



Manual de Conduta Ética

NOSSOS VALORES

Respeito à Vida
Respeito à Diversidade
Respeito ao Meio Ambiente
Integridade e Transparência
Dilemas Éticos
Comunicação
Comitê do SGI
Medidas Disciplinares

FUNCIONÁRIOS E O AMBIENTE DE TRABALHO

Rel. Internos e Sinergias
Conflito de Interesses
Assédio Moral
Assédio Sexual
Discriminação
Saúde, Seg. e Meio Ambiente
Uso de Álcool e Drogas
Sigilo das Informações

RELAÇÕES COM PÚBLICOS EXTERNOS

- Rel. com Concorrentes
- Rel. com Parc. Comerciais
- Rel. com a Comunidade
- Rel. com o Governo
- Part. Política e Doações
- Rel. com Fornecedores
- Brindes, Entret. e Hospital.
- Imprensa
- Imagem e Reputação
- Lei Anticorrupção

USO DOS RECURSOS DA EMPRESA

- Patrimônio da Empresa
- Seg. da Informação
- Proprie. Intelec. e Confid.
- Informação Corporativa
- Proteção de Dados

GESTÃO DO MANUAL DE CONDUTA ÉTICA

- A Quem se Aplica...
- Violações ao Manual
- Termo de Ciência

Nossos Valores

- Priorizamos a segurança nas atividades e o respeito ao meio ambiente;
- Somos éticos;
- Valorizamos as pessoas;
- Focamos no cliente.

Os nossos valores foram desdobrados em princípios fundamentais que orientam o nosso caminho para que a organização permaneça uma empresa ética, crescendo continuamente e de forma sustentável.

Entender e seguir esses valores e princípios significa aprender sempre e praticar no dia a dia os comportamentos chave esperados: obsessão por segurança e gestão de riscos, diálogo aberto e transparente, empoderamento com comprometimento, responsabilidade pelo todo e escuta ativa e engajamento com a sociedade.

Respeito à Vida

- A vida é o centro de tudo.
- O direito à vida é inviolável e, por isso, a organização dá atenção prioritária ao bem-estar, a saúde, a segurança das pessoas como valores fundamentais em todas as suas atividades, traduzindo-se em suas políticas e práticas;
- São princípios supremos e indeclináveis da organização a saúde e o bem-estar, a segurança e o desenvolvimento das pessoas, do negócio e da sociedade, sem qualquer forma de preconceito ou de discriminação, respeitando as diferenças e promovendo um ambiente de confiança; o acolhimento, a empatia, a cordialidade e a solidariedade no relacionamento interpessoal; a pluralidade de pensamento e a justiça nas relações;

- Reconhecemos que nossas decisões podem afetar a vida de outras pessoas, sejam elas empregados ou não. Por isso, adotamos padrões que nos permitem ter disciplina operacional, além de planejar e executar nossas atividades de forma ética, responsável e segura;
- Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos, buscamos constantemente prevenir potenciais impactos e violações e, quando necessário, trabalhamos para mitigá-los e remediá-los nas atividades da organização e ao longo de nossa cadeia produtiva. Para isso, seguimos os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e as legislações de cada local em que atuamos, além de padrões nacionais e internacionais.

Respeito à Diversidade

- Valorizamos a diversidade e promovemos um ambiente inclusivo. Investimos no desenvolvimento constante de nossos empregados, porque acreditamos que o nosso crescimento está interligado com o crescimento de quem participa da construção do nosso negócio no dia a dia. Reconhecemos e damos oportunidades de forma justa, igualitária e meritocrática a todas as pessoas;
- Asseguramos que cada indivíduo seja respeitado e tenha a oportunidade de desenvolver seu potencial, independentemente de suas diferenças culturais ou ideológicas, deficiências, gênero, cor, etnia, nacionalidade, origem, convicções políticas, crenças religiosas, idade, estado civil, classe social, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra condição.

- Formamos nosso ambiente de trabalho baseados em relações de respeito mútuo, ética e integridade. Sabemos que cada pessoa é única e singular, assim como o contexto no qual ela está inserida no dia a dia. Nosso modelo de gestão busca reconhecer e considerar esses elementos antes de qualquer tomada de decisão que possa afetar nossos empregados.
- Não toleramos nenhuma forma de preconceito, discriminação, racismo, homofobia, assédio moral ou sexual, nem quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento.

Respeito ao Meio Ambiente

- Respeitamos a natureza e acreditamos que esse respeito é um dos suportes da nossa excelência operacional.
- Somos conscientes da importância e do contexto global de conservação das fontes de recurso da natureza.
- Gerimos, de forma responsável, riscos e impactos de nossas operações sobre as comunidades e contribuímos para a promoção de um legado positivo nos territórios em que estamos presentes, respeitando e considerando aspectos sociais, culturais, ambientais e econômicos.
- Nossa atuação perante a sociedade se dá por meio de interações respeitadas, sempre baseadas nos princípios da ética e da integridade, que favoreçam a livre e igualitária participação de boa-fé das pessoas e promovam parcerias intersetoriais.

Integridade e Transparência

- Nossos colaboradores sempre devem agir com integridade em suas relações internas e externas, mantendo sempre coerência plena entre o discurso e a prática;
- Observando-se sempre as questões que afetam à segurança da informação e à privacidade e proteção dos dados pessoais, a transparência deve nortear todas as relações da empresa e deve estar refletida numa comunicação franca e aberta com os diversos públicos de interesse, cooperando, inclusive, com investigações e fiscalizações realizadas por autoridades governamentais às quais a organização esteja submetida;

- Somos uma empresa com escuta ativa, que valoriza a manifestação de opiniões e a diversidade de pontos de vista. Agimos com maturidade e respeito diante do contraditório, aprendendo constantemente. Em nenhuma hipótese retaliamos manifestações de divergência.
- Sabemos lidar com os nossos erros e, por isso, repudiamos qualquer omissão de problemas. É esperado que todos sempre pratiquem um diálogo aberto e transparente.
- Conflitos de interesses acontecem quando alguém age em benefício próprio, ou para beneficiar familiares, pessoas próximas, fornecedores ou funcionários de governo, independentemente de a organização se beneficiar, se prejudicar ou não. Repudiamos e afastamos qualquer ação, influência ou decisão motivada por interesses contrários às normas que não sejam exclusivos e legítimos da organização.

- Sabemos que a corrupção acontece quando alguém dá, promete, oferece ou autoriza favores ou algo de valor, direta ou indiretamente, para influenciar uma decisão, para ganhar uma vantagem indevida ou para obter ou manter negócios, podendo ocorrer na esfera pública ou privada.
- Além de ser um ato ilegal e antiético, sujeito à responsabilização criminal, a corrupção traz graves consequências para a empresa e para a sociedade. A CCT conceitual tem tolerância zero para suborno e corrupção e não protege quem faz uso dessa prática, seja um empregado, seja um administrador seja um fornecedor.
- Possuímos um Programa de Integridade, com governança, diretrizes e regras claras sobre corrupção, que incluem ações periódicas de treinamento, monitoramento e gestão de consequências, prezando pela não obstrução de qualquer atividade de fiscalização relacionada a esse tema.

- Estimulamos a construção de boas relações com nossos diversos interlocutores externos. A troca de presentes, refeições e entretenimento não é incentivada, mas é permitida em contextos culturais ou de celebração de parcerias institucionais. Essa troca nunca poderá ser usada para influenciar decisões nem para obter vantagem indevida, e jamais deve ser feita em dinheiro ou equivalente em dinheiro, como vouchers ou cartões-presente.
- Além disso, deve:
 1. ter caráter exclusivamente institucional (nunca de negócio);
 2. acontecer de forma transparente;
 3. não ter nenhum tipo de conflito de interesses; e
 4. respeitar as regras internas de ambas as partes sobre esse tema.

- Precisamos ser coerentes com nossos valores e praticá-los diariamente em todos os aspectos do nosso negócio, incluindo a escolha de nossos fornecedores e o relacionamento com eles.
- Nossas relações com fornecedores, que são parte da nossa cadeia de valor, são pautadas por boa-fé, honestidade, ética e transparência, e sempre buscam contribuir positivamente para o desenvolvimento econômico e social das regiões em que atuamos.

- A CCT Conceitual é representada institucionalmente por empregados, diretores e parceiros que se relacionam com interlocutores externos. Acreditamos que o respeito mútuo e a coerência com nossos valores são a base desses relacionamentos, independentemente da localidade e da situação.
- Não há espaço para conflitos de interesses, uso indevido de informações confidenciais, corrupção nem práticas anticoncorrenciais nas nossas representações.

- Sabemos do esforço para a construção da reputação de uma empresa e como ela pode ser destruída rapidamente. Essa estruturação é um exercício diário, formado por pequenas e grandes ações praticadas por todos nós. O respeito à reputação da CCT Conceitual é consequência de ações responsáveis e corretas, decisões éticas, correções imediatas e respeito ao nosso Manual de Conduta e aos valores da nossa empresa.

Dilemas Éticos...

Todos estamos sujeitos a passar por um ou mais dilemas éticos e controversos em nossa trajetória.

Sempre que isso ocorrer, pergunte a si mesmo:

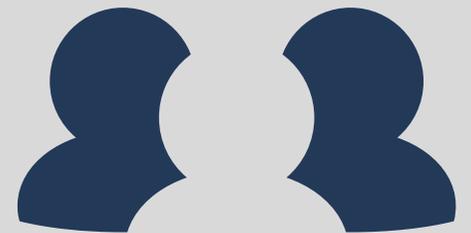
O FATO OU A DECISÃO ESTÁ DE ACORDO COM...



A LEI



AS POLÍTICAS E NORMAS



MEUS VALORES PESSOAIS

COMO EU ME SENTIRIA CASO MINHA DECISÃO...



APARECESSE EM JORNAIS



FOSSE EXPOSTO À MINHA FAMÍLIA



PREJUDICASSE OU COLOCASSE
ALGUÉM EM RISCO

Minha conduta é compatível com os valores da companhia?

Terei tranquilidade para explicar que agi de maneira adequada?

Minha conduta serve de exemplo para meus colegas de trabalho?

Estou agindo sem qualquer violação àquilo que está previsto na legislação ou nas normas internas?

Avaliei todas as informações disponíveis para a tomada de decisão?

Avaliei os riscos e a decisão a ser tomada é a melhor para a companhia?

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Esperamos de você o mesmo padrão de conduta ética descrita no presente Manual. Todos os empregados, gestores e administradores devem aderir ao Manual e nossos parceiros e fornecedores devem ser incentivados a adotarem princípios e normas semelhantes.
- Esperamos que você conheça e aplique não somente as diretrizes do Manual, mas também as políticas e os procedimentos, principalmente aqueles atrelados às suas atividades.
- Em situações em que pode haver diferenças culturais você deve atender a legislação ou a conduta que representar o mais elevado padrão de procedimento.
- Repudiamos qualquer forma de punição, ação disciplinar ou retaliatória feita contra qualquer pessoa que exponha ou ajude a tratar de uma questão referente à conduta empresarial. Caso isso ocorra, esperamos que você comunique a seus superiores ou relate o fato pela Ouvidoria ou PSIU.

Comunicação



Ouvidoria | www.conceitual.com.br



Formulário | PSIU – Problemas, Sugestões e Ideias Uteis



E-mail | cctqualidade@conceitual.com.br



E-mail | cctdir@conceitual.com.br



Formulário | Pesquisa de Percepção das Partes Interessadas



Telefone | [31] 3036-1400



Endereço | Rua dos Guajajaras, 931. Bairro Lourdes, Belo Horizonte, MG.

Canais de Reclamação e Denúncia

- Se você quiser informar uma suspeita de má conduta ética, o lugar correto é a Ouvidoria da CCT Conceitual.
- O canal é uma ferramenta exclusiva para esse fim, operado de forma independente e estruturado para garantir o sigilo absoluto, protegendo o anonimato do denunciante e preservando as informações para que uma apuração justa possa ocorrer. A Ouvidoria é um dos Canais de Denúncia da CCT Conceitual, e garante todas as condições para que um relato seja apurado com independência e imparcialidade.

TRATAMENTO DE RECLAMAÇÕES E DENÚNCIAS

- Para conhecer, analisar e resolver qualquer questão referente ao Manual de Conduta, a CCT Conceitual mantém os canais de comunicação descritos a frente, que podem ser acessados pelos públicos interno e externo.
- Imparcial e transparente, os canais garantem a confidencialidade das informações, preserva a identidade das pessoas envolvidas e promove um ambiente melhor para todos. Por meio dela, é possível esclarecer dúvidas de interpretação e encaminhar denúncias de descumprimento do Código de Ética
- Ao fazer uma denúncia, você pode ainda escolher permanecer no anonimato.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Relatos, denúncias e esclarecimentos relacionados ao Manual de Conduta, devem ser realizados com muita responsabilidade e seriedade.
- Sempre que vivenciar uma situação e tiver dúvidas sobre a conduta a adotar, ou, ainda, caso não concorde com a conduta adotada por um colega, procure conversar com seu superior imediato.
- Em situações nas quais o assunto possa causar constrangimento se tratado com seu superior imediato ou mesmo o gerente de sua unidade, você poderá enviar sua questão diretamente ao Comitê do SGI, por meio da Ouvidoria ou PSIU.
- Fique atento: para realizar uma denúncia ou contatar o Comitê do SGI, informe adequadamente o contrato/local onde a situação ocorreu.

Comitê do SGI

Com o objetivo de promover a disseminação dos princípios éticos, supervisionar as aplicações de medidas disciplinares e zelar pela cultura ética em todos os nossos negócios, a CCT Conceitual criou o Comitê do SGI, formado por pessoas preparadas para lidar com questões relacionadas ao possível desvio de conduta e questões de integridade de maneira geral.

- São ainda responsáveis por determinar a adoção das medidas necessárias às infrações e garantir sua aplicabilidade;
- Promover a atualização e revisão periódica do Ética.
- Tomar decisões administrativas nos casos mais graves de violação.
- Emitir recomendações sobre situações de potencial conflito de interesses entre partes relacionadas

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Esperamos que você ajude a promover e legitimar o respeito, o cumprimento e o aprimoramento do nosso Manual de Conduta Ética.
- Conhecendo a missão e as responsabilidades do Comitê e as práticas e posturas exigidas neste Manual, você poderá contribuir para que tais práticas sejam seguidas e respeitadas.
- Sempre que identificar uma postura duvidosa, procure ajudar seus colegas, e no caso de identificação de uma prática inadequada, fale com seu superior imediato, seu gestor ou entre em contato o SGI.

Medidas Disciplinarias

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 e podem incluir:

- Advertência verbal ou por escrito;
- Suspensão;
- Demissão com ou sem justa causa.

FUNCIONÁRIOS E O AMBIENTE DE TRABALHO



Relacionamentos Interno e Sinergia

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.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- O respeito no trato pessoal, independentemente da posição ocupada.
- O respeito às atribuições funcionais dos empregados, estando atento para não ultrapassá-las.
- A apresentação de trabalhos ou ideias de colegas conferindo-lhes o crédito.
- A transparência de seus vínculos, comunicando quaisquer atividades ou situações que possam acarretar conflitos de interesses.

Conflito 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.

O conflito de interesses na relação empregado-empresa ocorre quando o empregado usa a sua influência ou comete atos com o intuito de beneficiar interesses particulares.

- É de responsabilidade de cada um tomar decisões imparciais, excluindo os interesses pessoais, financeiros ou que possam, de alguma maneira, afetar seu próprio julgamento.
- Deve-se observar os limites dessa atuação de modo que não haja conflito de interesses, submetendo à aprovação.
- Informe o seu superior direto sobre quaisquer relacionamentos que possam envolvê-lo de forma direta ou indireta em um conflito de interesses, seja este real ou aparente.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Acima de tudo, você deve ser capaz de reconhecer situações em que possa estar conflitado e se abster de influenciar ou de tomar a decisão.
- Você deve evitar negociações que causem ou pareçam causar conflitos de interesses, mantendo-se sempre ausente de qualquer processo de tomada de decisão que influencie, ou possa ser percebido como influenciável, a sua capacidade de tomar uma decisão objetiva e do cumprimento de suas responsabilidades.
- Caso isso ocorra, informe o seu superior direto sobre quaisquer relacionamentos que possam envolvê-lo de forma direta ou indireta em um conflito de interesses, seja este real ou aparente.

Assédio Moral

Assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Estudiosos definem o assédio moral como a prática de comportamentos humilhantes, constrangedores, torturantes, vexatórios, os quais podem ser evidenciados por meio de palavras, gestos ou atitudes reiteradas e por um lapso temporal demorado, que causam uma degradação deliberadas das condições de trabalho.

Assédio Sexual

A conduta de assédio sexual se caracteriza como crime, tipificado no Código Penal, especificamente no Art. 216-A, nos seguintes termos: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 01 (um) a 2 (dois) anos.”

Constranger pode significar: tolher liberdade, dominar, subjugar, sujeitar, forçar, coagir, compelir, deixar alguém embaraçado, envergonhar, importunar, incomodar, dentre outros significados. Em outras situações, o superior restringe-se a prometer algum benefício caso o subordinado aceite a proposta de cunho sexual. Neste caso, importante salientar que o fato de não haver ameaça não significa que não há o assédio sexual. O constrangimento existe dentro da relação laborativa, caracterizando assim a irregularidade. O constrangimento junto ao subordinado pode ser realizado de forma ostensiva, tal como verbalmente, ou de forma mais discreta, como por gesto, por escrito ou por gravações e vídeos. Salientamos que o gênero do assediador e da vítima não é relevante para a análise e prosseguimento da denúncia.

Discriminação

A discriminação consiste numa ação ou omissão que dispense um tratamento diferenciado (inferiorizado) a uma pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua pertença a uma determinada raça, cor, sexo, nacionalidade, origem étnica, orientação sexual, identidade de gênero, ou outro fator.

Uma das situações mais comuns relacionadas a discriminação é o uso do humor como disfarce para ofensas. Outro ponto importante é que não deve ser normalizado, são os 'mal-entendidos' que disfarçam o preconceito racial.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Esperamos que você trate todos com respeito e dignidade, buscando sempre incentivar esse comportamento para que tenhamos um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação.
- Para tanto, nunca se comporte de uma maneira que seja ofensiva, insultante, intimidadora, maliciosa ou humilhante.
- Não faça piadas ou comentários sobre raça, etnia, religião, preferência sexual, idade, aparência ou deficiência física de uma pessoa.
- Jamais distribua ou exponha material ofensivo, incluindo fotos ou desenhos inapropriados.
- Nunca utilize os recursos da CCT Conceitual para transmitir material ofensivo.

Saúde, Segurança e Meio Ambiente

A saúde, a integridade física dos empregados e a proteção ao meio ambiente são prioridades para a CCT Conceitual, estando acima de questões econômicas ou de produção. É de responsabilidade de cada um estar familiarizado com as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança e meio ambiente e cumpri-los rigorosamente.

Tratamos de forma transparente todas as informações relativas à saúde, à segurança e ao meio ambiente que possam ter impacto sobre os nossos empregados, sobre as comunidades ou sobre o meio ambiente.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Esperamos que você identifique, avalie e tome medidas para controlar os riscos à saúde e à segurança associados ao seu trabalho. Nesse sentido, é imprescindível que você interrompa imediatamente qualquer trabalho que pareça inseguro.
- Certifique-se sempre de que todos à sua volta estão usando o equipamento de proteção individual necessário e de que você saiba o que fazer no caso de uma emergência.
- Interrompa imediatamente qualquer trabalho que possa contribuir para um incidente ambiental ou comunitário significativo, comunicando ao seu supervisor qualquer impacto real ou potencial ao ambiente, decorrente de um acidente ou incidente.
- Esperamos ainda que você incentive nossos fornecedores, parceiros e clientes a adotarem práticas responsáveis para minimizar os impactos ambientais.

**Uso de Álcool e de Drogas,
Porte de Armas,
Comercialização de
Mercadorias e Conteúdo
Inadequado**

- É proibido o exercício da função profissional sob influência de álcool, bem como seu uso nas dependências da empresa. Dessa forma, o uso de álcool em comemorações deve ser realizado fora do ambiente de trabalho.

- São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do empregado quanto de seus colegas de trabalho.
- Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da empresa salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

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

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Não ofereça nem consuma bebida alcoólica em nenhum local de trabalho.
- Nunca realize trabalhos quando estiver sob influência de álcool ou de drogas (ilícitas, legais ou prescritas).
- Não consuma álcool ou ofereça aos outros enquanto estiver nas dependências da empresa, suas unidades ou escritórios.
- Jamais porte, use ou repasse drogas ou substâncias ilícitas.

Sigilo das Informações e Informações Privilegiadas e Estratégicas

- A confidencialidade e privacidade das informações das CCT Conceitual, de clientes, fornecedores e parceiros de negócios devem ser respeitadas. Em alguns casos, o uso dessas informações pode inclusive infringir leis e regulamentos nacionais e internacionais, principalmente se utilizadas para seu benefício financeiro ou outros benefícios pessoais.

- Informações privilegiadas são dados relevantes sobre uma empresa que normalmente não estão disponíveis ao público em geral e devem ser tratadas com rigor e sigilo adequados.

- Informações estratégicas ou confidenciais são aquelas não conhecidas pelo mercado e cuja divulgação, seja ela motivada para um ganho pessoal indevido, ou mesmo fora de contexto, como, por exemplo, em um comentário a um colega, poderá afetar as operações da Empresa e por essa razão devem também ser tratadas com o devido rigor.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- É dever do empregado 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 CCT Conceitual e Clientes, – ainda não divulgadas publicamente, não pode passá las a terceiros
- Não se trata de uma infração possuir informações privilegiadas, no entanto, pode tornar-se uma infração criminal comprar, vender ou ainda negociar títulos relevantes enquanto possuindo informações privilegiadas.
- Trata-se também de uma infração criminal incentivar negociações privilegiadas ou divulgar informações privilegiadas para que outros lucrem com isso.

RELAÇÕES
COM PÚBLICOS
EXTERNOS



Relacionamento com Concorrentes e a Lei Antitruste

A CCT Conceitual repudia qualquer prática que possa restringir o comércio ou a livre concorrência, em especial as práticas ilegais de formação de cartel, fraude a licitações ou abusos de poder.

- Estamos totalmente comprometidos com o cumprimento das leis de concorrência; com o envolvimento ativo e a cooperação com as autoridades da concorrência; e com o cumprimento das leis de concorrência contra terceiros que ajam de forma anticompetitiva.
- Muito cuidado em qualquer contato envolvendo concorrentes, especialmente em mercados com concorrência restrita.
- Um dos pilares do Compliance praticado pela CCT Conceitual é a defesa da livre concorrência.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Considere a aparência e as implicações ao interagir com um concorrente, seja em uma situação pessoal ou comercial, e evite qualquer ação que possa insinuar qualquer tipo de combinação de preços e práticas com os concorrentes.

Entre em contato com o departamento jurídico:

- Antes de entrar para uma associação comercial envolvendo concorrentes;
- Quando o contato inadequado é iniciado por um concorrente;

- Ao considerar qualquer tipo de acordo de cooperação com um concorrente, como, por exemplo, a produção ou comercialização conjunta e logística compartilhada;
- Quando suspeitar de que um terceiro esteja agindo de maneira anticompetitiva com a CCT Conceitual.

Relacionamento com Parceiros Comerciais

Parceiros comerciais são uma parte importante dos negócios e operações da CCT Conceitual. Qualquer conduta inadequada por parte de nossos parceiros pode ter um impacto negativo na nossa imagem e reputação e nos expor potencialmente à responsabilidade civil ou criminal ou outras penalidades.

Por essa razão, esse Manual de Conduta deve servir de referência a nossos parceiros na condução de seus negócios com a CCT Conceitual ou em nome da CCT Conceitual, quando pertinente.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Você deve ter certeza de que o parceiro de negócios é respeitável, competente e qualificado para realizar o trabalho para o qual está sendo contratado e que a remuneração solicitada seja pertinente
- Para tanto, você deve procurar, no exercício de sua função, realizar uma análise minuciosa sobre tal parceiro, incluindo um possível processo de diligência anterior à contratação, de forma que possa assegurar que é um parceiro idôneo, devendo o desempenho dele ser monitorado e avaliado.
- Verifique cuidadosamente as faturas e exponha quaisquer cobranças suspeitas ou excessivas.

Relacionamento com a Comunidade

Nossas atividades têm um impacto significativo nas comunidades onde atuamos.

Nesse sentido, é imprescindível que tenhamos conhecimento adequado sobre todas as partes interessadas, suas necessidades e a forma como intervimos e como alteramos o seu modo de vida.

Estamos comprometidos com o desenvolvimento econômico e social das comunidades onde atuamos. É compromisso de todos agir de acordo com os nossos valores e manter canais de diálogo abertos com todas as comunidades em que estamos presentes.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Você deve, acima de tudo, respeitar as culturas e os diversos costumes de negócios das comunidades e dos países em que atuamos, desde que estes não entrem em conflito com o nossos valores ou a lei.
- Procure sempre identificar e considerar os interesses e as expectativas de todas as partes interessadas, especialmente os mais afetados por nossas operações, levando em consideração as suas opiniões na tomada de decisões.
- Investigue questões e reclamações e comunique os resultados às partes interessadas.

Relacionamento com o Governo

O fornecimento de informações a todas as esferas do governo, inclusive órgãos públicos municipais, estaduais e federais, deve ser efetuado sempre por escrito, mediante protocolo e com a devida orientação jurídica.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Seja verdadeiro, preciso, cooperativo e cortês ao lidar com funcionários do governo.
- Sempre que possível toda conversa com fiscais deve ser feita com a participação de pelo menos dois empregados da CCT Conceitual em uma sala apropriada para o trabalho.
- Todo o início de fiscalização deve ser imediatamente comunicado à Diretoria, que fornecerá as orientações de como proceder.

Participação Política e Doações

A CCT Conceitual respeita o direito individual do empregado de se envolver em assuntos cívicos e participar do processo político. Entretanto, tal participação deve ocorrer em seu tempo livre e à sua custa. Nessa situação, o empregado deve tornar claro que as manifestações são suas, e não da empresa. Recursos, espaço e imagem da CCT Conceitual não podem ser usados para atender a interesses políticos pessoais ou partidários.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- É vedado ao empregado realizar em nome da CCT Conceitual qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas ou causas políticas.
- Caso tenha uma atividade política, nunca use ou deixe que usem quaisquer bens ou recursos da CCT Conceitual para qualquer campanha política, partido político, candidato político, funcionário público eleito ou para qualquer uma das organizações a eles afiliadas.
- Jamais use sua posição na CCT Conceitual para tentar influenciar outra pessoa a fazer contribuições ou a apoiar qualquer partido político ou políticos.

Relacionamento com Fornecedores

Os fornecedores da CCT Conceitual devem passar por processos de contratação e avaliação por meio de critérios claros e sem discriminação. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza. Ao escolher um fornecedor, você deve tomar todos os cuidados necessários e abdicar da sua participação na decisão, caso esteja conflitado.

Uma conduta inadequada por parte de terceiros pode prejudicar a nossa imagem, por essa razão, é muito importante que nossos fornecedores e parceiros passem por uma avaliação, na qual consigamos constatar sua idoneidade e o maior rigor com as questões relacionadas aos direitos humanos e ao cumprimento das leis e dos regulamentos pertinentes ao realizar atividades em nome da CCT Conceitual.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Antes de contratar um fornecedor ou firmar um contrato ou compromisso, realize uma avaliação de riscos apropriada e uma análise comercial, incluindo avaliação do potencial fornecedor em relação à saúde, à segurança, ao ambiente e ao desempenho comunitário, à reputação, à conduta, à integridade, à qualificações e à experiência, à solvência e à capacidade para atender às nossas necessidades e políticas.
- Siga o procedimento adequado, obtendo todas as aprovações internas apropriadas, para assegurar, dentre outras questões, a existência de todas as cláusulas contratuais devidas.
- Todos os preços do fornecedor devem ser acordados, quer através de cotações ou de contratos, e uma ordem de compra deve ser emitida antes do início de qualquer trabalho.

Brindes, Entretenimento e Hospitalidade

O recebimento de brindes, hospitalidade ou entretenimento, ainda que possa ser uma maneira legítima de construção de bons relacionamentos comerciais, é uma prática proibida, exceto ao que se refere a brindes institucionais de valor insignificante, como canetas, cadernos e semelhantes. São considerados brindes institucionais aqueles que exibem logotipos da empresa.

No caso de recebimento de brindes que excedam as características acima descritas, deve-se devolver a cortesia.

É importante que nunca sejam usados para influenciar as tomadas de decisões e, caso sejam aceitos, é exigido o maior rigor para não parecer aos outros que tenha havido influência indevida.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Esperamos que você tenha muito cuidado ao aceitar brindes, devolvendo a cortesia, a menos que seja de valor insignificante.
- Dessa forma você protege a reputação de terceiros e a reputação da CCT Conceitual contra alegações de comportamento indevido, assegurando também a conformidade com as leis anticorrupção, nacional e estrangeiras.
- Caso você receba algo de valor que não possa, por alguma razão, ser devolvido, você deve escrever uma carta agradecendo a cortesia e explicando que das próximas vezes não poderá aceitar, em função das regras de compliance.
- Fique atento aos aspectos culturais e, no caso de dúvidas, procure o Comitê do SGI.

Imprensa

Os contatos com a imprensa serão promovidos, exclusivamente, pelos porta-vozes designados.

É vedado a pessoas não autorizadas realizar contato com a imprensa em nome da CCT Conceitual.

O contato com profissionais da imprensa não deve ser tratado, em hipótese alguma, como um relacionamento comercial e, portanto, não envolve favores ou pagamento de nenhuma espécie.

A CCT Conceitual adota uma posição objetiva e clara na divulgação das informações e busca satisfazer os interesses das partes envolvidas. O empregado não deve promover a divulgação de informações sigilosas ou inverídicas na imprensa.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Certifique-se de que todas as comunicações públicas sejam encaminhadas aos designados para tal. Esses deverão prestar informações completas, transparentes, exatas, compreensíveis e em tempo hábil.
- Obtenha todas as aprovações pertinentes antes de anunciar um material publicamente.
- Se receber uma ligação de um jornalista, explique que não está autorizado a comentar, anote o nome dele e o nome da organização e informe o representante do seu departamento de Comunicação/SGI.

Imagem e Reputação

A construção e o fortalecimento da imagem e da reputação da CCT Conceitual também se dão por meio de nosso diálogo e comportamento para com os públicos com os quais nos relacionamos. Para tanto, nosso agir, dentro e fora da empresa, deve estar sempre em consonância com os princípios e os valores da CCT Conceitual. Com relação ao uso das mídias sociais, a participação nas redes deve sempre respeitar as crenças e os valores da CCT Conceitual. Assim, é permitido que o nome da Empresa seja vinculado a postagens pessoais, como no facebook, instagram e outros, desde que isso não venha comprometer a nossa imagem e reputação e que as postagens não estejam vinculadas a condutas repudiadas pela Empresa ou contenham qualquer tipo de informação confidencial ou secreta.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Em palestras e participações em seminários e outros eventos públicos, o sigilo de informações confidenciais sobre a empresa e seus negócios deve ser rigorosamente respeitado.
- Tanto a participação como expositor em eventos quanto os temas a serem expostos devem ser previamente aprovados pela liderança do empregado envolvido.
- Sempre que chamado para representar a CCT Conceitual, você deve informar seu superior imediato para ajudá-lo a certificar-se de que a mensagem que irá transmitir é a mais adequada.

Lei

Anticorrupção

A CCT Conceitual repudia todo e qualquer tipo de corrupção. Um dos pilares do Programa de Integridade é a prevenção à corrupção, e, para isso, desenvolvemos o Guia Anticorrupção, que norteia os nossos esforços, detalhando a profundidade de nossas ações e auxiliando todos os nossos empregados na compreensão dos tipos de corrupção existentes, o impacto na imagem da Empresa e o que deve ser feito para evitá-los. É de responsabilidade de cada um conhecer e aplicar as regras e os cuidados expostos no nosso Programa de Integridade, bem como relatar, caso se tenha conhecimento, qualquer conduta duvidosa, utilizando-se dos canais disponíveis.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Consulte os princípios presentes nesse Manual e atue em conformidade com eles.
- Avalie os riscos de contratações de terceiros, de ações e atividades que possam configurar violação aos princípios e valores da organização,
- Você deve, ainda, incentivar seus colegas a consultarem e aplicarem princípios anticorrupção, atuar com “Senso de Dono” e não expor a sua pessoa nem a CCT Conceitual a riscos.

USO DOS RECURSOS DA EMPRESA



Patrimônio da Empresa

Os bens, os equipamentos e as instalações da empresa se destinam exclusivamente ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pela empresa.

São incluídas aí todas as formas de propriedades físicas e intangíveis, tais como instalações, inventário, tecnologia da informação (TI) e propriedade intelectual, bem como dados e informações da Empresa.

É obrigação de cada um proteger os bens da empresa e usá-los para as finalidades previstas.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- É de sua responsabilidade o uso e a proteção de forma adequada dos bens e recursos da CCT Conceitual, com o cuidado e manejo adequados.
- Mesmo que os itens sejam produtos para descarte, eles ainda são de propriedade da CCT Conceitual e não devem ser removidos sem a autorização necessária.
- Caso acredite que haja uma opção viável na venda dos produtos para descarte, proponha a solução e o custo total ao seu líder para uma análise mais aprofundada.

Segurança da Informação

A segurança das informações deve ser tratada com zelo. O uso inadequado dos sistemas de TI é vedado e pode nos expor a uma série de riscos, incluindo ataques de vírus e violações da segurança da informação.

É proibida a utilização de softwares (programas de interface nos aparelhos eletrônicos) ou hardwares (equipamentos físicos eletrônicos) piratas.

Usuários em geral não devem ter expectativa de privacidade na utilização desses sistemas e recursos.

Os sistemas eletrônicos e os recursos de informática estão à disposição dos empregados para o bom desempenho de suas funções. Seu uso para assuntos pessoais é permitido desde que não contrarie normas e orientações internas nem prejudique o andamento do trabalho.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- O conhecimento de nossas políticas de segurança da informação é de responsabilidade de todos.
- Quaisquer tipos de software e programa não devem ser copiados ou instalados nos computadores da CCT Conceitual sem a prévia autorização da área de Tecnologia de Informação.
- Os empregados não devem armazenar dados da CCT Conceitual em dispositivos pessoais.

Propriedade Intelectual e Confidencialidade

A propriedade intelectual é um ativo estratégico para a CCT Conceitual. Entende-se por propriedade intelectual marcas, patentes, desenhos industriais, nomes de domínio, direitos autorais, inovações, aperfeiçoamentos, processos ou produtos, projetos ou modelos, informações financeiras, comerciais ou de mercado, ideias, conhecimento ou qualquer outra atividade de cunho não material desenvolvida nas Empresas da CCT Conceitual ou por contratação delas, entre outros itens que beneficiariam um concorrente se fossem de seu conhecimento.

O resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas gerados na Empresa é de propriedade exclusiva da CCT Conceitual.

É responsabilidade de todos tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que se tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

- Verifique sempre se não existem direitos de propriedade intelectual de terceiros que possam impedir a implantação de novas tecnologias ou processos.
- Não instale qualquer software sem licença nos dispositivos da CCT Conceitual.
- Jamais aceite ou use informações confidenciais de outra pessoa, exceto quando houver permissão para tanto.

Informações Corporativas

- É dever da organização e de todos os seus colaboradores zelar pela confidencialidade, integridade, disponibilidade e autenticidade das informações corporativas e de dados pessoais que estejam em seu poder ou aqueles obtidos durante reuniões ou tratativas, os quais devem sempre ser tratados com a segurança adequada, conforme as regulações pertinentes e normas internas aplicáveis. Para tanto, são deveres de todos os seus colaboradores:

- Usar e compartilhar informações corporativas exclusivamente no âmbito necessário ao desempenho de suas respectivas atividades profissionais e conforme as normas e diretrizes de segurança da informação;
- Usar os recursos tecnológicos corporativos ou particulares para o acesso a serviços e informações da organização, de forma compatível com o permitido e previsto nas normas e diretrizes de segurança da informação;
- Zelar pelo sigilo e não divulgar ou compartilhar credenciais de acesso a serviços e recursos tecnológicos corporativos com terceiros ou utilizar credenciais de terceiros para acessar informações ou serviços em recursos tecnológicos corporativos;

- Adotar, seja no ambiente corporativo ou fora dele, as cautelas recomendadas e necessárias ao tratar e compartilhar informações da organização, em especial aquelas que sejam relevantes ao processo de decisão, com repercussão econômica, financeira, de conformidade legal, de imagem e de reputação;
- Respeitar o sigilo profissional, comercial e industrial e não divulgar, transmitir ou compartilhar as informações e os dados pessoais a que tenham acesso no exercício das suas atividades profissionais, que não tenham sido previamente autorizados pela alçada competente ou que estejam em desacordo com as normas e diretrizes de segurança da informação;

- Cuidar para que as informações inseridas em documentos e comunicações sejam verdadeiras, classificadas de acordo com o seu grau de sigilo e cujas restrições de acesso sejam compatíveis com as atividades profissionais desempenhadas e com as normas e diretrizes de segurança da informação;
- Reportar imediatamente, nos canais corporativos apropriados ou ao seu superior hierárquico, qualquer incidente, violação, não conformidade de segurança da informação, desaparecimento ou suspeita de perda de informação, de dados pessoais ou de equipamentos que contenham informações cuja divulgação ou acesso indevido possa causar danos à companhia ou aos titulares de dados pessoais;

- Efetuar descarte de forma segura, seguindo orientações corporativas, e não alterar ou destruir voluntariamente documentos originais de valor probatório, mantendo-os em arquivo, preferencialmente em formato digital, na forma e pelos prazos definidos em lei.

Proteção de Dados

É dever da CCT Conceitual garantir a todos os titulares de dados sobre os quais realiza tratamento o direito à privacidade e à proteção aos dados pessoais, proporcionando-lhes o exercício de seus direitos. Para tanto, são deveres de todos os seus colaboradores:

- Tratar dados pessoais apenas para fins específicos, necessários, definidos e legítimos;
- Observar e cumprir as normas e diretrizes de privacidade e proteção de dados pessoais;

- Zelar para que os dados pessoais sejam proporcionais, não excessivos, limitados ao mínimo necessário para o desenvolvimento de sua atividade e compatíveis às finalidades, antes de coletá-los, acessá-los, utilizá-los, armazená-los, divulgá-los ou de realizar qualquer outro tipo de tratamento;
- Proteger e zelar pela qualidade dos dados pessoais em todas as etapas de seu tratamento, com mecanismos de prevenção e segurança para evitar ou mitigar danos aos titulares de dados e à companhia;
- Estar ciente de que no uso dos equipamentos e recursos da companhia não deve haver expectativa de privacidade, podendo a companhia ter acesso ao conteúdo neles produzido ou transitado.

Gestão do Manual de Conduta Ética

A Quem se Aplica...

O Manual de Conduta Ética da CCT Conceitual aplica-se a Alta Administração, Comitês, Comissões, empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e qualquer pessoa que atue em nome da organização.

Esse Manual será periodicamente revisado e atualizado, no mínimo a cada dois anos, sob responsabilidade do Comitê do SGI. Cabendo ao mesmo comitê e a lideranças a aplicação das orientações contidas no mesmo.

A organização promoverá periodicamente o treinamento de seus funcionários, diretores e prestadores de serviço.

As orientações deste Manual devem ser observadas em todas as atividades da organização. No entanto é possível que você se depare com algumas situações em que as orientações deste Manual não sejam suficientes. Nesses casos, o seu talento pessoal, seu espírito criativo e seu poder de iniciativa para inovar poderão auxiliá-lo em sua tomada de decisão, sempre procurando avaliar os riscos e as consequências de seus atos.

Violações ao Manual de Conduta Ética

Toda ação tem uma consequência, e isso não é diferente no caso de má conduta ética.

Qualquer empregado ou Administrador que viole os princípios deste Manual de Conduta e demais políticas e normas da organização está sujeito às medidas disciplinares abaixo, que serão aplicadas de acordo com as leis locais e a gravidade da violação:

- Treinamento;
- Advertência;
- Suspensão;
- Demissão;
- Outras providências jurídicas

Termo de Ciência e Comprometimento

Eu _____, CPF nº _____
declaro ter lido e compreendido os requisitos da organização,
entre eles as diretrizes do Manual de Conduta Ética e assumo o
compromisso de cumpri-los e repeti-los.

_____, _____ **de** _____ **de** _____
(Local) (Dia) (Mês) (Ano)

(Assinatura do Colaborador)





Rua dos Guajajaras | 931 | Lourdes | Belo Horizonte | MG
www.conceitual.com.br | 31 3036-1400