

CÓDIGO DE

ÉTICA

CIGAM SOFTWARE DE GESTÃO



Oi! Tudo bem?

Este é o Código de Ética e Conduta da CIGAM. Ele define o modo como a CIGAM age em relação à sociedade e também o que espera de cada um dos nossos **agentes da transformação**, independentemente de seu cargo ou função.

O documento serve de referência para a conduta pessoal e profissional, orientando o relacionamento da empresa e de nossos profissionais com fornecedores, clientes, parceiros, concorrentes, imprensa e sociedade em geral. Serve, ainda, de guia para as atividades da empresa em relação ao meio ambiente e à comunidade onde está inserida. Todas as pessoas devem atuar de forma correta, íntegra, colaborativa e eficiente na busca do **sucesso dos negócios e das pessoas**, incorporando os valores da CIGAM e obedecendo às normas e políticas internas, além de, claro, observar este Código.

Sumário

| | |
|--|----|
| 1. DNA CIGAM | 4 |
| 2. QUEM SOMOS..... | 8 |
| 3. OBJETIVOS | 9 |
| 4. INTRODUÇÃO..... | 11 |
| 5. NOSSAS PRÁTICAS..... | 12 |
| a. Relação com Clientes | 12 |
| b. Relação com profissionais | 13 |
| d. Relação com os concorrentes | 22 |
| e. Relação com a comunidade externa..... | 22 |
| f. Relação com o Meio Ambiente | 24 |
| g. Relação com a Imprensa..... | 26 |
| h. Relação com o Governo e Entidades de Classe..... | 27 |
| i. Saúde e segurança no trabalho | 27 |
| j. Tecnologia da Informação | 28 |
| k. Administração e aplicação do Código de Ética..... | 29 |
| l. Responsabilidades | 30 |

1. DNA CIGAM

Propósito

Impulsionar o Sucesso dos Negócios e das Pessoas

Atuar como agentes da Transformação Digital | Levar inovação, tecnologia, gestão e informação para todo o ecossistema empresarial | Acreditar nas pessoas como protagonistas desta mudança | Entender que o sucesso está diretamente ligado à felicidade e à valorização de todos

Nossa Missão

Entregar soluções de gestão inovadoras e fáceis de usar para aumentar a produtividade, promover o crescimento e gerar maiores resultados ao ecossistema empresarial.

Nossa Visão

Ser reconhecida como a solução mais fácil em Gestão Empresarial.

Nossos Princípios

Compromisso com o Cliente | Respeito e confiança | Desenvolvimento profissional | Valorização do Ser Humano | Maximizar resultados | Soluções fáceis de usar e produtivas

Nossos Valores

Para Impulsionar o sucesso dos negócios e das pessoas, precisamos de:

Inovação - ninguém inova sozinho. A inovação é o resultado do confronto de ideias - e quanto mais ideias, melhor. Como agentes da transformação digital precisamos respirar inovação e entregar soluções inovadoras aos nossos clientes. A inovação está no DNA da CIGAM. O ERP CIGAM proporciona hiperautomação e contribui com a transformação de todo o ecossistema empresarial.

Qualidade – trabalhar para que o cliente nos procure por sermos os melhores! Com o melhor produto, com o melhor atendimento, com a melhor experiência, com as melhores pessoas! A qualidade precisa estar em tudo que fazemos, desde a atividade mais simples e individual até àquelas que impactam no todo.

Agilidade – Descomplique, colabore, comunique, simplifique! Queremos pessoas protagonistas, agentes da transformação! O ERP CIGAM foi desenvolvido para facilitar a jornada da Transformação Digital. Ele é a junção de uma série de ações e ferramentas disponíveis para engajar clientes, empoderar colaboradores, automatizar processos e transformar o modelo de negócio das empresas.

Facilidade – Fácil pra quem faz, fácil pra quem usa! – este é o nosso lema. Além de contar com uma tecnologia que nos proporciona mais facilidade no desenvolvimento de nosso software, facilitar relações e processos agrega mais produtividade ao nosso dia-a-dia.

Inteligência Produtiva – Fazer mais em menos tempo! Agregar, através da nossa solução, mais produtividade, mais rentabilidade, mais sustentabilidade aos negócios. O ERP CIGAM é uma solução personalizável que se adapta aos processos e às regras de negócio do cliente, empoderamento às pessoas para uma melhor tomada de decisões.

Com engajamento correndo nas veias, nosso propósito é impulsionar o sucesso dos negócios e das pessoas. Afinal de contas, por aqui, a gente realmente se preocupa com a produtividade e transparência nas relações que construímos com nossos clientes, parceiros e colaboradores.

Somos cuidadosos com a nossa gente. Como uma grande família, construímos vínculos de proximidade, prezando pelo bem-estar e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Somos uma equipe que ajuda e reverberamos este modelo para todo o Ecossistema Empresarial.

Somos protagonistas no mercado de Gestão Empresarial.

Com atenção total a inovação, entregamos a segurança necessária para o desenvolvimento de negócios mais produtivos e dinâmicos através do Melhor ERP e tecnologia à prova de futuro.

Somos apaixonados pelo que fazemos.

Somos leais ao que acreditamos.

E temos no DNA o que é preciso para transformar as relações no mercado de Gestão.



FILOSOFIA CIGAM

Foco no cliente

Manter o compromisso com as necessidades do cliente para satisfazê-los e conquistar sua fidelidade.

Valorização do Ser Humano

Da mesma forma que colocamos nossos clientes em primeiro lugar, priorizamos a qualidade de vida de nossos profissionais. Manter um contexto de lealdade onde todos se sintam motivados e tenham certeza de que podem confiar uns nos outros.

Comunicar é preciso!

Garantir a transparência e a postura ética nas várias esferas de relacionamentos, promovendo um ambiente comunicativo e favorecendo a produtividade e a camaradagem.

Inovar para crescer

Todas as ideias de todas as origens devem ser respeitadas. Melhorar não é o ponto de chegada, mas o ponto de partida. Tudo está aberto a questionamentos!

Qualificação constante

Buscar continuamente atualização técnica e aprimoramento pessoal. Ter os melhores profissionais e compartilhar o sucesso.

Ser bom não é o bastante!

É preciso ser o melhor! Ter orgulho de onde está e do que se faz é a chave do nosso negócio.

Crescimento e rentabilidade

Foco no resultado com o objetivo de garantir o crescimento sustentado da empresa.

2. QUEM SOMOS

A CIGAM é uma empresa brasileira sediada na cidade de Novo Hamburgo - RS, desenvolvedora do Software ERP que leva o mesmo nome. Ao longo de mais de três décadas, a CIGAM evoluiu de uma empresa pequena e regional a uma organização de alcance Nacional. O principal produto da empresa é o sistema integrado de gestão empresarial (ERP) CIGAM (*Controle Integrado de Gestão Administrativa Modular*).

Possuímos mais de 5.000 clientes em todo o Brasil, contando com uma rede composta por 80 unidades de atendimento, que comercializam, implementam e prestam suporte ao sistema. A Rede CIGAM possui cerca de 800 profissionais no país e é a maior empresa sul-rio-grandense de software de gestão empresarial ERP. Com a expansão da empresa nos últimos anos, foram incorporadas unidades na cidade de Pelotas – RS (CIGAM Gestor), Cuiabá – MT (CIGAM CMT) e Belo Horizonte (CIGAM CMG). O desenvolvimento do ERP CIGAM é a principal atividade da empresa e é através das nossas soluções de software e serviços que agilizamos processos, otimizamos o tempo e integramos informações, proporcionando aos nossos clientes **tempo para o que realmente importa**.

Nossa reputação é resultado de um processo coletivo, construído com dedicação e trabalho árduo. Portanto, somos todos responsáveis pela preservação e melhoria da imagem de confiança, credibilidade e comprometimento construída ao longo dos anos de existência da empresa. Essa é uma tarefa fundamental para continuarmos no caminho da excelência e construirmos um futuro melhor para os clientes, profissionais, acionistas e comunidades onde atuamos.

Temos uma identidade própria. Somos considerados uma empresa que valoriza seus profissionais, que possui um bom ambiente de trabalho e oferece alto nível de qualidade na prestação de seus serviços. Destacamo-nos pelos relacionamentos construídos com todos. **Estamos entre uma das melhores empresas para se trabalhar pelo Great Place to Work!**

3. OBJETIVOS

- Especificar os valores empresariais que foram sendo consolidados ao longo da história, de forma clara e simples, permitindo sua compreensão e internalização por todos os que trabalham na ou para a empresa;
- Servir de referência individual e coletiva para as atitudes e o comportamento de cada profissional da CIGAM, garantindo que todos tenham as mesmas referências e ajam na empresa seguindo os mesmos valores;
- Fortalecer a imagem interna e externa da CIGAM e de seus profissionais, caracterizando suas atitudes como corretas, justas, adequadas e voltadas para o bem comum;
- Consolidar os valores por meio de sua prática permanente.

Vale lembrar que embora apresente um conjunto de práticas e condutas que devem fazer parte do nosso dia a dia, este código não é um manual de comportamento, nem traz respostas prontas para tudo. Sua função é estimular a reflexão sobre os valores que queremos preservar em nossa prática organizacional.

A CIGAM possui um **Comitê de Ética** composto por representantes dos profissionais e área de Recursos Humanos. O Comitê é responsável pela atualização do Código, pela sua divulgação e pelas ações e sanções no caso de não cumprimento do que ele determina.

Por isso, não hesite!

Se tiver dúvidas, o gestor imediato é o primeiro caminho para lhe aconselhar de forma a garantir uma tomada de decisão mais adequada em cada situação. E todos, sem exceção, podem contar com a assistência do Comitê.

Pense nos princípios como sendo os pilares que devem orientar a conduta de cada profissional da CIGAM. Nós nos orgulhamos de atuar de forma correta, mantendo com todos os seus públicos relações baseadas na ética, na moral e na transparência.

Sua contribuição para a prática efetiva desses princípios é fundamental. Pratique os princípios morais e éticos, denunciando ao Comitê de Ética as irregularidades que presenciar.

4. INTRODUÇÃO

Ética é o conjunto de valores e princípios que usamos para decidir basicamente três questões em nossas vidas:

Quero? . Devo? . Posso?

Tem coisas que eu quero, mas não devo. Tem coisas que devo, mas não posso. E tem coisas que posso, mas não quero.

Então, **ética** é um conjunto de valores que usamos para decidir o que queremos, devemos e podemos. Sendo assim, seremos íntegros quando aquilo que queremos é o que devemos e o que podemos.

Moral é a prática de uma ética (ética é princípio; moral é a prática). Ética não é relativa. Moral é relativa. A ética sempre tem a tentativa de ser “universal” (ex. Carta dos Direitos Humanos, Código de Ética Empresarial).

Assim sendo, trabalha-se a ética como padrões de comportamento socialmente aceitáveis. No caso das organizações, a postura ética refere-se ao comportamento em conformidade com os objetivos, diretrizes, crenças e valores organizacionais, as necessidades dos clientes bem como o impacto a ser gerado na sociedade.

Se você algum dia ficar em dúvida sobre o que fazer, faça estas perguntas a si mesmo!

É lícito (justo ou permitido)?



Está em conformidade com nossas políticas?

Reflete os valores e princípios éticos da CIGAM?



Respeita nossos colaboradores, clientes, parceiros e comunidade?

Se a resposta a alguma destas perguntas for “**não**”, não faça.

Se ainda tiver alguma dúvida, procure ajuda.

5. NOSSAS PRÁTICAS

a. Relação com Clientes

Temos como propósito **impulsionar o sucesso dos negócios e das pessoas** e a satisfação do cliente é a nossa principal missão. Sendo assim, a conduta da CIGAM e de seus profissionais no relacionamento com o mercado deve ser pautada pelas seguintes atitudes:

Qualidade e cuidado no Atendimento

A CIGAM oferece ao mercado produtos e serviços de alta qualidade. A oferta desses produtos e serviços deve ser sempre feita de forma efetiva (com eficiência e eficácia), rápida, educada e com transparência, buscando obter a satisfação do cliente e superar suas expectativas. Quando o cliente não puder ser atendido, isso deve ser claramente dito, explicando-se as razões de forma respeitosa.

Ouvimos com acolhimento sugestões, críticas e dúvidas, e buscamos respondê-las com profissionalismo e agilidade, valorizando os interesses, o tempo, as opiniões e os sentimentos de nossos clientes.

Respeitamos a liberdade de escolha, fornecendo de forma clara e correta as informações necessárias para decisões conscientes.

Os profissionais da CIGAM podem aceitar brindes que representem gentileza e cordialidade entre as partes, desde que estes não caracterizem suborno ou obtenção de benefícios em negociações. O recebimento de brindes ou presentes deve ser comunicado à liderança imediata. Os convites para eventos com despesas pagas por clientes, parceiros e/ou fornecedores devem, da mesma forma, ser comunicadas à liderança imediata, a fim de validar a participação do colaborador.

Confidencialidade

A CIGAM tem o compromisso de manter confidenciais as informações recebidas de seus clientes. Compromisso esse que é também de todos os profissionais envolvidos com o cliente. Vale dizer que o não cumprimento deste princípio não constitui apenas uma violação moral, mas também legal. A confiança do cliente é uma das bases do sucesso da CIGAM. Nossos profissionais, sem exceção, devem estar cientes e comprometidos com as regras do previstas no Contrato de

Trabalho, referentes a confidencialidade das informações com as quais trabalhamos.

b. Relação com profissionais

Na CIGAM, nos orgulhamos do forte compromisso pessoal dos nossos profissionais e das excelentes realizações que resultam desse compromisso. Mas este nível de cooperação só pode ser alcançado num clima de confiança, de comunicação aberta e honesta, e de respeito. A forma como se relaciona com os seus pares, com os seus subordinados e com as suas lideranças, deve ser mais parecida com a de uma parceria, onde o comportamento de cada indivíduo se rege pelo compromisso fundamental para com a conduta ética e o sucesso da CIGAM. Historicamente, nossa cultura favorece a criação e fortalecimento de relações interpessoais no âmbito da vida profissional e pessoal. Valorizamos esta característica da nossa cultura, pois contribui para a manutenção de um bom clima e ambiente de trabalho. Frente a isso, é preciso reforçar a necessidade de entendermos o limiar destas relações. Elas não devem prejudicar o bom andamento e resultado do nosso trabalho.

Diversidades étnicas, socioeconômicas, culturais, religiosas e sexuais

Entendemos a diversidade como benéfica ao nosso ambiente de trabalho, pois a interação entre pessoas que possuem uma bagagem de conhecimentos únicos propicia condições para que novas ideias se criem e circulem dentro da empresa. Através de um ambiente cooperativo e acolhedor, é possível alcançar melhores resultados, reduzir conflitos, aumentar o sentimento de pertencimento e a criatividade.

Desta forma, não são permitidas manifestações discriminatórias de qualquer natureza (raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, religião, incapacidade física ou mental, preceitos étnicos, condição sociocultural, nacionalidade ou estado civil), dirigidas a quaisquer pessoas. Todos os colaboradores devem ter as mesmas oportunidades de desenvolvimento e crescimento.

Isso também inclui o respeito à privacidade das informações pessoais de qualquer um de nossos colegas.

Assédio moral

O assédio moral é conceituado como toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

A repetição (habitualidade) da conduta é condição indispensável para caracterizar o assédio moral, assim como a direcionalidade.

Como ocorre?

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

| Vertical descendente | Vertical ascendente | Horizontal | Misto |
|--|---|--|-----------------------|
| De cima para baixo: Do superior para o trabalhador; | De baixo para cima: Do trabalhador para o superior | Na mesma hierarquia: Entre os colegas de trabalho | Horizontal e vertical |

O que não é assédio moral?

- Exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos;
- Atos isolados, conflitos, discussões, um grito ou mesmo um xingamento eventual;
- Exigência de produtividade e de respeito à normas vigentes, estresse causado por momento de picos de trabalho;
- Gestão por estresse, que tem o intuito de melhorar o desempenho sem a intenção maldosa de prejudicar o trabalhador.

Assédio sexual

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de “cantadas” e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”.

Essa atitude pode ser:

- Ser clara ou sutil;
- Ser falada ou apenas insinuada;
- Ser escrita ou explicitada em gestos;
- Vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

O assédio sexual:

- Atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia.
- Não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal.
- Pode ser expressado de várias formas, inclusive com atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às orientações sexuais das pessoas, fotos pornográficas ou de nudez, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários sobre o outro.

Requisitos para a configuração do assédio sexual:

- Constrangimento;
- Forma dolosa, ou seja, intencional;
- Comportamento do agente que visa à vantagem sexual;
- Ausência de consentimento da vítima.

Não é necessário contato físico para caracterizar o assédio sexual, pois várias condutas, mesmo que sutis, podem configurar assédio, tais como: expressões verbais ou escritas, comentários, gestos, olhares, imagens enviadas por e-mails, entre outros.

Como denunciar casos de assédio:

As denúncias podem ser realizadas ao canal competente com o qual o profissional mais se sentir confortável:

- sua liderança;
- o RH;
- o Comitê de Ética e Conduta através do e-mail: comitedeetica@cigam.com.br
- a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - cipa@cigam.com.br
- Canal anônimo de denúncias - http://10.200.0.248/canal_anonimo/

Relações pessoais e familiares

A indicação e contratação de parentes são permitidas na CIGAM, desde que não resultem em conflito de interesses. No entanto, é vedada a contratação de parentes de até segundo grau para posições onde haja relação de subordinação direta.

A CIGAM também não se opõe a relacionamentos amorosos entre profissionais desde que estes sejam discretos e não prejudiquem o rendimento do trabalho. Importante frisar que para levar um relacionamento adiante é preciso bom senso. Converse primeiro com o seu gestor para saber qual o posicionamento esperado pela empresa. Seja qual for a orientação, algumas regras nunca mudam: ciúmes, brigas e problemas domésticos precisam ficar de fora do ambiente de trabalho. As exceções deverão ser analisadas e aprovadas pelo Comitê de Ética da CIGAM. De qualquer modo, ao indicar um parente, informe sempre aos responsáveis pela contratação o seu grau de parentesco.

Contratação de profissionais de clientes e parceiros

De acordo com o Termo Contratual firmado junto aos clientes e parceiros, não é permitida a contratação ou subcontratação de profissionais destes. Esta regra objetiva manter um bom relacionamento entre as partes, bem como garantir o desenvolvimento de bons profissionais de todos os nossos stakeholders. Exceções a esta regra poderão ocorrer somente quando ambas as partes estiverem de acordo e formalizarem tal decisão pelas suas lideranças.

Desenvolvimento de carreira e qualificação

A CIGAM possui uma política de desenvolvimento de carreira baseada na meritocracia e competência, valorizando as experiências e conhecimentos, assim como os resultados e entregas de cada colaborador. Além disso, desenvolve uma cultura empresarial que valoriza o intercâmbio e a disseminação de conhecimentos, promovendo a capacitação contínua dos seus profissionais e, sempre que possível, evitando demissões, buscando alternativas de recapacitação e recolocação em área que se apresente mais adequada à situação de seus profissionais.

- Mantenha-se atualizado sobre os avanços de sua área, empenhando-se na obtenção das certificações necessárias e no cumprimento dos procedimentos de trabalho do seu setor;
- Sempre mantenha uma atitude proativa em relação a sua formação profissional, antecipando-se a necessidade de preparação para a realização de suas tarefas e de novos desafios na empresa;
- Valorize o trabalho em equipe sendo participativo, entregando pontualmente o que foi combinado e compartilhando conhecimentos e informações que não sejam de natureza confidencial.

Para mais informações sobre soluções e programas de capacitação, consulte a “Política de Educação CIGAM”.

Para mais informações sobre o Plano de Carreira, consulte o “Plano de Carreira CIGAM”.

Imagem pessoal

Uma das maneiras do funcionário transmitir profissionalismo e competência é a maneira como ele se veste. É fundamental adotar bom senso e harmonia na apresentação pessoal para não comprometer sua própria imagem. Além disso, o visual do profissional influencia na imagem da empresa no mercado e essa marca deve ser zelada. Cabe a todos os profissionais cultivar sua aparência pessoal e utilizar vestimentas compatíveis com o ambiente institucional e cultural em que atuam. Quando o profissional estiver em atendimento presencial à cliente, este deverá vestir-se com roupas formais, porém quando em atendimento remoto e/ou atividades internas serão aceitas vestimentas casuais.

| Roupas formais | Roupas casuais |
|--|--|
| Calça social | Camisetas |
| Camisas sociais (manga longa ou curta) | Camisas polo |
| Calça jeans com camisa social | Calça jeans |
| Sapatos sociais (salto médio/alto para mulheres) ou sapatênis | Sapatênis |
| Tailleur | Tênis |
| Acessórios discretos | Sapatos sem salto |
| Vestidos e saias (com comprimento na altura do joelho ou no máximo um palmo acima do joelho) | Roupas coloridas (com estampas diversas) |
| Camisas polos, jaquetas ou acessórios com estampas no padrão CIGAM | Bermudas |

| Roupas que não devem ser utilizadas | |
|--------------------------------------|--|
| Decote profundo | Camisetas de time de futebol (em casos específicos há liberação e será comunicado) |
| Minissaia | Bonés |
| Shorts curtos | Roupas camufladas |
| Roupas que deixam a barriga à mostra | Chinelos devem ser evitados |
| Transparências e brilhos | Roupas esportivas |
| Roupas amassadas ou manchadas | Roupas com estampas discriminatórias ou propaganda política; |

Meias arrastão, coloridas ou com detalhes

Resumindo: dentro de uma empresa, o bem de todos prevalece sobre o bem do indivíduo.

Assim como questões de apresentação pessoal são de extrema importância, aspectos relacionados a maneira como a pessoa se comporta também implicam em significativas impressões, podendo ser elas positivas ou negativas, que muitas vezes se sobressaem a vestimenta. Por isso, fique atento a construção da sua imagem pessoal!

Redes Sociais - Aspectos a considerar em sua utilização

Como o próprio nome diz, a rede é social, porém, não podemos esquecer que ao longo do tempo vão fazendo parte de nossa comunidade social os colegas de trabalho de empresas atuais e anteriores, colegas que estudam conosco, clientes, parceiros, fornecedores e até alguém que não conhecemos, mas que pede para participar de nossa comunidade.

Muitas vezes, as informações sobre nossa vida social, familiar, conjugal e acadêmica, situações ocorridas em nosso trabalho, a expressão de nossas angústias, alegrias, conquistas, decepções, são feitas através dos manifestos online e atingem um grande nível de alcance.

Entendemos que as redes sociais trazem benefícios para todos, porém, é necessário ter cuidado com algumas informações e divulgações pessoais. Os excessos podem prejudicar sua carreira e a imagem de nossa empresa.

Dessa forma, esperamos que nossos profissionais analisem seu comportamento e suas atitudes frente a essas tecnologias pois, dependendo do grau de intensidade de sua exposição, acabará acarretando prejuízos tanto para o profissional, quanto para a CIGAM. Jamais registre questões relacionadas ao trabalho, insatisfações ou comentários sobre clientes, colegas ou fornecedores.

Algumas dicas importantes:

- Evite participar de comunidades ligadas a atividades que remetam ao ódio, preconceito, discriminação ou crime de qualquer natureza, inclusive ambientais;
- Evite usar dois perfis na mesma rede, pois isso pode refletir negativamente na sua imagem, como se houvesse algo a “ser escondido” em um dos dois perfis;
- Tome cuidado na hora de adicionar novos amigos na sua rede, pois alguns deles podem interferir na sua imagem de forma negativa;
- Seja criterioso ao escrever qualquer comentário atentando ao conteúdo, à forma e até mesmo à ortografia.

Dedique o tempo do seu horário de expediente para realizar atividades profissionais relacionadas à CIGAM. Outras atividades devem ser realizadas, preferencialmente, durante os intervalos e o horário de refeição.

Contamos com a ajuda de todos os profissionais como disseminadores de nossa marca e práticas. Compartilhe nossos conteúdos em suas redes sociais!

Comercialização de produtos

É vedada aos colaboradores a comercialização (oferta, compra ou venda) de produtos de qualquer natureza nas dependências da empresa, independentemente de ser durante ou fora dos horários de expediente de trabalho.

c. Relação com parceiros e fornecedores

As práticas da empresa com seus parceiros e fornecedores são comerciais e legais, sendo devidamente tratadas com respeito e honestidade em todos os campos da relação de negócio. Os parceiros e fornecedores contratados devem

pautar seu comportamento condizente com as diretrizes de ética e conduta da CIGAM.

Parceiros

A Rede de distribuição CIGAM, formada pelos nossos parceiros, é uma das principais estratégias de crescimento da empresa e parte importante do nosso negócio. Portanto, os integrantes destas empresas parceiras, devem ser tratados como colegas de trabalho e eles também participam do compromisso de manter e zelar pela boa imagem da CIGAM. Todo e qualquer tipo de envolvimento com estes, deve ser pautado nos princípios citados no item “relacionamento com profissionais e com clientes”.

A CIGAM garantirá sempre as mais elevadas práticas éticas na seleção, negociação e administração de todas as atividades, tratando com respeito todos os parceiros, sem privilégios ou discriminação de qualquer natureza, independentemente do nível de parceria e do volume de negócios que mantêm com a empresa. Sendo assim, cabe à CIGAM proporcionar oportunidades entre eles para cumprir rigorosamente os acordos e metas estabelecidos com os mesmos.

O atendimento e tratamento das demandas de trabalho advindas de parceiros devem seguir os padrões e os procedimentos estabelecidos pela empresa. Para isso, é importante que todos conheçam e apliquem os fluxos de trabalho apresentados no “Manual do Parceiro CIGAM”.

Algumas dicas importantes:

- Mantenha sempre uma postura alinhada com nossos Valores.
- Não assuma qualquer compromisso em nome da CIGAM, a menos que isso faça parte do seu escopo de trabalho e que os níveis adequados de aprovação tenham sido obtidos.
- Utilize linguagem simples, amigável e transparente.

Fornecedores

A escolha dos fornecedores baseia-se em critérios claros e profissionais, podendo ser conduzida por processos de concorrência ou cotações de preços, evitando-se assim que interesses pessoais dos profissionais encarregados dessas escolhas constituam-se critérios de seleção.

d. Relação com os concorrentes

A CIGAM respeita seus concorrentes. Não devemos de hipótese alguma denegrir de forma escrita ou verbal a competência ou outras características de seus concorrentes. A competência e qualidade dos produtos e serviços são os nossos fatores soberanos para influenciar o mercado.

Não devem ser tema de discussão com concorrentes: estratégias de negócios, políticas de preço, termos contratuais, composição de custos e outras informações confidenciais que envolvem diferenciais competitivos. É vedado a qualquer colaborador da CIGAM o fornecimento de informações e/ou documentos inerentes ao nosso negócio para qualquer integrante de empresa concorrente ou não.

Possuímos uma relação de parceria com algumas empresas da região que atuam no mesmo ramo de atividade da CIGAM. Esta parceria fortalece o setor de Tecnologia da Informação na região através de programas conjuntos de capacitação de mão-de-obra e aumento de força política junto aos órgãos municipais e governamentais. Cabe a todos os profissionais e parceiros da empresa, respeitar e agir de acordo com este princípio a fim de garantir a reciprocidade das relações.

e. Relação com a comunidade externa

A CIGAM procura sempre conviver de forma harmoniosa com a comunidade onde está inserida, respeitando as pessoas, suas tradições, seus valores e o meio ambiente. Ao mesmo tempo, busca colaborar com o desenvolvimento local, na melhoria da qualidade de vida e na redução dos problemas e das desigualdades sociais.

A CIGAM não utiliza trabalho infantil e deve se certificar de que seus parceiros e fornecedores seguem o mesmo princípio. Além disso, apoia e realiza atividades que ajudam a desenvolver as crianças da comunidade onde atua e, na medida do possível, oferece estágios e programas de treinamento e aprendizagem para jovens.

Ações Sociais

Periodicamente, a CIGAM realiza ações sociais junto às entidades e ONG's da região. O intuito é, além de contribuir com o desenvolvimento local, desenvolver um senso de corresponsabilidade social em nossos profissionais. Para isso, busca envolvê-los ativamente em todas as ações e eventos realizados.

O nosso principal alvo são as crianças e os jovens, particularmente no que se refere à educação destes. A CIGAM acredita que os investimentos efetuados nas crianças e jovens serão recompensados no futuro. É por essa razão que a empresa possui uma forte parceria com a ABEFI – Associação Benéfico Evangélica da Floresta Imperial - organização da sociedade civil, que se ocupa em melhorar a qualidade de vida das pessoas.

Todos os profissionais e prestadores de serviços devem agir com responsabilidade e em conformidade com os princípios éticos na defesa da imagem e da reputação da empresa, sempre que estiverem participando de atividades junto à comunidade.

Trabalhos Acadêmicos

A CIGAM incentiva a utilização de práticas e processos internos como foco ou cases para realização de trabalhos acadêmicos. Entretanto, a avaliação das solicitações, autorização e encaminhamento, deve ser feito pela área de Recursos Humanos da empresa.

Como critério de aprovação destas solicitações, serão levados em consideração os seguintes pontos:

O trabalho deve ser acompanhado por um representante da empresa, designado pela avaliação do RH;

O trabalho deve ter objetivos alinhados aos princípios e interesses da empresa;

O nome da empresa poderá ser utilizado somente quando autorizado, formalmente, pela CIGAM através de um membro da gerência ou direção;

É imprescindível que a empresa tenha acesso aos resultados do trabalho desenvolvido.

f. Relação com o Meio Ambiente

A CIGAM atuará de forma a proteger o meio ambiente em todas as localidades onde desenvolve atividades comerciais. Todos os profissionais devem conduzir suas operações, seus projetos e seus serviços em conformidade com as regulamentações aplicáveis:

- Usando recursos naturais sem prejuízo ao meio ambiente;
- Armazenando e descartando resíduos de acordo com as normas e regulamentações sanitárias;
- Usando material reciclável, sempre que isso for viável;
- Incentivando a reciclagem de materiais, sempre que isso for possível;
- Projetando novas instalações e reformas de modo a se integrarem, sem prejudicar o equilíbrio natural do ambiente;
- Economizando recursos como energia elétrica, consumíveis diversos e combustíveis fósseis.
- Evitando usar copos descartáveis, utilizando xícara e garrafinha de água que você pode trazer de casa.
- Separando o lixo e resíduos orgânicos do material seco/reciclável

A CIGAM está comprometida com Sustentabilidade e incentiva o consumo consciente dos recursos. Contamos com os nossos profissionais para diminuir o uso/desperdício dos recursos que utilizamos no nosso dia a dia de trabalho.

Lixo Eletrônico:

Os equipamentos eletrônicos possuem em sua composição química, substâncias tóxicas ao meio ambiente e sua decomposição pode trazer prejuízos à saúde. Quando depositados de modo irregular e expostos ao tempo, liberam partículas que podem contaminar o solo e o ar. Na CIGAM, prezamos pela separação correta deste tipo de material, destinando à locais específicos o descarte destes objetos.

A CIGAM é ponto de coleta o ano todo e você pode dar o destino correto de seu lixo eletrônico pessoal trazendo-o até a empresa e entregando para a equipe de TI (sala no térreo do Hub de Inovação)!

g. Relação com a Imprensa

A CIGAM considera que os veículos de comunicação impressa (jornais, revistas) e eletrônica (rádio, TV, Internet), exercem papel muito importante como canais de informação da sociedade. Assim, sempre que possível, está aberta a atender às solicitações da imprensa.

A informação divulgada pelos veículos de comunicação tem influência na formação da imagem da organização e, por essa razão, a CIGAM mantém um trabalho centralizado para garantir sua adequada percepção. As declarações em nome da CIGAM são feitas pelos diretores, lideranças ou pessoas especialmente designadas. Cabe a esses porta-vozes delegarem a outros profissionais a responsabilidade de atender aos veículos de comunicação.

Se você for procurado para dar informações, escrever artigos ou dar entrevistas e declarações sobre a CIGAM, siga as seguintes orientações:

Nunca responda imediatamente a esta consulta direta. Procure o setor de Marketing da CIGAM para que seja verificado a presença de risco para a empresa;

Não se deixe levar pelo entusiasmo. Ao receber uma solicitação, diga que o setor de Marketing irá entrar em contato imediatamente. Explique que essa é uma norma da empresa. Peça o nome e telefone do jornalista e repasse ao setor responsável.

h. Relação com o Governo e Entidades de Classe

A CIGAM mantém o mais alto nível de integridade na relação com representantes do governo. Tem como filosofia participar das entidades e associações representativas de seus setores de atuação. Essa participação deve ser sempre decidida pelos acionistas, de modo a garantir adequada representação sem prejudicar a eficácia e o trabalho do profissional envolvido.

A participação ativa de profissionais em entidades de caráter social, cultural ou beneficente que tenham reconhecimento público, feita em caráter individual, é vista pelos acionistas como uma contribuição importante à sociedade, desde que não afete negativamente sua atividade e seu trabalho regular.

A CIGAM respeita a legislação e as autoridades de todas as instâncias do governo agindo de forma íntegra e ética. Proíbe-se a realização de pagamentos, gratificação e oferecimento de quaisquer vantagens para funcionários e gestores de empresas, assim como órgãos do governo a fim de agilizar serviços e/ou ações administrativas.

Somos uma empresa apolítica, ou seja, estamos comprometidos com o governo independente do partido político em atuação.

i. Saúde e segurança no trabalho

De acordo com a classificação do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego – a CIGAM é classificada como uma empresa de baixo risco. Mesmo assim, busca garantir boas condições de trabalho primando pela segurança e saúde de sua equipe, disponibilizando para isso todas as condições e equipamentos necessários.

Acidente de trabalho é aquele que acontece no exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional. O acidente de trabalho deve-se principalmente a duas causas:

- I. **Ato Inseguro:** É o ato praticado pelo profissional, em geral consciente do que está fazendo, que está contra as normas de segurança. São exemplos de atos inseguros: subir em telhado sem cinto de segurança

contra quedas, ligar tomadas de aparelhos elétricos com as mãos molhadas e dirigir em altas velocidades.

- II. **Condição Insegura:** É a condição do ambiente de trabalho que oferece perigo e ou risco ao trabalhador. São exemplos de condições inseguras: instalação elétrica com fios desencapados, máquinas em estado precário de manutenção.

Cabe aos profissionais cumprir e contribuir para a melhoria das ações voltada à saúde e segurança, cuidando da sua integridade e da integridade de todos os membros de sua equipe. Além disso, devem buscar identificar e informar aos seus gestores, tarefas e/ou condições que possam lhe oferecer risco, assim como aos demais profissionais.

Possuímos uma Comissão Interna de Prevenção ao Acidente de Trabalho – CIPA que está focada em identificar e tratar possíveis condições inseguras de trabalho. Todos os anos o grupo de trabalho é renovado através de eleição feita pelos próprios profissionais. Você pode entrar em contato com esta comissão através do e-mail: cipa@cigam.com.br

j. Tecnologia da Informação

A CIGAM disponibiliza aos seus profissionais sistemas ou meios de comunicação tais como correio eletrônico (e-mail), internet, telefone fixo e celular, chats de comunicação interna, entre outros. Respeitamos a privacidade de nossos profissionais, mas esse direito pode ter limites quanto à conduta relacionada com o trabalho.

Esses sistemas ou meios de comunicação são propriedades da CIGAM e, portanto, devem ser utilizados primordialmente para comunicações profissionais. Para o uso dos programas e sistemas, cada pessoa tem sua senha de acesso individual e intransferível. Porém a empresa poderá, sempre que julgar necessário, acessar os conteúdos das comunicações realizadas por esses meios.

A CIGAM admite que haja, por esses meios, comunicação de caráter pessoal, desde que séria e respeitosa. Entendemos como falta de seriedade ou de respeito, quando a utilização destes meios prejudicar o bom andamento das atividades de

trabalho, este ato é considerado abuso e passível de punição com medidas disciplinares.

É política da CIGAM, licenciar um número de programas suficiente para assegurar aos profissionais as necessárias condições de trabalho. É proibida a instalação e utilização de software e cópias não legalizadas e não autorizadas pela empresa no ambiente e nos equipamentos de uso da empresa.

É de responsabilidade do profissional conhecer e respeitar a “Política de TI” implantada especificamente para esse item. Também é de responsabilidade do profissional zelar pelos ativos da empresa, especialmente os que estão sob sua responsabilidade.

k. Administração e aplicação do Código de Ética

Violação do Código

As penalidades são caracterizadas como corretivas e seguem os níveis abaixo mencionados:

- a) Penalidade de Nível 1: Refere-se a uma Carta de Advertência por escrito. É uma penalidade de caráter brando, que consiste em alertar o colaborador por falta disciplinar cometida. A iniciativa não visa propriamente punir uma falta, mas tão somente alertar ao colaborador sobre a infração cometida. O Coordenador e Gerente imediato serão comunicados. Não resulta em perda do direito à remuneração.
- b) Penalidade de Nível 2: Refere-se a uma Carta de Suspensão por escrito. A suspensão é uma medida mais rigorosa, pois implica no afastamento do colaborador de sua atividade por um prazo* a ser determinado pelo Comitê de Ética. Resulta em perda do direito à remuneração durante o período de suspensão e pode ser imposta, no caso de reincidência de uma penalidade de nível 1. * O prazo não será superior a 30 (trinta) dias corridos, de modo a evitar a caracterização de rescisão indireta do contrato de trabalho.
- c) Penalidade de Nível 3: Trata-se da penalidade ou medida validada exclusivamente pelo Comitê de Ética, após aplicação das formas de punição previstas.

IMPORTANTE!

Falsas denúncias constituem crime.

As denúncias serão avaliadas e os acusados terão direito a defesa.

Apuração Prévia

Para aplicação de quaisquer das penalidades ou medidas supracitadas, a CIGAM (através do RH) compromete-se a apurar, detalhadamente, a procedência e veracidade da falta cometida pelo colaborador.

Comunicação ao Colaborador

Considerando a dificuldade de se provar uma penalidade verbal, todas as penalidades serão efetuadas por escrito. A comunicação será acompanhada de breve exposição dos fatos que geraram a punição, a fim de que o colaborador saiba o porquê está sendo punido e possa corrigir o seu procedimento ou conduta imediatamente. O colaborador deverá, ainda, atestar o recebimento da comunicação da penalidade por escrito.

Momento da aplicação da penalidade

A CIGAM sempre observará o princípio da “imediatidade” (norma que diz respeito ao momento em que deve ser aplicada a punição). De acordo com esse princípio, a punição deve ser aplicada logo após a apuração e comprovação da falta cometida.

I. Responsabilidades

Lideranças

Cada líder de equipe na empresa é um representante da CIGAM entre os profissionais e tem obrigação de:

- Conhecer de forma detalhada o Código, de modo a esclarecer as dúvidas de sua equipe e, quando não for possível, encaminhá-las ao Comitê de Ética e Conduta da CIGAM;
- Servir como exemplo, adotando comportamentos e atitudes que correspondam ao estabelecido no Código;
- Divulgar os valores da CIGAM e as definições do Código para sua equipe, parceiros, clientes, fornecedores e outros segmentos sociais com quem mantém contato, orientando-os sobre os procedimentos previstos;
- Identificar infrações ao Código e atuar de modo a corrigi-las e eliminá-las, levando os casos ao conhecimento do Comitê de Ética da CIGAM para informação e ações adicionais, se essas se fizerem necessárias.

Profissionais

Cada profissional da CIGAM deve zelar pelo cumprimento do Código de Conduta e Ética e informar o seu superior imediato, a área de Recursos Humanos ou Comitê de Ética da CIGAM, quando souber de alguma violação às normas aqui descritas.

Recursos Humanos

- Ler, compreender e zelar pelo cumprimento do Código de Ética;
- Divulgar o Código de Ética e informações relativas ao assunto
- Receber e promover alterações no código depois de aprovadas pelo comitê de Ética.

Comitê de Ética

- Elaborar e revisar periodicamente o Código de Ética;
- Subsidiar as chefias com informações sobre os princípios, normas e procedimentos relativos ao Código de Ética;
- Receber informações de violações do Código de Ética;
- Garantir o sigilo sobre as informações recebidas;
- Analisar e avaliar as violações do Código de Ética, dando suporte à tomada de decisão;
- Encaminhar à Diretoria os casos mais graves de violações do Código de Ética;

- Divulgar as ações e medidas tomadas frente às violações do Código de Ética.

Direção

Os diretores são responsáveis por comunicar estas normas a todos aqueles com quem trabalham, garantindo que eles compreendam e obedeçam às mesmas, criando um ambiente onde as pessoas possam discutir livremente questões éticas e jurídicas.

- Nomear e alterar os membros do Comitê de Ética sempre que julgarem necessário;
- Participar da validação de alterações no Código (1 membro da direção);
- Participar do julgamento na aplicação de punições.

Disposições finais

Em situações nas quais o assunto possa causar constrangimento se tratado com a liderança imediata, você poderá utilizar o canal de Sugestões da empresa ou o e-mail do comitê para esclarecer dúvidas ou sinalizar situações em que identifique o não cumprimento deste Código de Ética e Conduta.

Toda denúncia recebida pelo comitê será tratada com confidencialidade. Nenhuma retaliação ao profissional será aceita por se reportar em boa fé. Caso você perceba retaliação de qualquer natureza, deverá informar de imediato o Comitê.

Sugestões de melhorias e esclarecimento em relação ao conteúdo do Código de Ética e Conduta da CIGAM devem ser encaminhadas ao Comitê pelo e-mail: comitedeetica@cigam.com.br



ERP . CRM . BI . RH . PDV . MOBILE

    /erpcigam  (11)94511.1089

O Código de Conduta e Ética da CIGAM, bem como as normas gerais aplicáveis, políticas e instruções de trabalho da CIGAM, encontram-se inseridos na Intranet da empresa.

