

CÓDIGO DE CONDUTA CEGELEC

Este Código de Conduta tem por objetivo:

- Declarar o comprometimento da Cegelec em atuar e interagir de forma moralmente correta, ética e responsável com seus empregados, clientes, fornecedores, prestadores de serviços e comunidade em geral, fornecendo canais de comunicação para que qualquer desacato a este Código seja facilmente exposto à Direção da empresa.
- Tornar claro ao indivíduo quais são os limites e responsabilidades de suas ações enquanto perdurar sua condição de empregado da Cegelec e enquanto detiver informações confidenciais da empresa ou de seus clientes.

RESPONSABILIDADE

Todo empregado tem o dever de relatar à Cegelec qualquer ação de seu conhecimento que esteja em desacordo com os princípios deste Código.

Em cada Unidade da Cegelec há pelo menos um empregado na figura de Contato. Esse Contato foi escolhido por seus próprios colegas de trabalho. Sua missão principal é verificar na empresa ou ouvir de seus colegas qualquer caso de desrespeito aos itens deste Código. O Contato é devidamente instruído para agir nesses casos (vide IDT-CGB050).

Caso o empregado sinta-se desconfortável em reportar-se ao Contato, deve se sentir livre para falar diretamente com o responsável por Recursos Humanos ou com qualquer membro da Diretoria da Cegelec.

Pode, ainda, utilizar a Caixa SA8000, quando não é necessário ou não queira se identificar. A Caixa é aberta periodicamente pelo Correspondente de Comunicação da Unidade, na presença de um Contato. As informações ali contidas são enviadas para o setor de Comunicação, na Matriz, onde são tratadas (vide PRO CGB002).

Qualquer caso relatado será tratado com toda a presteza e confidencialidade devida. Nenhum empregado sofrerá qualquer retaliação ou constrangimento por apontar infrações que porventura venham a ocorrer contra este Código.

CONCEITOS

Informações confidenciais: são todas aquelas disponibilizadas pela empresa ao empregado para possibilitar que ele execute seu trabalho e que não são tornadas públicas. Essas informações podem referir-se a qualquer entidade ou pessoa, sejam a própria Cegelec, seus clientes, seus empregados etc.

Ética: pode ser entendida como o conjunto de regras e preceitos, qualificados do ponto de vista do bem e do mal, de um indivíduo, de um grupo, ou de uma sociedade.

Moral: é o conjunto de regras que denota bons costumes, boa conduta, segundo os preceitos socialmente estabelecidos pela sociedade ou por determinado grupo.

Conduta: é o modo de agir e de se portar.

APLICAÇÃO DO CÓDIGO

Este Código de Conduta permite-nos enfrentar grande parte das situações, mas não todos os problemas que venham a surgir em nosso cotidiano.

Quando o empregado tiver dúvidas sobre determinada ação ou decisão, deve se perguntar se o que está fazendo:

- Afeta o respeito que se sente por si próprio.
- Compromete seus valores éticos pessoais.
- É justo com todos os envolvidos.
- Viola alguma lei ou princípios da Cegelec.
- Causaria problemas a ele ou a outro empregado se suas ações fossem divulgadas.

Se ainda assim tiver dúvidas, o empregado deve então consultar o responsável por Recursos Humanos.

CÓDIGO DE CONDUTA

Artigo 1º: Conformidade com as leis

Todas as atividades da empresa têm que ser exercidas dentro das aplicações estritas de leis e regulamentos locais, além de respeitar os princípios éticos.

Artigo 2º: Relações trabalhistas e humanas, e privacidade de informações

Em contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, a Cegelec não admite a ocorrência de discriminação com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, idade, orientação sexual e afiliação política ou sindical.

Todas as informações pessoais relativas aos empregados devem ser mantidas com confidencialidade. Tais informações não devem ser registradas, exceto quando necessárias para o gerenciamento dos Recursos Humanos e com o conhecimento dos envolvidos. Nesse caso, a empresa garante tratar todos os dados particulares com dignidade e confidencialidade.

A empresa veta qualquer utilização de trabalho infantil. No caso de contratação de menores aprendizes para obediência à lei local, somente será permitida a faixa etária entre 16 e 18 anos, e é vedada a exposição desses aprendizes a trabalho inseguro ou perigoso.

Todos os empregados da Cegelec têm que ser remunerados e ter seus contratos de trabalho formalizados de acordo com as leis locais. A empresa não tolera relações de trabalho forçado de nenhuma espécie.

A Cegelec promove e defende o respeito ao bem estar mental, físico e emocional dos empregados em todas as situações. De forma nenhuma é permitido o uso de punição corporal ou de outras formas de coerção mental ou física, nem é tolerado que os empregados exibam esse comportamento.

A empresa deve agir de maneira a detectar, evitar ou reagir às ameaças à saúde ocupacional e segurança do trabalho de toda a sua força de trabalho, proporcionando um ambiente de trabalho seguro e saudável e promovendo treinamentos regulares sobre saúde ocupacional e segurança do trabalho para todos seus empregados, inclusive os novos.

Deve ser respeitado o direito de todos os empregados de formarem ou associarem-se a sindicatos de trabalhadores, ficando garantido o direito à negociação coletiva.

A empresa não admite comportamento, inclusive gestos, linguagem e contato físico, que seja sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou explorativo.

Artigo 3º: Negociando com Terceiros

A interação com as administrações e autoridades locais, clientes e fornecedores tem que ser isenta de toda prática fraudulenta, particularmente corrupção ou ação anticompetitiva.

Artigo 4º: Contratos com Terceiros

Representantes externos, representantes comerciais e consultores somente podem ser contratados, exercer suas funções e ser remunerados na condição que trabalhem para escritórios independentes e exerçam suas atividades de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.

Todos os contratos e acordos com esses representantes e consultores devem ser feitos por escrito e a remuneração acordada tem que estar alinhada com a qualidade dos serviços prestados e com os valores de mercado.

A qualificação de fornecedores e a elaboração e aprovação de contratos deve ser feita de acordo com as regras da Cegelec (vide IDT-CGB003).

Artigo 5º: Gratificações, brindes

Os empregados da Cegelec não poderão aceitar gratificações de qualquer valor. Todavia, é permitido aceitar presentes, convites ou serviços de terceiros se seus valores forem simbólicos, ou seja, sem valor de mercado, e observando leis e regulamentos locais, se houver. Em qualquer caso, essa prática não pode alterar as atitudes profissionais dos empregados da Cegelec. Ofertas de entretenimento somente poderão ser aceitas se prévia e expressamente aprovadas pela Direção da Cegelec.

Artigo 6º: Conflito de interesses

Os empregados da Cegelec têm que evitar qualquer conflito entre seus interesses pessoais e os interesses da empresa. Interesses pessoais, diretos ou indiretos, incluem aqueles de sua família.

Em especial, os empregados da Cegelec devem:

- Não prestar serviços à concorrência, clientes ou fornecedores da empresa, exceto quando houver contrato firmado pela Cegelec nesse sentido.
- Abster-se de quaisquer interesses pessoais em tais empresas.

Artigo 7º: Proteção dos bens da Cegelec

Todos os recursos e bens da Cegelec devem ser utilizados para estrito benefício dos objetivos da empresa, respeitando as leis e regulamentos locais.

O uso privado ocasional de ferramentas de comunicação da empresa (internet, email, telefones fixos e celulares etc.) é tolerado para propósitos domésticos. É proibido o uso dessas ferramentas para desenvolvimento ou participação em questões políticas, étnicas, raciais, sexuais, discriminatórias ou para jogos.

Os softwares dos computadores da Cegelec são usados sob licença e sua duplicação é proibida. Nenhum software sem licença ou não-autorizado pode ser instalado nos computadores da empresa.

Todas as informações registradas em mídia da empresa - com exceção daquelas geradas com propósitos domésticos - são de propriedade da Cegelec. A alteração, distribuição ou eliminação dessas informações ou mídias somente podem ser feitas se necessárias para a correta execução das tarefas do empregado.

Artigo 8º: Registros e Confidencialidade

Cada empregado é responsável pela exatidão dos relatórios e registros que executou e pelas informações que forneceu. Atenção especial deve ser dada à difusão externa de qualquer informação da Cegelec, especialmente aquelas dirigidas aos órgãos governamentais, legais ou agências de imprensa.

Qualquer empregado que tiver acesso a informações confidenciais ou comerciais da Cegelec ou de seus clientes deve mantê-las sob sigilo e usá-las somente para propósitos autorizados pela empresa.

Artigo 9º: Conseqüências da violação das normas corporativas

Cada empregado é responsável por assegurar que sua conduta e a conduta de qualquer subordinado seu seja totalmente adequada às instruções corporativas da Cegelec.

Caso seja constatada violação das instruções da empresa ou das leis, e dependendo das circunstâncias, a Cegelec pode vir a tomar medidas disciplinares adequadas (vide IDT-CGB047).

Artigo 10º: Regulamentação

Detalhes da regulamentação e aplicação deste Código estão contidos nos documentos do Sistema de Gestão Integrado, disponível na Intranet e nas Administrações Locais da Cegelec.