputação da Cegero é resultado de um processo coletivo, construído com dedicação e trabalho intenso, portanto, todos são responsáveis pela preservação e melhoria da imagem de confiança e credibilidade construída ao longo dos anos de sua existência.

2.2. Código de Conduta Ética da Cegero e sua Aplicação

O Código de Conduta Ética é um documento formal que fornece diretrizes para nos ajudar a manter padrões de comportamentos éticos elevados em nosso trabalho. Muito mais do que um simples documento, o código deve nortear todas as relações que fazem parte de um relacionamento profissional e ser reflexo de nossas condutas. Você participa dessas relações a partir do momento em que aceitou fazer parte da Cegero e por isso deve assumir tal responsabilidade.

Inspirado na sua cultura, valores, crenças e princípios, o Código de Ética é um importante instrumento de Governança da Cegero que tem como objetivo alinhar a compreensão da conduta e responsabilidades éticas, sociais e ambientais junto aos *stakeholders* (partes envolvidas no negócio de uma organização), que por sua vez, podem conhecer melhor a forma de atuação da nossa instituição.

O Código de Ética não pretende ser um guia completo para todas as situações e casos que venham a acontecer, mas, é uma ferramenta para auxiliar os colaboradores no seu dia a dia, pois explicita a forma como devem se conduzir as relações com o público interno (diretores, conselheiros, colaboradores, terceirizados e estagiários) e o público externo (associados, consumidores, fornecedores, prestadores de serviço, governo, sindicatos, sociedade em geral) e meio ambiente.

Espera-se que, após a divulgação deste guia orientador, todos os envolvidos alinhem suas condutas com as disposições aqui contidas. Obviamente, o Código não tem condições de abordar todas as situações relativas a comportamentos éticos, dada a sua complexidade. Sendo assim, sempre que houver dúvidas, procure seu superior imediato, que poderá orientá-lo ou buscar respostas com outros profissionais da organização, em especial o Comitê de Ética.

Portanto, esse documento se aplica à todas as pessoas que trabalham na Cegero, incluído os Conselhos de Administração e Fiscal. Ademais, é eminentemente educativo, pois estimula o diálogo e o amadurecimento organizacional e pessoal no que diz respeito ao conteúdo aqui abordado. Sendo assim, serve como um provocador para o aprendizado e, deste modo, não objetiva por si só, a aplicação de sanções disciplinares ou quaisquer compensações individuais e/ou coletivas.

Todos os colaboradores da Cegero devem cumprir o Código de Ética, políticas da instituição e leis que regulamentam nossas atividades. É responsabilidade de todos os colaboradores conhecerem e seguirem o Código.

O cumprimento de nosso Código cria um ambiente em que podemos fazer nosso melhor trabalho e ter orgulho do trabalho que fazemos, dos desafios que superamos e dos sucessos que alcançamos, porque fazemos de modo justo, legal e com integridade.

Sempre que tomarmos conhecimento de uma violação do Código, da política da instituição ou da lei, agiremos para tratar o problema e prevenir ocorrências futuras. Algumas circunstâncias podem demandar treinamento, aconselhamento, ações preventivas, corretivas, disciplinares, chegando até à rescisão do contrato de trabalho. Por isso, você tem a responsabilidade de manifestar-se quando estiver ou conhecer uma situação que possa violar ou levar à violação do Código ou da política da instituição ou da lei.

Caso você se depare com uma decisão difícil sobre conduta de negócios, você deve fazer estas perguntas a si mesmo:

A conduta é uma violação do Código de Ética da Cegero, da política da instituição ou da lei?

A conduta é inconsistente com as responsabilidades do nosso Código?

Será que essa conduta parecerá antiética para as partes interessadas fora de nossa instituição?

A conduta poderia prejudicar minha reputação ou a reputação da Cegero?

Se você respondeu "SIM" a qualquer uma destas perguntas, você deve pedir ajuda ao superior imediato ou ao Comitê de Ética.

2.3. Objetivos do código de conduta e nossa responsabilidade

Este Código de Conduta Ética tem por objetivo oferecer uma compreensão clara sobre as condutas que orientam os negócios e relacionamentos da Cegero, através de sua governança corporativa e de seus colaboradores quanto:

- à conduta ética e honesta perante as situações de conflito de interesses entre relações pessoais e profissionais;
- à Informação adequada, precisa e correta dos documentos mantidos e divulgados internamente ou nos diferentes meios de comunicação;
- ao cumprimento das leis, normas e regulamentos aplicáveis aos negócios da Cegero;
- à imediata manifestação sobre qualquer violação comprovada do Código de Conduta Ética;
- à minimização da subjetividade das interpretações sobre princípios morais e éticos;
- à fortalecer a identidade cultural e os compromissos assumidos com a sociedade.

A compreensão de que devemos cumprir as leis vigentes no país nos parece óbvia. É com essa mesma naturalidade que este Código deve ser incorporado nas nossas relações profissionais. Por esse motivo, a partir do momento em que se toma conhecimento deste documento, ele passa a ser de responsabilidade individual.

Violar este Código e suas políticas internas decorrentes poderá não apenas acarretar consequências jurídicas como também comprometer a reputação do da Cegero. Portanto, no caso de uma conduta que entre em contradição com as diretrizes deste documento, procure os responsáveis pelo comitê de ética ou seu superior imediato que, também, poderá orientá-lo nesse caso.

Não buscar o pleno esclarecimento de possíveis dúvidas ou ignorar atitudes que estejam em desacordo com este Código torna-se uma conduta inaceitável. Assim como todos fazemos parte e formamos esse sistema cooperativo, se torna compartilhada a responsabilidade pela aplicabilidade e gestão do Código de Ética.

2.4. Abrangência e Gestão do Código de Ética – Comitê de ética e canal de denúncia

Este Código de Ética aplica-se a toda estrutura da Cegero, ou seja, ao nível estratégico (Conselho de Administração), tático (Coordenadores e Gerentes) e operacional (Encarregados, líderes, supervisores, analistas, assistentes, auxiliares e demais áreas/cargos vinculados à Cegero). A aprovação deste Código e suas atualizações são de responsabilidade do Conselho de Administração da Cegero, portanto, denúncias e sugestões de melhorias devem ser encaminhadas ao Comitê de Ética, quem avaliará, e se procedente, encaminhará para a aprovação do Conselho.

Para a gestão desse Código, será constituído o Comitê de Ética, composto por colaboradores da instituição, indicados pelo Conselho de Administração da Cegero, incluindo a área de Gestão de Pessoas, que será o responsável pelo recebimento de informações referentes ao descumprimento de preceitos constantes neste Código, e elaborar relatório circunstanciado. O Comitê de Ética terá as seguintes competências, dentre outras:

- Promover, orientar, gerir, divulgar, zelar e atualizar este Código, bem como definir as condutas que porventura não tenham sido incluídas no presente documento;
- Manter sigilo sobre as denúncias, incluindo os denunciantes e o processo de averiguação dos denunciados;
- Deliberar sobre casos de violação ao Código de Ética da Cegero, garantindo o direito ao contraditório e a ampla defesa;
- Garantir sigilo sobre as informações recebidas;
- Propor penalidades, quando for o caso, para as transgressões às disposições constantes do presente Código de Ética;
- Propor à Cegero, quando julgado oportuno e necessário, mudanças e atualizações no Código de Ética, quando esgotadas todas as possibilidades de solução amigável.

Após o recebimento das informações, pela área de Gestão de Pessoas, o mesmo devera lavrar um relatório circunstanciado conforme modelo disponível em anexo e em seguida convocará uma reunião com o Comitê de Ética, que irá se reunir para dar encaminhamento às averiguações e concluir o caso, sendo lavrado ata da reunião.

Em se tratando de advertências a serem realizadas pelos líderes de setor, conforme PO_GP_012 - Emissão advertência suspensão, que tenham sido identificadas pelo não cumprimento de regras estabelecidas no item 2.8 e 2.9 do procedimento, que ao ponto de vista do Setor de Gestão de Pessoas, não competem levar à comissão de ética, o mesmo será tratado no âmbito administrativo do processo de advertência.

Caso a denúncia seja sobre o responsável pela área de Gestão de Pessoas, a denúncia deverá ser realizada a um membro do Comitê de Ética, que dará o encaminhamento seguindo os ritos do parágrafo anterior. E se tratando de uma denúncia sobre um dos membros do Comitê de Ética, o mesmo não será convocado para a reunião do conselho, e ao final, caso a denúncia seja procedente, o mesmo não irá integrar mais o Comitê de Ética.

Realizei um relato no mês passado, porém nada aconteceu. Soube também que houve reunião do Comitê de Ética, e não recebi qualquer retorno. Estou realmente desapontado com o resultado. Por que me importar em expor questões no futuro?

Todos os relatos e as questões expostas passam por um processo de análise que busca todos os dados disponíveis. Alguns casos podem levar mais tempo para serem investigados do que outros. Por motivos de privacidade, não podemos mantê-lo sempre atualizado sobre o resultado exato de uma questão levantada. No entanto, se após algum tempo você achar que o assunto não foi abordado de forma adequada, você deve entrar em contato com a área de Gestão de Pessoas para verificar o andamento da sua questão.

Para cumprir todas as responsabilidades do nosso Código, manter e melhorar nossa cultura e reputação, dependemos de nossos colaboradores para ajudar a fazer cumprir o Código. Se você acreditar que há uma violação do nosso Código de Ética, ou se você acreditar que uma atividade ou comportamento poderia levar à uma violação, é sua responsabilidade manifestar-se.

Você deve fornecer o máximo de detalhes possíveis, de modo que o problema possa ser tratado completamente e de forma imediata. Além disso, se for o caso, você tem a responsabilidade de cooperar em uma averiguação. A Cegero não tolera a retaliação contra qualquer pessoa que manifesta uma preocupação no âmbito deste Código ou auxilia em uma averiguação. Um colaborador que se envolve em retaliação enfrentará ação disciplinar, que pode incluir a rescisão do contrato de trabalho.

É importante esclarecer que casos de violação que incluam uma infração da lei, poderão ser encaminhados às autoridades policiais competentes.

Cabe à liderança informar, orientar e preparar sua equipe para a correta aplicação das políticas e das normas da organização, sendo um exemplo a ser seguido. É esperado que todos zelem pelo cumprimento do disposto neste Código de Ética e comuniquem as condutas inadequadas.

As comunicações deverão ocorrer, exclusivamente, de forma identificada, contendo o nome, restando certo que as informações ali depositadas serão mantidas em sigilo absoluto.

Vejo que uma série de políticas não são respeitadas na íntegra. Cheguei a discutir o assunto com meu líder, mas ele disse que algumas coisas são culturais e, por isso, é prática na Instituição não seguir. Isso é uma violação ao Código?

Sim, as políticas determinam os papéis e as responsabilidades dos indivíduos perante as atividades que são realizadas. Deixar de cumprir com uma política é uma violação ao Código. Se você tem conhecimento de uma política que não é cumprida, deve relatar através de algum dos canais de contato.

A violação dos deveres, valores e ética da Cegero constitui, normalmente, transgressão disciplinar e é fator impeditivo para a concessão de progressões e promoções e outras, conforme Norma Interna de Gestão de Pessoas.

2.4.1 Caso o denunciado faça parte do Comitê de Ética, como será tratada a denúncia?

O Comitê de Ética será composto por, no mínimo, três colaboradores da instituição, indicados pelo Conselho de Administração da Cegero, mais o colaborador responsável pela área de Gestão de Pessoas.

Caso a denúncia seja sobre um dos integrantes, o mesmo não participará da reunião de discussão, que será realizada de maneira extraordinária sem a presença do mesmo. A averiguação do caso, deverá ocorrer em sigilo seguindo as competências previstas no item 2.4. O mesmo somente terá ciência do caso, após comprovação da denúncia e recolhimento de provas, sendo levado ao conhecimento do Conselho de Administração para as devidas tratativas.

2.4.2 Como realizar a denúncia?

O setor de Gestão de Pessoas será o responsável pelo recebimento de informações referentes ao descumprimento de preceitos constantes neste Código, tendo a responsabilidade de elaborar relatório circunstanciado.

- a) A denúncia deverá ser realizada por meio dos canais oficiais para tal, sendo preferencialmente realizada por e-mail, no seguinte endereço: denuncia@cegero.coop.br. Caso o denunciante opte por fazê-lo de outra maneira, o mesmo deverá entrar em contato com o setor de Gestão de Pessoas por meio do número de telefone 0800-644-6066 ou dirigir-se presencialmente até o respectivo setor.
- b) Somente o responsável pela área de Gestão de Pessoas saberá da identidade do denunciante, sendo proibida a sua divulgação, incluindo ao Comitê de Ética, coordenadores e conselheiros.

Caso a denúncia seja sobre o responsável pela área de Gestão de Pessoas, a denúncia deverá ser realizada diretamente a um membro do comitê de ética.

- a) A informações do comitê estarão disponíveis em <http://www.cegero.coop.br/cooperativa/codigo>, podendo ser realizada presencialmente ou por e-mail de um representante do Comitê.
- b) Seguindo o processo anterior, somente o responsável que recebeu a denúncia saberá da identidade do denunciante, sendo proibida a sua divulgação, incluindo ao Comitê de Ética, coordenadores e conselheiros.

2.5. Medidas Disciplinares

Medidas disciplinares têm por objetivo estabelecer regras para garantir os padrões de comportamento exigidos e devem ser aplicadas em todas as situações em que um comportamento estiver em desacordo com esses padrões. As aplicações dependerão da gravidade da violação e de outras circunstâncias relevantes sendo seguidas os procedimentos previstos no MF_GP_001_Manual do Funcionário e PO_GP_012 _Emissão advertência suspensão.

A aplicação de penalidades deve ser feita, tanto quanto possível, logo em seguida à falta cometida, sob pena de caracterizar o perdão tácito. Porém, pode haver um período maior de tempo para a aplicação de penalidade quando a falta requerer apuração de fatos e das devidas responsabilidades.

Os casos de aplicação de penalidades devem ser discutidos no âmbito do Comitê, para construção de uma base de conduta que leve a tomar medidas semelhantes para os casos tratados e obedecerão aos procedimentos estabelecidos em normativo específico.

Em se tratando de advertências realizadas pelos líderes de setor, conforme PO_GP_012 - Emissão advertência suspensão, que tenham sido identificadas pelo não cumprimento de regras estabelecidas no item 2.8 e 2.9 do procedimento, que ao ponto de vista do Setor de Gestão de Pessoas, não competem levar ao Comitê, o mesmo será tratado no âmbito administrativo do processo de advertência.

Tenho a preocupação de que meu superior imediato, ou mesmo meu gerente, fique incomodado e que eu sofra punição se relatar alguma conduta antiética.

Repudiamos qualquer forma de retaliação feita contra qualquer pessoa que exponha uma preocupação genuína. Todas as alegações de retaliação serão minuciosamente investigadas. A retaliação resultará em ações disciplinares, que podem incluir a demissão. Dessa forma, esperamos que você informe caso venha a sofrer qualquer tipo de retaliação.



CAPÍTULO III - COLABORADORES E O AMBIENTE DE TRABALHO

3.1. Princípios Éticos

3.1.1 Individuais

A conduta profissional de todas as pessoas que trabalham na Cegero, incluído os Conselhos de Administração e Fiscal está referenciada nos seguintes valores:

- I. Interesse pelo desenvolvimento da comunidade;
- II. Excelência na prestação de serviços;
- III. Cooperação em todas as atividades;
- IV. Respeito ao Meio Ambiente;
- V. Isonomia nas decisões;
- VI. Respeito às pessoas;
- VII. Transparência;
- VIII. Ética.

Para tal, devem se referenciar nas seguintes virtudes individuais e princípios sistêmicos e de governança:

- Virtudes:
 - I. Honestidade: probidade, honradez, decência e respeito nos relacionamentos pessoais e para com os bens de terceiros;
 - II. Zelo: preocupação, diligência e empenho com as tarefas assumidas;
 - III. Sigilo: sigilo com o conhecimento e manuseio de informações corporativas e de terceiros;
 - IV. Competência: dedicação e capacitação constante para o cargo exercido;
 - V. Prudência: cautela, precaução, ponderação e sensatez nos julgamentos e nas decisões;
 - VI. Humildade: conhecimento das próprias limitações, modéstia e simplicidade;
 - VII. Imparcialidade: equidade e isenção nas avaliações e julgamentos;
 - VIII. Justiça: atitude em conformidade com o que é direito, legal e justo;
 - IX. Fortaleza: firmeza e responsabilidade frente aos perigos inerentes à própria existência, bem como às adversidades e desventuras; e
 - X. Temperança: moderação, comedimento, sobriedade e parcimônia nas atitudes.
- Princípios sistêmicos e de governança
 - I. Respeito a quaisquer diferenças, sejam sociais, culturais, etárias, físicas, religiosas, de gênero, de raça, de orientação sexual, de condição social e de opção político partidária, entre outras;
 - II. Repressão de qualquer ato de assédio moral ou sexual;
 - III. Manutenção de relações de trabalhos justas e repúdio a qualquer espécie de exploração do trabalho, inclusive do menor, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos;
 - IV. Manutenção de ambiente de trabalho saudável, caracterizado pela consideração, confiança mútua, transparência e credibilidade;
 - V. Excelência no atendimento ao público interno e externo; promoção da educação e de capacitação contínuas dos componentes da estrutura organizacional;
 - VI. Preservação do direito à privacidade dos componentes da estrutura organizacional;
 - VII. Regulamentar a prática de relacionamento ético e íntegro entre os acionistas/associados, os órgãos de administração e fiscal, bem como a diretoria e a auditoria;
 - VIII. Estimular a disseminação dos princípios éticos e os compromissos de condutas constantes deste código, cumprindo e promovendo o cumprimento do mesmo;

- IX. Agir de forma a satisfazer as diferentes necessidades de informações, por meio da adoção de gestão transparente e íntegra, além de proporcionar tratamento justo e igualitário;
- X. Promover negociações honestas e justas, sem auferir vantagens indevidas por meio de manipulação, uso de informação privilegiada e outros artifícios dessa natureza;
- XI. Manter canal de recepção, encaminhamento e processamento de opiniões, sugestões, reclamações, críticas e denúncias sobre os mais variados assuntos, inclusive transgressões éticas.

3.2. Compromisso com a ética no ambiente trabalho

A Cegero tem o compromisso de estabelecer um clima favorável à realização profissional de seus colaboradores, dentro de um ambiente de trabalho produtivo, saudável, seguro e de respeito mútuo.

A atuação da Cegero e a conduta de seus profissionais devem estar em conformidade com as leis vigentes, com as políticas e as diretrizes estabelecida pela cooperativa e pelo sistema cooperativo. Além disso, o conjunto de normas presentes neste Código, o respeito às pessoas, o cuidado com a imagem e reputação da Cegero e o compromisso com a qualidade na prestação dos serviços oferecidos devem orientar permanentemente a conduta de conselheiros, dirigentes e colaboradores da Cegero.

3.2.1. Compromisso de todos os Cooperados, dentre outros:

Como alicerces da Cegero, os cooperados são fundamentais para sustentabilidade da mesma, tanto em seu exercício profissional como no acompanhamento da gestão da cooperativa. São deveres dos cooperados:

1. Participar dos processos de tomada de decisão da cooperativa, em especial das assembleias gerais ordinárias e extraordinárias, com base em orientações e informações claras e confiáveis recebidas pelos canais da Cegero;
2. Alinhar seus interesses aos princípios da cooperativa e defendê-los;
3. Zelar pela qualidade dos serviços prestados e pela correta gestão da Cooperativa.

3.2.2. Compromisso de todos os conselheiros e dirigentes, dentre outros:

Com papel significativo nos trabalhos da cooperativa, os conselheiros e dirigentes devem utilizar este Código como fonte de inspiração para realizar um trabalho próximo, humano, cooperativo, especialista e transparente frente aos cooperados. Os conselheiros devem atuar de modo respeitoso, sem abrir mão de buscar sempre a verdade e a melhor forma para promover uma excelente gestão dentro da cooperativa. Seu trabalho tem reflexos desde o planejamento estratégico até o dia a dia da cooperativa.

Além das atribuições e deveres previstos no Estatuto Social e no regimento interno, tanto do Conselho Fiscal quanto do Conselho de Administração, seguem os compromissos dos conselheiros e dirigentes quanto à manutenção da ética nas atividades desenvolvidas na Cegero:

- Zelar para que administradores e colaboradores sigam elevados padrões de conduta ética;
- Evidenciar, sempre, em seu discurso e decisões o compromisso com os valores e princípios da Cegero;
- Garantir o uso adequado e cuidado com os atributos da marca cooperativista;
- Tomar as melhores decisões a favor dos interesses da Cegero;
- Zelar pelos propósitos do cooperativismo, administrando conflitos de interesse;
- Agir com integridade e total confidencialidade, não utilizando em benefício próprio ou de terceiros as oportunidades ou as informações a que tenha acesso em razão de sua função;
- Não desviar colaborador ou terceiro para funções ou atividades de interesse particular e/ou de sua cooperativa;

- Posicionar-se, de maneira imparcial, diante de situações em que ocorram a possibilidade de conflito de interesse, seja próprio, seja de pessoa conhecida;
- Guardar sigilo sobre toda e qualquer informação das cooperativas, que tenha conhecimento, devido ao seu cargo, e que não possa se tornar pública;
- Não insistir em resultados injustificados de curto prazo que possam levar colaboradores a agirem de forma eticamente questionável ou contra a legislação vigente;
- Orientar profissionais sob sua responsabilidade acerca de ações que possam representar dilemas éticos;
- Zelar pela manutenção de um relacionamento ético, transparente e equitativo com as partes interessadas da Cegero;
- Agir com decoro no exercício do cargo de dirigente e no relacionamento com cooperativas, não sendo admitida em hipótese alguma a prática de calúnia e difamação;
- Não receber vantagens indevidas ou fazer uso de abuso de poder decorrente de sua posição hierárquica;
- Não se envolver em práticas de atos irregulares graves ou de corrupção quando no desempenho de suas funções.

3.2.3. Compromisso de todos os coordenadores e gerentes, dentre outros:

- Tratar com respeito todos os colaboradores, estagiários e terceiros abolindo a discriminação de qualquer natureza;
- Atuar com transparência nas relações de trabalho, permitindo o acesso às informações relacionadas a Cegero necessárias ao desenvolvimento das atividades;
- Preservar a saúde e integridade física dos colaboradores e estagiários e a promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- Não admitir o uso do cargo para solicitar ou aceitar favores ou serviços pessoais de subordinados ou terceiros;
- Conduzir os processos seletivos com igualdade de oportunidade e tratamento na seleção de novos colaboradores e/ou promoções internas, impedindo o favorecimento nos procedimentos;
- Cultuar a verdade, a lealdade (sinceridade, franqueza, fidelidade aos compromissos, isto é, não ter intenção de enganar superiores, pares ou subordinados), probidade (integridade de caráter, honradez, honestidade, senso de justiça) e a responsabilidade como fundamentos de dignidade pessoal;
- Exercer, com autoridade e eficiência, as funções que lhe couberem em decorrência do cargo;
- Respeitar a dignidade da pessoa humana;
- Cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades a que estiver subordinado;
- Ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados;
- Reconhecer o mérito de cada um e propiciar a igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional eventualmente existentes, segundo as características, as competências e as contribuições de cada profissional;
- Tratar os subordinados com dignidade, ou seja, urbanidade, justiça e educação, sem comprometer a disciplina e a hierarquia;
- Zelar pelo preparo próprio, moral e intelectual como, também, pelo dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão comum;
- Atuar como um exemplo, demonstrando comportamento ético no desempenho de seus deveres;
- Tomar decisões justas e objetivas com base nas políticas e normativos vigentes;
- Ajudar os colaboradores a compreender o Código e as políticas da instituição e ter acesso aos recursos para ajudá-los a vivenciar o Código em suas práticas diárias;
- Assegurar que os colaboradores estejam informados e adequadamente treinados sobre as leis relevantes, regulamentos e políticas da instituição que regem as atividades de negócios em que estão envolvidos em nome da instituição;
- Criar um ambiente em que os colaboradores fiquem confortáveis para se manifestar sem medo de retaliação;
- Levar a sério qualquer preocupação relatada por um colaborador que comprometa nosso Código e dedicar o tempo necessário para entender se o problema deve ser escalonado. Em caso positivo, escalonar a questão o mais breve possível;

- Tomar medidas corretivas ou preventivas quando alguém violar este Código;
- Apoiar integralmente qualquer investigação;
- Reconhecer e estimular o comportamento ético.

3.2.4. Compromisso de todos os colaboradores, estagiários e terceirizados, dentre outros:

- Estimular o trabalho em equipe, com respeito à individualidade e à busca de consenso entre as pessoas;
- Contribuir para um ambiente saudável, colaborativo, estimulante e democrático, no qual seja respeitado o direito à negociação coletiva e à liberdade de opinião, expressão e associação;
- Tratar com respeito todas as pessoas envolvidas, independentemente do cargo ou posição hierárquica;
- Comunicar, imediatamente, ao seu superior hierárquico, ou se necessário ao Comitê de Ética, qualquer ato ou omissão que o colaborador julgar antagônico à sua função e/ou aos interesses e objetivos da Cegero;
- Ter iniciativa/proatividade, estar comprometido na busca de conhecimento e preparo profissional e informar o superior imediato quando não se considerar capacitado para executar alguma tarefa, a fim de obter os meios para superar essa limitação;
- Reconhecer os erros cometidos, comunicando ao superior hierárquico o ocorrido, e usá-los como fonte de aprendizado, tendo a oportunidade de eliminar as causas e evitar sua repetição;
- Ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, agindo com prudência e zelo, em circunstâncias de sua atividade profissional, não expondo a imagem da Cegero;
- Não consumir bebida alcoólica e drogas ilegais, bem como não estar sob efeito dessas durante a jornada e/ou no ambiente de trabalho;
- Não remover, utilizar e/ou apropriar-se de bens e recursos pertencentes a Cegero para benefício próprio, salvo para desempenho de atividades profissionais;
- Utilizar os bens móveis e imóveis da Cegero com cuidado, zelando para sua boa conservação;
- Não prevalecer de sua posição, cargo ou função para obter qualquer cortesia, seja na forma de brindes, presentes ou quaisquer outros serviços oferecidos;
- Zelar pela imagem e reputação da Cegero, seguindo os princípios da integridade, respeito e honestidade;
- Participar de eventos da sociedade representando a Cegero somente com autorização prévia do superior imediato;
- Realizar uma comunicação clara e objetiva, sem conotações que prejudiquem o ambiente corporativo e o bom andamento dos trabalhos;
- Afastar atividades particulares das rotinas diárias de trabalho, em especial aquelas que interfiram no tempo de trabalho necessário à função assumida;
- Respeitar o direito à privacidade, não monitorando pessoas, por meio de imagens, conversas e/ou por quaisquer meios eletrônicos sem prévia e expressa autorização e comunicação;
- Reconhecer honestamente os erros cometidos, corrigindo e evitando-os no futuro;
- Desenvolver, permanentemente, o espírito de cooperação;
- Ser discreto em suas atitudes, maneiras e em sua linguagem escrita e falada;
- Vestir-se adequadamente, em conformidade com o estabelecido pelo manual do funcionário;
- Abster-se de tratar, fora do âmbito apropriado, assuntos de matéria sigilosa da Cegero de qualquer natureza;
- Respeitar a propriedade intelectual e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por colegas, independentemente de sua posição hierárquica;
- Cumprir as normas internas da Cegero e legislação vigente;
- Estimular todas as partes interessadas, internas e externas, a disseminarem os princípios éticos e os compromissos de conduta expressos neste Código de Ética.

3.2.5 Cuidado e uso adequado de bens e recursos da instituição

O cuidado e uso adequado da propriedade da Cegero contribuem para a busca de produtividade, resultados e perpetuidade dos negócios. Os colaboradores devem proteger os bens e recursos da Instituição com o mesmo cuidado que aplicam ao seu patrimônio pessoal. É importante fazer o uso apropriado, ou seja, exclusivamente, para os propósitos da instituição.

Em qualquer situação, devemos utilizar os ativos da instituição, única e exclusivamente, para apoiar o trabalho diário (computadores, dispositivos móveis, *hardware* e *software*, veículos, instalações, maquinário, estoque, propriedade intelectual, suprimentos e outros ativos são colocados sob nossos cuidados e só devem ser usados por motivos legais e apropriados).

Posso usar o computador e acesso à internet para procurar algo não relacionado ao trabalho?

O uso pessoal é permitido, desde que seja ocasional e limitado. O uso privado nunca pode afetar sua produtividade no trabalho. Acessar a internet banking, consultar resultados de exames ou procurar o telefone de um médico são exemplos de uso pessoal permitido, enquanto participar de jogos ou acessar pornografia são exemplos de condutas proibidas.

3.3. Sigilo de informações privilegiadas e estratégicas

A informação é um ativo importante para a Cegero e para os clientes. Divulgação indevida de informações, mesmo que por descuido, pode prejudicar a instituição e os clientes, causando perda financeira ou dano à sua imagem.

Devemos respeitar o segredo das informações confidenciais de outras instituições e pessoas. No decorrer das nossas atividades, coletamos e armazenamos informações pessoais sobre colaboradores, cooperativas, parceiros e outros, como datas de nascimento, endereços, informações financeiras e de outros tipos. Quando coletamos e processamos informações pessoais, devemos cumprir as leis e as políticas de privacidade da instituição.

As informações pessoais devem ser coletadas apenas para fins comerciais legítimos, compartilhadas apenas com quem tem o acesso permitido, protegidas de acordo com as políticas de segurança e mantidas apenas enquanto forem necessárias. Também devemos assegurar que os terceiros, com acesso às informações pessoais, sejam obrigados contratualmente a protegê-las.

Ao trabalhar com informações ou ferramentas tecnológicas da instituição (como notebooks, e-mails, bancos de dados, etc.), os colaboradores devem definir senhas complexas que não possam ser adivinhadas facilmente e nunca devem compartilhá-las. As informações da instituição não devem ser armazenadas em serviços da internet ou de nuvem não aprovados, visto que essas informações não podem ser protegidas e podem ser acessadas por pessoas não autorizadas.

Formas de proteger informações confidenciais incluem:

- Manter absoluta discrição e sigilo sobre informações relacionadas à vida privada e comercial de colegas de trabalho, de conselheiros, de dirigentes, de associados ou de qualquer pessoa que se relacione com a Cegero;
- Não revelar ou divulgar informações da entidade, que não sejam de domínio público, sem prévio e expresso consentimento da alçada competente;
- Não usar cargo, função ou informações sobre negócios e assuntos da entidade para influenciar decisões que venham a favorecer interesses próprios ou de terceiros;
- Não discutir assuntos institucionais em público;
- Manter os assuntos institucionais no âmbito da Cooperativa;
- Usar senha para acesso a arquivos;
- Não compartilhar senhas de acesso a sistemas;
- Guardar documentos em arquivos;
- Destruir documentos antes do descarte;
- Só transmitir informações a respeito de unidades consumidoras, com a prévia identificação do titular da unidade consumidora, exigindo, por exemplo, o número do CPF ou carteira de identidade.

É dever do colaborador impedir o acesso, de quem quer que seja, a tais informações, redobrando o cuidado com documentos e até mesmo com materiais deixados sobre as mesas ou em gavetas e armários.

Caso você tenha, por força de seu cargo ou de suas responsabilidades, acesso a informações estratégicas ou confidenciais, sobre a Cegero, consumidores, associados, dentre outros, ainda, não divulgadas publicamente, não pode passá-las a terceiros.

3.3.1 Propriedade intelectual e confidencialidade

Nossa propriedade intelectual e informações confidenciais são ativos insubstituíveis e devemos protegê-los. Os colaboradores devem evitar falar ou compartilhar informações sobre esses assuntos em locais públicos, bares, restaurantes, reuniões de famílias, amigos e associações.

Qualquer suspeita de roubo de propriedade intelectual ou de divulgação ou acesso não autorizado das informações de nossa instituição deve ser comunicada imediatamente ao seu superior imediato ou gerente, que adotará as ações necessárias sobre o ocorrido junto ao setor de Tecnologia da Informação e/ou à Assessoria Jurídica.

Entende-se por propriedade intelectual os direitos relativos às invenções em todos os campos da atividade humana, processos, procedimentos, normas internas, patentes, segredos e marcas comerciais, direitos autorais, proteção contra a concorrência desleal e outras informações próprias. Sendo assim, é vedada a utilização ou repasse a terceiros, sem prévia autorização, de informações confidenciais, seja de propriedade intelectual ou material da Cegero, públicos interno e externo, fornecedores e prestadores de serviços.

Portanto os colaboradores da Cegero comprometem-se a:

- Não compartilhar processos, procedimentos e demais normativos ou documentos internos sem a conscientização de coordenadores ou diretores, que deverão dar ciência formal se responsabilizando pela mesma;
- Manter a confidencialidade das informações não-públicas da Cegero, salvo autorização por escrito do superior imediato ou gerente;
- Ministras palestras e apresentações pertinentes à Cegero, somente com prévia autorização do superior imediato;
- Preservar as informações concebidas e desenvolvidas como parte do trabalho, as quais são de propriedade da Cegero;
- Respeitar os direitos autorais dos colaboradores, inserindo a autoria em documentos e projetos, reforçando que os documentos e projetos desenvolvidos em atividades internas ou em prestação de serviços às cooperativas são de propriedade da Cegero.

3.3.2 Privacidade de dados pessoais

Respeitamos a privacidade de nossos colaboradores. A Instituição deve tomar todas as medidas necessárias para garantir a proteção de informações pessoais. Colaboradores que acessam informações pessoais de outros, somente podem fazer uso profissional das mesmas. Todos nós temos a obrigação de garantir a confidencialidade de informações pessoais.

Trabalho em RH e recebi a ligação de um banco solicitando telefone pessoal e endereço residencial de um de nossos colaboradores. Posso informar?

Não, você não pode informar, nem confirmar informações que o banco eventualmente já possua. Esses são dados pessoais que pertencem a cada colaborador, não cabendo a você passá-las a terceiros.

3.4. Relacionamentos internos, sinergias e engajamento de nossa força de trabalho

Acreditamos que um bom ambiente de trabalho, com pessoas competentes, valorizadas e engajadas, potencializa nossos resultados. Buscamos um espaço diversificado e de inclusão, que valorize a inovação, e não toleramos qualquer tipo de desrespeito ou discriminação. Propiciamos um local de trabalho respeitoso, justo e com oportunidades de crescimento profissional. Para manter ambiente de relacionamento interno harmônico, os colaboradores se comprometem a:

- Cumprir, com zelo e empenho, as atribuições sob sua responsabilidade;
- Comportar-se de forma ética, íntegra e profissional;
- Colaborar para que haja respeito e predominância do espírito de equipe, da lealdade, da confiança, da conduta compatível com os valores da Cegero e da busca por resultados;
- Afastar atividades particulares das rotinas diárias de trabalho, em especial aquelas que interfiram no tempo de trabalho necessário à função assumida;
- Manter cortesia e eficiência nos relacionamentos;
- Repudiar qualquer atitude que discrimine pessoas, sejam em contatos particulares ou profissionais, em função de cor, sexo, religião, origem, classe social, natureza política, idade ou capacidade física, sendo consideradas hostis as seguintes práticas:
 - a) Denegrir e/ou prejudicar a reputação de colegas colaboradores da Cegero;
 - b) Tratar, com discriminação, quaisquer colegas colaboradores da Cegero, desrespeitando diferenças individuais;
 - c) Adotar qualquer prática que, implícita ou explicitamente, indique discriminação.

3.5. Ambiente seguro e saudável, tratamento justo, não discriminação e prevenção de assédio

Na Cegero, estamos comprometidos em oferecer um local de trabalho seguro e saudável aos colaboradores, parceiros de negócios, visitantes, fornecedores e prestadores de serviço que trabalham ou visitam nossas instalações.

Todos os colaboradores são responsáveis por fazer a segurança e a saúde uma prioridade e devem:

- Demonstrar compromisso pessoal em relação à segurança;
- Relatar situações inseguras que tenham identificado e buscar a resolução das mesmas com perseverança e bom senso;
- Comunicar imediatamente condições inseguras ou perigosas;
- Cumprir todas as políticas, leis, regulamentos e padrões relacionadas às condições de emprego, o Manual do Funcionário e a Norma Interna de Gestão de Pessoas;
- Cumprir todas as políticas, leis, regulamentos e padrões de segurança do local de trabalho e higiene aplicáveis.

Trabalho infantil e ilegal, trabalho abusivo ou forçado não têm lugar em nossas operações e nas operações. Tratamos uns aos outros com respeito, dignidade e equidade - cada um de nós merece um local seguro, limpo e acolhedor em que possamos fazer nosso melhor trabalho.

Pensamentos diferentes, capacidades, experiências e características individuais tornam nosso ambiente de trabalho mais rico e levam a melhores decisões. Nosso Código de Ética reflete os princípios que definem como tratamos uns aos outros, mantemos nossos espaços de trabalho seguros e saudáveis, e fornecemos oportunidades iguais para nossa força de trabalho.

Devemos ser respeitados e tratados de modo justo, por nossas contribuições. A Cegero fornece oportunidades iguais de emprego. Baseamos nossas decisões de emprego no mérito, considerando qualificações, habilidades e realizações. Não toleramos discriminação baseadas em características físicas, sociais, culturais, políticas, religiosas, etárias, de gênero, etnia ou orientação sexual. Também não toleramos o assédio.

O assédio é uma conduta inaceitável e ofensiva que pode interferir na capacidade de uma pessoa realizar seu trabalho. O assédio não caracteriza, apenas, a intenção de ofender. Conduta inapropriada significa uma piada, uma brincadeira, ou até mesmo um elogio que pode levar ou contribuir para o assédio. Cada um de nós deve tratar o outro com respeito e dignidade. Queremos que nosso ambiente de trabalho seja livre de qualquer tipo de abuso ou assédio, seja moral, sexual ou discriminatório.

Colaboradores devem evitar piadas, apelidos ou qualquer referência ofensiva em relação a: raça, cor, idade, sexo, religião, estado civil, lugar de origem, deficiência, orientação sexual, dentre outros.

Uma piada inapropriada está circulando na minha área. Ela faz referência à minha cor, meu estado físico ou mental, de uma maneira negativa. Essa conduta pode ser considerada discriminatória?

Sim, a conduta pode ser considerada discriminatória e criar um ambiente de trabalho hostil, ainda que seus colegas não tenham tido a intenção de ofendê-lo.

3.6. Diretrizes de comportamento digital para colaboradores e uso da telefonia

Todos os canais escolhidos pela Cegero oferecem conteúdos oficiais, que podem ser compartilhados em qualquer rede social ou canal de mídia, ajudando a divulgar as ações das entidades envolvidas e o cooperativismo de forma positiva. Mas, para que isso seja feito de forma adequada, com o menor risco possível de divulgações equivocadas e de prejuízo da imagem da instituição no ambiente digital, é importante que sejam definidas algumas orientações aos colaboradores da equipe institucional. Veja as principais.

- a) **Compartilhando conteúdo** - Você pode compartilhar nas mídias sociais todos os conteúdos publicados em qualquer canal oficial da Cegero. Contudo, pedimos cautela a atuar como porta-voz oficial da instituição, postando ou interagindo em seu nome nas mídias sociais, por meio de fotos, textos, comentários, participando de debates ou discussões nas quais as pessoas estão fazendo menções relacionadas à Cegero. De preferência ao compartilhamento de conteúdos oficiais nas suas mídias pessoais.
- b) **Publicando conteúdo** - As suas publicações falam muito sobre você. Portanto, analise cuidadosamente as informações que compartilha de forma pública ou privada e verifique as configurações de privacidade das redes sociais e fóruns de que participa para ter um controle maior de quem pode ver o que você publica. As mídias sociais são ambientes públicos, como a rua. Você é o responsável pelo seu comportamento no mundo virtual.
- c) **Informações confidenciais** - Qualquer informação que não esteja disponível ao público em geral é considerada confidencial. Portanto, se você tiver contato ou acesso a alguma informação desse tipo, não a repasse. Por exemplo, dados sobre o negócio, reuniões e discussões internas e indicativos financeiros não são públicos. Compartilhar esse tipo de informação pode trazer problemas legais a você e à companhia.
- d) **Responsabilidade legal sobre publicações** - A lei do mundo off-line é a mesma do mundo on-line. Portanto, lembre-se de que você pode ser responsabilizado civil e criminalmente por comentários que se enquadrem como difamatórios, obscenos ou ofensivos, sejam eles relacionados à Cegero ou a qualquer outra instituição, empresa ou pessoa. Somos responsáveis pelo que falamos e publicamos em qualquer plataforma.
- e) **Gestão do tempo no trabalho** – O acesso a conteúdo pessoais ou uso de mídias sociais com fins pessoais para interagir com amigos e família é uma atividade que passou a fazer parte do cotidiano das pessoas. No entanto, participar das mídias sociais consome tempo e pode causar distrações que afetam o desempenho e a produtividade profissional. Se você acessar sites pessoais ou mídias sociais durante o expediente, certifique-se que isso não interfere em seus afazeres.
- f) **Acesso a pornográfica e conteúdos ilegais** – O acesso à conteúdos de interesse pessoal, não vinculados às atividades profissionais, deve ser realizado com cautela. É proibido o acesso aos conteúdos obscenos, pornográficos, violentos, discriminatórios, racistas ou difamatórios, bem com aqueles vinculados à jogos de azar.
- g) **Mídias digitais** - São plataformas de comunicação no ambiente digital, englobando sites, blogs, portais, mídias sociais, fóruns, e-mail etc. No universo digital, cada plataforma tem funções específicas e é importante conhecê-las, para atuar de forma mais adequada e produtiva em cada uma. Veja os principais canais digitais utilizados pela Cegero:
 - **SITE** – Funciona como um livro que apresenta todas as informações da instituição. É a fonte principal de referência sobre a estrutura, serviços, contatos e tudo relacionado à apresentação da instituição ao mundo;

- **FACEBOOK** - É a sala de estar das mídias sociais. Os assuntos postados no Facebook tendem a ser mais leves e visuais, pois esse tipo de conteúdo é mais propício para interações sociais. Dessa forma, nesse canal, as publicações devem ser interessantes para compartilhar em qualquer perfil, pois normalmente atraem todo tipo de público;
- **INSTAGRAM** - Funciona como o álbum de lembranças e experiências. Aqui, o conteúdo principal são fotos e vídeos curtos, que relatam momentos, acontecimentos e experiências vividas. Tanto as empresas, quanto pessoas usam esse canal com foco em compartilhar conteúdos visuais, que inspirem seus seguidores;
- **LINKEDIN** - Enquanto o site é o livro, o blog é o jornal, o Twitter é tempo real e o Facebook é a sala de estar, o LinkedIn, por sua vez, é a mesa de reuniões. Nessa plataforma, o assunto gira em torno de profissões, carreira, contato, desenvolvimento pessoal e profissional, habilidades, motivação;
- **YOUTUBE** - Canal de vídeos que representa o centro de lazer, entretenimento e, inclusive, educação no mundo digital. Funciona tanto como uma casa de espetáculos ou como uma escola. É possível encontrar virtualmente todo tipo de assunto no Youtube – desde vídeos de diversão até institucionais, educacionais e de campanhas promocionais, shows, filmes, entre outros.

Os colaboradores devem ficar atentos ao conteúdo criado, compartilhado e publicado, em mídias sociais, e-mails e/ou outra fonte de compartilhamento, para isso, alguns cuidados são essenciais:

- a) Não compartilhar imagens (fotos ou vídeos) da instituição, dos colaboradores ou dos públicos interno e externo, em redes sociais ou qualquer forma de comunicação sem o consentimento da Cegero, em casos que possam prejudicar a imagem da instituição. Antes de fazer qualquer postagem vinculada à Cegero, analise se a mesma não prejudicará a imagem da Cegero. Caso veja algo na rede que seja prejudicial ao sistema, comunique;
- b) Ao afirmar em seu perfil que você é um colaborador da Cegero, deve-se atentar se o que publica vai contra as diretrizes da instituição;
- c) Não é permitido divulgar informações de uso interno ou confidencial e rotinas de trabalho;
- d) Cadastrar-se nas mídias sociais somente com seu e-mail pessoal. Lembre-se de que seu e-mail corporativo deve ser utilizado exclusivamente para fins profissionais;
- e) Compartilhar campanhas e postagens referentes à Cegero, somente aquelas já divulgadas nos perfis oficiais da instituição;
- f) É vedado o uso do e-mail *cegero@cegero* para fins pessoais. Deve-se ter muita precaução e polidez ao se enviar um e-mail, sendo proibidas mensagens que possuam conteúdos ilegais, pornográficos ou discriminatórios. O sistema de controle permite revisar periodicamente se está ocorrendo abuso por parte de qualquer colaborador;
- g) Telefonemas não devem ser realizados para fins, senão, os do trabalho, e quando fizer uso para situações particulares relevantes, observar a discrição quanto ao assunto e ao tempo de uso.

3.7. Consumo de álcool, drogas e outros procedimentos inadequados

A Cegero incentiva o equilíbrio físico, emocional, intelectual e social de seus colaboradores por meio da adoção e manutenção de hábitos saudáveis, visando o bem-estar e a segurança de suas equipes. Dessa forma, não é permitido utilizar ou estar sob a influência de álcool ou drogas não prescritas, narcóticos ou qualquer outra substância controlada, conforme definido pela lei penal, no ambiente de trabalho, ou em qualquer outra atividade relacionada à instituição.

Dessa forma, o uso de álcool em comemorações deve ser realizado fora do ambiente de trabalho, ou, excepcionalmente, nos casos de celebrações autorizadas pelo presidente, fora do expediente de trabalho, sempre, com moderação e de forma que seu consumo não influencie qualquer tipo de comportamento que venha a ferir as diretrizes deste Código.

É vedada a prática de jogos de azar, incluindo eletrônicos, nas instalações da Cegero. Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da Cegero, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

São proibidas a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da Cegero, bem como a troca, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório que desrespeite qualquer indivíduo ou instituição.

CAPÍTULO IV - PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

4.1 Relacionamento com as pessoas em geral

O atendimento realizado pelos colaboradores da Cegero, é regulamentado pelo manual de atendimento ao consumidor, MA_ADM_001 - Manual de atendimento ao consumidor. Nos relacionamentos mantidos com o público externo em geral, a Cegero se compromete a:

- I. Manter cortesia e eficiência nos relacionamentos;
- II. Apresentar respostas, mesmo que negativas, de forma adequada e no prazo acordado;
- III. Comunicar-se de forma precisa, transparente e oportuna;
- IV. Zelar para que o relacionamento com o público externo seja realizado de acordo com a legislação, normativos dos órgãos competentes, bem como com as políticas e os procedimentos internos da entidade, eliminando qualquer situação que possa se tornar conflito de interesses;
- V. Ser, sempre, honesto e íntegro em todos os contatos com o público externo, inclusive com representantes políticos, dirigentes, funcionários de órgãos de supervisão e servidores públicos.

4.2. Relacionamento com os associados e consumidores

Além do previsto no manual de atendimento, no relacionamento com associados e consumidores, a Cegero se compromete a:

- I. Atender com profissionalismo, respeito, cordialidade, presteza e confidencialidade;
- II. Fornecer todas as informações solicitadas de forma atualizada, clara, precisa e transparente, permitindo aos clientes tomarem a melhor decisão em todos os momentos;
- III. Atender às solicitações de clientes com respostas rápidas, de forma adequada e no prazo prometido, mesmo que negativas, e de acordo com a legislação vigente;
- IV. Ser receptivo às opiniões dos clientes e encaminhá-las para a análise dos setores responsáveis, a fim de promover melhorias no atendimento, nos serviços e nos produtos;
- V. Não prestar informações ou orientações das quais não tenha conhecimento ou segurança suficientes;
- VI. Garantir que as informações ou orientações fornecidas foram efetivamente compreendidas;
- VII. Oferecer canais de comunicação acessíveis e divulgá-los de maneira apropriada;
- VIII. Tratar com confidencialidade as informações fornecidas pelos clientes;
- IX. Zelar pela qualidade do material utilizado na divulgação de informações de interesse individual e coletivo;
- X. Oferecer ambiente de atendimento limpo, organizado e aderente aos requisitos de acessibilidade aplicáveis;
- XI. Garantir que os produtos e serviços sejam oferecidos com qualidade, de acordo com às necessidades do cliente, bem como os próprios objetivos da Cegero, observada a legislação, regulamentação aplicável e os recursos disponíveis;
- XII. Não oferecer tratamento preferencial, a quem quer que seja, por motivos de ordem pessoal.

4.3. Relacionamento com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais

A Cegero se esforça para trabalhar com terceiros que também valorizem e demonstrem padrões éticos elevados em suas práticas de negócios.

Na relação com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros, buscamos a transparência e imparcialidade, pautando nossas decisões em fatores técnicos e legais, baseadas em princípios éticos de forma a preservar a confiança mútua, comprometendo-se a:

- a) Realizar contratações baseadas em critérios técnicos objetivos e legais devidamente preestabelecidos, tais como: qualidade, preço, prazo e capacidade de fornecimento, capacidade técnica, cotação de preços, não aprovando o favorecimento e dando preferência ao melhor custo-benefício;

- b) Realizar contratos com fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros que cumpram a legislação, permitindo oportunidades iguais a todos;
- c) Cumprir as normas técnicas da qualidade e procedimentos recomendados pelo Sistema de Gestão da Qualidade;
- d) Buscar a transparência e imparcialidade, pautando suas decisões em fatores técnicos e legais, baseados em princípios éticos de forma a preservar a confiança mútua;
- e) Realizar negócios com fornecedores de boa reputação;
- f) Valorizar a contratação de empresas socialmente responsáveis, comprometidas com o bem-estar de seus colaboradores e o desenvolvimento sustentável da sociedade e do meio ambiente.

4.4. Relacionamento com a comunidade e meio ambiente

A Cegero incentiva a disseminação do conceito de desenvolvimento sustentável, e dos princípios do Cooperativismo, comprometendo-se a:

- a) Permitir e apoiar as iniciativas de voluntariado de seus colaboradores, com o objetivo de mobilizar e potencializar seus recursos e competências de forma integrada e sistêmica, em benefício das comunidades em que atua;
- b) Participar de ações e debates, com a comunidade, que tenham como objetivo principal o bem comum e o desenvolvimento local, bem como a promoção do Cooperativismo;
- c) Contribuir para a melhoria da qualidade de vida da comunidade local por meio de ações Cooperativistas e contribuições financeiras;
- d) Incentivar a disseminação do conceito de desenvolvimento sustentável e dos princípios do Cooperativismo, por meio do interesse constante pelas comunidades e bem estar dos seus consumidores e associados;
- e) Praticar a consciência ambiental e social presente no Cooperativismo, visando o uso sustentável de recursos naturais de modo a preservar a natureza localizada no entorno do local onde as atividades forem executadas, evitando-se, com isto, eventuais prejuízos à comunidade local;
- f) Manter os colaboradores conscientizados a promoverem a melhoria contínua do meio ambiente e o desenvolvimento constante do Cooperativismo;
- g) Incentivar a cultura de preservação do meio ambiente, das práticas de ajudas sociais e econômicas, visando o bem estar de todos;
- h) Identificar e mensurar os impactos ambientais da atividade produtiva das cooperativas, desenvolvendo estratégias para sua redução, controle e compensação.

4.5. Relacionamento com o governo e órgãos públicos, atividades políticas e agência reguladora

As relações da Cegero com governantes ou autoridades públicas são sempre baseadas na transparência, de forma a assegurar a construção de relações íntegras, contributivas e sustentáveis com as autoridades constituídas dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, mantendo posição de neutralidade e isenção em relação às figuras políticas, correntes ou partidos políticos.

Os profissionais que atuam ou prestam serviços para a Cegero, quando participantes de atividades político-partidárias, deverão fazer em caráter estritamente pessoal, fora de seus horários e locais de trabalho.

Com relação aos conselheiros de Administração e Fiscal, para acender a cargos políticos, os mesmos deverão seguir as regras impostas pelo Estatuto Social.

Os relacionamentos deverão estar alinhados aos seguintes requisitos:

- a) Todos os colaboradores da Cegero devem agir com honestidade nos contatos que se fizerem necessários junto aos órgãos e instituições do setor público, em função das atividades que desempenham;

- b) Estimular a conscientização social e o exercício da cidadania ativa por parte de todos os seus colaboradores, por meio de seu exemplo institucional e pelo desenvolvimento de programas de educação para a cidadania;
- c) Agir com honestidade nos contatos que se fizerem necessários junto aos órgãos e instituições do setor público, em função das atividades que desempenham;
- d) Manter a imparcialidade com relação aos assuntos políticos, devendo manter a neutralidade partidária nas relações e decisões;
- e) Conforme preza o Cooperativismo, a gestão da Cooperativa deve ser neutra e isenta de intenções político partidárias.

A Cegero está comprometida com a cidadania e o desenvolvimento da comunidade. Os colaboradores são livres para contribuir com o próprio tempo e apoiar candidatos, partidos e organizações civis. Entretanto, o envolvimento individual de um colaborador deve ser completamente voluntário, no tempo próprio do colaborador e às custas do colaborador, sem, nunca, trazer reflexos à Instituição nem ao ambiente de trabalho.

A regulação e a fiscalização dos agentes do setor elétrico brasileiro são de responsabilidade da ANEEL sendo, o setor de distribuição, fortemente regulado e fiscalizado principalmente em função de serem monopólios naturais. Além de prestar o serviço público sob condições do contrato efetuado com o órgão regulador, a própria agência edita resoluções, portarias e outras normas com o intuito de regular a concessionária e permissionária em dois aspectos fundamentais: a regulação econômico-financeira e a regulação técnica-comercial, sendo esses fatores críticos no processo de gestão das empresas em questão.

O relacionamento com a ANEEL, deve ser realizado com base nas diretrizes previstas nas normativas da Cegero, do Agente Regulador e na legislação setorial, sempre procurando a conciliação e o equilíbrio entre as partes.

4.6. Relacionamento com sindicatos e entidades de classe

A Cegero preza pelo bom relacionamento com entidades sindicais e de classe, respeitando a livre associação de seus colaboradores e a negociação coletiva, reconhecendo a sua legitimidade e cumprindo os acordos coletivos.

4.7. Relacionamento com a imprensa

A Cegero mantém um canal aberto com a imprensa em geral, tornando disponíveis todas as informações necessárias ao esclarecimento e divulgação de suas atividades, respeitando às orientações e autorização do Conselho de Administração.

Se você for procurado para dar informações, escrever artigos ou dar entrevistas e declarações sobre a Cegero, entre em contato com o presidente do Conselho de Administração, quem irá autorizá-la.

4.8. Conflitos de interesses

Fornecedores, prestadores de serviços, vendedores e outros com os quais fazemos negócios são fundamentais para o sucesso da Cegero. Para manter justo, honesto e objetivo nossos relacionamentos com eles, evitamos conflitos de interesses.

No dia a dia de suas atividades, você irá se deparar com uma série de decisões que podem configurar um conflito de interesses. Nesse sentido, é importante compreender as situações em que você, um colega ou um terceiro podem estar ou parecer estar conflitados. É de responsabilidade de cada um tomar decisões imparciais, excluindo os interesses pessoais, financeiros ou que possam, de alguma maneira, afetar seu próprio julgamento.

Um conflito de interesses ocorre quando um relacionamento ou atividade pessoal influencia, de maneira imprópria, no seu julgamento e capacidade de realizar seu trabalho de forma objetiva e sustentável comprometendo o interesse coletivo ou violando valores. Até mesmo a aparência ou a percepção de um conflito de interesses pode colocar a Cegero em risco. Como colaboradores, nunca devemos permitir que o ganho ou benefício pessoal nos impeça de fazer o que é de melhor interesse da Cegero.

Nem sempre fica claro se uma atividade cria um conflito de interesses. Entretanto, é responsabilidade de cada colaborador divulgar um potencial conflito. Por essa razão, os colaboradores devem discutir qualquer potencial conflito ou dúvidas sobre

como melhor lidar com uma situação onde o conflito possa existir, com seu superior imediato ou área relacionada ao setor de pessoas.

São exemplos de situações de conflitos de interesses, dentre outros:

- a) Você contrata um fornecedor da Cegero para fins pessoais e esta relação particular o impede de tomar decisões imparciais enquanto profissional da Instituição;
- b) Você possui outro emprego que afeta o seu desempenho na Cegero ou implica no uso de recursos da Instituição;
- c) Você pratica atividades externas que envolvem informações ou conhecimento da Cegero que não devem ser revelados;
- d) Você receber dinheiro, propriedade, serviços ou outros benefícios pessoais financeiros, de modo direto ou indireto, de fornecedores, prestadores de serviços ou de terceiros que estejam realizando negócios ou se propondo a negociações com a Cegero;
- e) Você influencia os resultados de licitação/concorrência envolvendo propostas de fornecimento.

A maneira que conduzimos nossas transações comerciais afeta nossa reputação e a confiança que mantemos com as partes interessadas. Ao desencorajar e evitar conflitos de interesses, enviamos uma mensagem clara sobre nossa lealdade e integridade da Cegero e nossa determinação de fazer o que é certo.

Tomamos decisões de negócios com base no que é o melhor interesse de nossa instituição e não para conseguir ganho ou benefício pessoal. Exigimos que todos os colaboradores divulguem proativamente e imediatamente conflitos de interesses reais ou percebidos.

Vou fazer uma festa de aniversário e quero contratar o buffet que atende a Cegero nos eventos da instituição. Há alguma restrição em relação a isto?

Haverá restrição se as condições oferecidas na contratação particular puderem gerar ao fornecedor expectativa de favorecimento (retribuição) em negociações futuras com a Cegero. Se você tem dúvidas, converse com seu gestor a respeito.

Além da atividade que exerço na Cegero, exerço outras atividades empregatícias ou empresariais. Existe algum problema nisso?

Isso não é um problema, desde que você não repasse informações confidenciais da Cegero e que essa atividade não seja realizada durante o seu expediente de trabalho na Cegero. Além disso, essa atividade não pode comprometer a sua produtividade na Instituição e você não pode utilizar os recursos da Cegero para realizar esta outra atividade.

4.9. Membros da família e relacionamentos pessoais próximos

Relacionamentos com membros da família e amigos pessoais próximos podem influenciar nossas decisões. É importante ser cuidadoso sobre decisões de negócios da instituição que envolvem relacionamentos pessoais próximos fora da instituição. Por isso, para prevenir conflitos de interesses:

- Evite supervisionar ou tomar parte da contratação ou promoção de um membro da família;
- Evite ter acesso, influência e tomar parte sobre avaliações de desempenho, informações salariais ou outras informações confidenciais relacionadas a um membro da família.

4.10. Presentes, brindes, entretenimento, hospitalidade, viagens e outros itens de valor

Atuamos em ambientes diversos, em que determinadas atitudes são uma expressão de cortesia ou um reflexo das práticas sociais e culturais, e, receber e fornecer brindes são práticas comuns no ambiente empresarial. Com o objetivo de evitar que tais práticas influenciem decisões e gerem favorecimentos indevidos, você deve evitar práticas que são excessivas ou se tornem uma ocorrência regular. Por exemplo, se a ação fará um terceiro desinteressado pensar que o presente ou serviço afetou seu julgamento, então o presente é excessivo e deve ser recusado.

Todos podem aceitar brindes, presentes e outras ofertas de públicos internos e externos (fornecedores, prestadores de serviço e parceiros da instituição), conforme as seguintes caracterizações:

- a) Sejam de caráter simbólico;
- b) Não ultrapassem o valor de R\$100,00. Os brindes com valor acima do determinado devem ser levados ao superior imediato, para deliberação;
- c) Benefícios oferecidos no exercício da função não sejam transformados em vantagem pessoal;
- d) Descontos em serviços sejam revertidos à Cegero e não incorporados pelo recebedor;
- e) Convite ou inscrição para participação de conferências, seminários, palestras ou eventos de interesse da Cegero sejam comunicados ao superior imediato, para que dê o tratamento e a destinação adequados;
- f) Convites para eventos culturais e esportivos sejam aceitos após aprovação do superior imediato, desde que tenham sido oferecidos a Cegero em caráter institucional, sem destinatário exclusivo;
- g) Brindes e premiações ganhos em apresentações de projetos que representem a instituição pertencem a Cegero. Nesse caso, a instituição pode buscar formas para promover a distribuição por meio democrático;
- h) Brindes ganhos por meio de sorteios em eventos internos e externos ligados à Cegero fiquem com o recebedor;
- i) Seja estimulada a forma generalizada de distribuição de brindes ou presentes por beneficiários, fornecedores ou parceiros, sem que se destine exclusivamente a uma única pessoa.

Como eu saberei se um brinde é apropriado ou não?

Geralmente, brindes apropriados são aqueles de valores moderados, normalmente contendo a marca corporativa e distribuídos de forma geral a todos os públicos (material de escritório, como mouse pad, calendários, agendas e canetas, desde que não sejam caros, são considerados apropriados). Adicionalmente, produtos consumíveis como cesta de comida, caixa de chocolates, garrafa de bebida – desde que de valor moderado – também, são consideradas adequadas.

Sou responsável por adquirir carros para a Instituição. Eu faço cotações de preços em diferentes revendas e decido de quem comprar. Uma das revendas que está participando da concorrência atual me ofereceu um desconto substancial para comprar um carro para meu uso particular. Posso aceitar?

Considerando que você decide se a Instituição comprará carros dessa revenda, você não deve aceitar o desconto. Ao aceitar, você poderia criar a expectativa de que favoreceria a revenda no processo. Lembre-se que a oferta não deve comprometer as suas decisões profissionais (nem criar a aparência de comprometimento).

Um fornecedor me enviou uma cesta cheia de doces de presente. Posso aceitar?

Você pode aceitar presentes pequenos de valor modesto. Entretanto, caso o presente seja algo que um terceiro possa pensar que o presente poderia influenciar ou interferir em sua tomada de decisão, use o senso comum e fale com seu superior imediato ou gerente.

Um fornecedor disse que faria algum trabalho gratuito em minha casa. Isso é aceitável?

Não. Isso é um conflito de interesses porque o fornecedor poderia estar fazendo um favor a você para tentar obter uma vantagem ou conseguir algo em retorno. Você pode usar os serviços do fornecedor, mas deve pagar o mesmo preço oferecido a qualquer público.

Posso passar um fim de semana na casa de férias de um prestador de serviço? Ou convidá-lo para passar o fim de semana na minha casa?

Geralmente, é impróprio receber ou oferecer algo de valor a um prestador de serviços, distribuidor ou fornecedor. Entretanto, se você tiver um relacionamento pessoal próximo com a pessoa, isso pode ser aceitável, sob certas condições. Discuta a situação com seu superior imediato ou gerente.

Um dos meus amigos da universidade tem uma instituição de pesquisa de mercado. Ele fez uma apresentação muito interessante e é capaz de realizar projetos para a Cegero por um ano por um preço muito baixo. É correto oferecer a atividade a ele?

Mesmo se o gasto não for alto, precisamos assegurar que a decisão final é baseada em critérios objetivos. Você deve divulgar seu relacionamento e as circunstâncias ao seu gerente.

No caso de recebimento de brinde de alto valor, enviado inadvertidamente, pelo prestador de serviço, como proceder?

Não sendo possível a sua devolução, repassar a Cegero para a distribuição por meio democrático.

CAPÍTULO V - INTEGRIDADE E PROTEÇÃO DA IMAGEM DA CEGERO

5.1. Imagem e reputação

A imagem da Cegero deve ser preservada, diariamente, por todos os colaboradores e demais envolvidos como seu mais importante patrimônio. Qualquer ação, atitude individual ou coletiva que comprometa a reputação e credibilidade dessa imagem será considerada violação grave e acarretará sanções.

5.2. Precisão de registros da instituição, relatórios públicos, anticorrupção e antissuborno

Em todas as nossas negociações, devemos manter livros e registros exatos que mantêm a integridade de nossos relatórios financeiros, apoiam nossa tomada de decisões internas e fortalecem nossa reputação com as partes interessadas.

Construímos a integridade financeira em nossos processos de trabalho baseados nas seguintes premissas:

- a) Contratamos prestadores de serviços e compramos produtos com base na qualidade x preço, e nunca com base em dar ou receber pagamentos, presentes, entretenimento ou favores, ou com base em outros relacionamentos com os fornecedores e prestadores de serviços;
- b) Registramos as atividades durante o período contábil apropriado de acordo com os princípios contábeis aceitos;
- c) Proibimos o uso de fundos, ativos ou informações da instituição para qualquer finalidade ilegal, incluindo a compra de privilégios ou benefícios especiais através de propinas, contribuições políticas ilegais ou outros pagamentos ilícitos.

A Cegero posiciona-se, firmemente, contra a corrupção em todas as suas formas, sendo elas: extorsão, suborno, propina, improbidade administrativa, crimes contra a ordem econômica e tributária, pagamentos ilegais, dentre outros. Portanto, é dever de todos seguir as seguintes diretrizes:

- a) É proibida a participação em qualquer forma de corrupção ou suborno, incluindo pagamentos ou outros modos de conferir benefícios a qualquer responsável, proveniente de instituição pública ou privada, visando influenciar a tomada de decisões em descumprimento da legislação vigente;
- b) São proibidos e intoleráveis por parte da Cegero, não somente a participação direta em atos de corrupção, suborno ou pagamento de propina, como, também o conhecimento, incentivo ou qualquer participação indireta em atos ilícitos anteriormente nomeados.

CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES GERAIS

6.1. Compromisso e adesão

A leitura e assimilação deste Código de Ética é dever de todo colaborador e seu cumprimento obrigatório. Por isso é importante que todos saibam que condutas contrárias podem levar à aplicação de medidas disciplinares, que incluem o término da relação de trabalho, sem prejuízo das responsabilizações legais cabíveis.

Esse Código não esgota todas as possíveis questões éticas e, por isso, não restringe a Cegero na aplicação de medidas disciplinares, que serão sempre orientadas pelo bom senso e legislação aplicável.

A reputação e a integridade ética da Cegero são responsabilidade de todos (alta direção, lideranças, colaboradores, estagiários e terceirizados) que interagem com as ações, produtos e serviços, e constitui orientação fundamental para as práticas diárias.

Todas as demais partes interessadas direta ou indiretamente envolvidas nas atividades comerciais da Cegero serão informadas sobre a importância de sua adesão aos princípios aqui colocados.

Cada colaborador é responsável pela supervisão e garantia dos procedimentos, visando assegurar o conhecimento e a divulgação dos princípios éticos aplicáveis aos relacionamentos internos e externos sob sua responsabilidade.

No caso de dúvidas sobre ética, sua aplicação, a liderança imediata é o primeiro caminho para o aconselhamento, e todos, sem exceção, podem contar com a assistência do Comitê de Ética.

Este Código será atualizado periodicamente, mediante o surgimento de questões recorrentes e não contempladas nesta edição. Os casos omissos nesse Código de Ética serão resolvidos pela presidência da Cegero, ou mesmo, coordenadores e encarregados.

ANEXO 1

**TERMO DE COMPROMISSO
CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA CEGERO**

Declaro, para os devidos fins, que tomei conhecimento do Código Ética da Cegero, como afirmo ter lido e compreendido o documento, e assumo o compromisso de cumpri-lo e respeitá-lo em todas as minhas atividades profissionais.

Declaro, que caso ocorram situações não citadas e que gerem dúvidas sobre a conduta correta, procurarei orientação com o responsável pelo Comitê de Ética ou com o meu superior imediato.

Declaro, ainda, estar ciente da minha responsabilidade pela conduta indevida, bem como por qualquer desvio ou prejuízo causado por ato ou omissão de minha parte, em desobediência ao presente código, comprometendo-me a:

- I. Zelar e cumprir os princípios éticos e demais diretrizes fixadas no Código de Ética da Cegero;
- II. Comunicar imediatamente o Comitê de Ética, qualquer violação ao Código de Ética da Cegero que venha a tornar-se do meu conhecimento, independentemente de qualquer juízo individual de valor.

Nome Completo: _____.

Cargo: _____.

Data: ____/____/____.

Assinatura

Este termo consta de duas vias.

ANEXO 2

RELATÓRIO CIRCUNSTANCIADO
NÃO CUMPRIMENTO DE DIRETRIZES VINCULADAS AO CÓDIGO DE ÉTICA DA CEGERO

Relatório circunstanciado nº:

Data do relatório:

Relato detalhado da ocorrência:

Identificação dos responsáveis pela obstrução dos trabalhos:

Relatar possíveis motivos para que tenha ocorrido obstrução aos trabalhos do Comitê:

Identificação dos relatores e testemunhas:

Relator Nome:

CPF:

Assinatura:

Relator Nome:

CPF:

Assinatura:

Relator Nome:

CPF:

Assinatura:

Testemunha Nome:

CPF:

Assinatura:

Testemunha Nome:

CPF:

Assinatura:

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA CEGERO

Francisco Niehues Neto

Presidente

Tito Hobold

Vice-Presidente

Jânio Dinarte Koch

Secretário

Joacy Schlickmann Niehues

1º Conselheiro de Administração

Franckli Djeisckon Libanio

2º Conselheiro de Administração

Valentim Baschirotto

3º Conselheiro de Administração

Alonio Schlickmann

4º Conselheiro de Administração

Robison Hobold

1º Conselheiro de Administração - Suplente

Djon Zomer

2º Conselheiro de Administração - Suplente

Emerson Walter Sizenando

3º Conselheiro de Administração - Suplente

13 DE JUNHO DE 2022