


TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	1 de 22

ÍNDICE

1. APRESENTAÇÃO	3
2. NOSSA MISSÃO, PROPÓSITO E PRINCÍPIOS	3
3. PAPEIS E RESPONSABILIDADES	4
3.1. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	4
3.1.1. <i>Uso aceitável de ativos computacionais</i>	5
3.1.2. <i>Privacidade e Proteção de Dados Pessoais</i>	7
3.2. DADOS PESSOAIS E VÍNCULOS TRABALHISTAS	8
3.3. UTILIZAÇÃO ADEQUADA DOS BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA EMPRESA.....	8
3.4. PONTO ELETRÔNICO.....	8
3.5. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL	9
3.6. USO DE ÂLCOOL, DROGAS, PORTE DE ARMAS E COMERCIALIZAÇÃO DE MERCADORIAS	9
3.7. PARTICIPAÇÃO POLÍTICA	9
3.8. SINDICATO	10
3.9. PATRIMÔNIO DA EMPRESA	10
3.10. VENDA DE PRODUTOS DA EMPRESA A EMPREGADOS	10
3.11. PARENTESCO E RELACIONAMENTO AFETIVO	10
3.12. MEIO AMBIENTE.....	11
4. RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE	11
4.1. COLABORADORES.....	11
4.1.1. <i>Conflito de interesses</i>	11
4.1.2. <i>Conduta fora da empresa</i>	12
4.1.3. <i>Preconceito</i>	12
4.1.4. <i>Trabalho escravo ou menores</i>	13
4.1.5. <i>Postura da gestão</i>	13
4.1.6. <i>Assédio</i>	13
4.1.7. <i>Abuso de poder</i>	14
4.2. CLIENTES E FORNECEDORES	14
4.2.1. <i>Contratos e registros contábeis</i>	15
4.2.2. <i>Relacionamento com parceiros comerciais e concorrentes</i>	15
4.2.3. <i>Brindes e convites</i>	15
4.3. ACIONISTAS	16
4.3.1. <i>Relações de Negócio entre Acionistas e Familiares</i>	16
4.3.2. <i>Relações com empresas em que a TIVIT tem participação</i>	16
4.4. COMUNIDADES	17
4.5. IMPRENSA, PUBLICIDADE, IMAGEM E REPUTAÇÃO	17
4.5.1. <i>Imagem e Reputação</i>	17
4.5.2. <i>Imprensa</i>	17
4.5.3. <i>Publicidade</i>	18
4.5.4. <i>Propriedade Intelectual</i>	18
5. GOVERNANÇA	18
6. COMPLIANCE	19

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	2 de 22

6.1.	ANTICORRUPÇÃO.....	19
6.2.	ANTI-SUBORNO.....	19
6.3.	COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO	19
6.4.	FINANCIAMENTO DO TERRORISMO E DA PROLIFERAÇÃO DE ARMAS DE DESTRUIÇÃO EM MASSA	19
7.	DENÚNCIA E CANAIS DE APOIO	20
7.1.	CANAL DE ÉTICA.....	20
7.2.	COMITÊ DE ÉTICA	20
7.3.	MEDIDAS DISCIPLINARES	21
8.	GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA.....	22

	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	3 de 22

1. APRESENTAÇÃO

O Código de Conduta da TIVIT e de suas subsidiárias reflete os compromissos por ela assumidos e que devem ser também assumidos por seus colaboradores diante de diversos públicos com os quais eles ou elas se relacionem. Os princípios éticos orientam a atuação da TIVIT e fundamentam sua imagem de Organização sólida, íntegra e confiável no exercício de todas as atividades que realiza.

A finalidade do código é zelar pelos valores da TIVIT, mantendo postura compatível com a sua imagem e resgatando a importância da valorização do bom relacionamento com seus colaboradores, clientes, parceiros, acionistas, fornecedores, associações, órgãos públicos, mídia e sociedade em geral.

Este código aplica-se a todas as áreas da TIVIT Brasil e LATAM e TIVIT VENTURES. As pessoas contratadas por fornecedores enquanto prestarem serviços à TIVIT devem pautar os seus comportamentos também pelos princípios deste código. Esperamos ainda que nossos clientes e seus colaboradores também pautem os seus comportamentos pelos princípios deste código.

Adicionalmente, os colaboradores devem conduzir suas atitudes baseados neste Código, tornando-se condutores da ética e principais responsáveis pela sua disseminação e assimilação, seguindo a missão, visão e princípios da TIVIT descritas abaixo.

2. NOSSA MISSÃO, PROPÓSITO E PRINCÍPIOS


A TIVIT é parceira das maiores empresas da América Latina. E a nossa missão é apoiá-las, buscando e implementando soluções criativas e confiáveis de negócio que ajudem os nossos clientes na superação dos seus desafios.

E para garantirmos essa estratégia, é fundamental seguirmos nossos princípios: afinal, são eles que determinam a nossa identidade, atuação e posicionamento.

- **MISSÃO:** alavancar o sucesso dos nossos clientes, acionistas e colaboradores.
- **PROPÓSITO:** transformar os negócios e a sociedade por meio da tecnologia.

Nossos **PRINCÍPIOS** refletem nossa cultura e compromisso com nossos clientes e colaboradores. São eles que norteiam nossa atuação:

- **CLIENTE NO CENTRO:** Nosso foco é o cliente! Temos determinação e motivação para conquistar e manter a confiança do cliente conduzindo-o ao sucesso. Criamos relações significativas capazes de proporcionar fidelização e parceria de longo prazo que proporcionem evolução para ambos, para que se tornem maiores e melhores a cada interação. **Na prática:** conduzimos nosso cliente para o sucesso com determinação e motivação, criando relacionamento e vínculo capaz de fidelizar e contribuir para a evolução de todos.
- **DIVERSIDADE, INCLUSÃO E INOVAÇÃO:** Praticamos a diversidade, inclusão e inovação. Elevamos o nível da empresa a cada contratação e promoção. Reconhecemos e valorizamos talentos excepcionais e diversos e os encorajamos no seu crescimento profissional. Formamos líderes e levamos a sério o papel de mentoria nessa formação. Nós nos apoiamos em ideias, escutamos e sabemos que incluir pontos de vistas diferentes é fundamental para inovar. Diversidade e inclusão geram inovação. **Na**

	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	4 de 22

prática: Praticamos a diversidade e Inclusão, com o compromisso de elevar o nível das nossas soluções por meio da inovação e no desenvolvimento de pessoas.

- EXCELÊNCIA E MENTALIDADE DE DONO:** Motivamos nossos times e colegas na busca incansável da excelência e juntos disponibilizamos produtos, serviços e processos de alta qualidade. Não permitimos que problemas sejam ignorados e asseguramos sua resolução de uma vez por todas. Pensamos longe e não sacrificamos valores de longo prazo por resultados imediatos. Tomamos atitudes em nome de toda a empresa, e não apenas do próprio time. Não pensamos em nenhuma situação: “este não é o meu trabalho”. Atuamos como donos do negócio. **Na prática:** Buscamos a excelência e a resolução de problemas com foco para um ambiente de alta qualidade. Quando uma decisão é tomada, contempla o melhor a ser feito para a empresa.
- PENSAMENTO GRANDE, COMEÇANDO PEQUENO E ATUANDO RÁPIDO:** Pensar pequeno é se contentar com pouco! Crie e comunique uma direção arrojada que inspire resultados. Mire alto, mas comece pequeno e aja rápido. Tome decisões rápidas com risco calculado em prol da agilidade nos negócios. **Na prática:** Pensamos grande e comunicamos a direção para alcançar o resultado desejado. Com decisões rápidas e risco calculado, somos mais ágeis em prol do nosso negócio.
- DESAFIO E COMPROMISSO:** Desafiamos respeitosamente as decisões das quais discordar, mesmo que isso seja incômodo ou muito cansativo. Temos convicção, obstinação e não cedemos em prol da coesão social. Contudo, depois que uma decisão é tomada, nos comprometemos totalmente por inteiro. **Na prática:** Desafiamos as decisões que discordamos com respeito e convicção. Independente da decisão tomada, nos comprometemos por inteiro para alcançarmos o sucesso.

3. PAPEIS E RESPONSABILIDADES

Independentemente do cargo, modelo ou local de trabalho, cada colaborador é responsável por demonstrar integridade, valorizando e respeitando a relação de confiança estabelecida junto à TIVIT, cumprindo as disposições deste Código de Conduta. Por isso, sempre que estiver diante de uma situação que gere dúvida sobre qual conduta seguir, recomendamos que sejam feitos os questionamentos a seguir:

1. Eu tenho autorização para fazer isso?
2. Essa é uma atitude confiável?
3. Essa ação é a coisa certa a ser feita?
4. Essa conduta é legal e coerente com as diretrizes do Código de Conduta da TIVIT?
5. Eu ficaria orgulhoso de relatar essa ação a alguém que eu respeito?
6. O que as pessoas poderiam pensar se soubessem sobre a minha ação?

3.1. Segurança da Informação

A área de Segurança da Informação é responsável por estabelecer a Política de Segurança da Informação, definir, implantar, disseminar e controlar diretrizes para proteção de ativos de informação de propriedade da TIVIT, ou sob sua custódia, contra ameaças internas ou externas, deliberadas ou acidentais.

É responsabilidade de todo colaborador da TIVIT conhecer a Política de Segurança da Informação e demais políticas a ela relacionadas, a fim de proteger os ativos de informação, obrigatoriamente relatando ao seu superior imediato e ao time de Cyber Security qualquer situação que represente ou possa representar desvio ou violação de segurança, tais como, mas não se limitando à, recebimento de e-mails suspeitos (phishing), tentativa de acesso não autorizado, exposição de usuário (logins) ou senha dentre outras.

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	5 de 22

Com exceção das informações classificadas como públicas nenhuma informação da TIVIT e/ou de seus clientes pode ser divulgada ou publicada externamente, como por exemplo, em sites de relacionamentos. A TIVIT disponibiliza recursos de armazenamento de informações através dos serviços da Microsoft com o Office365. Os dados da TIVIT e de clientes devem ser armazenados nestes meios (OneDrive, Sharepoint e Teams) com a correta classificação de informação de distribuição. Isso garante a criptografia dos dados nesses serviços. Não é permitido aos profissionais o uso de outras formas de armazenamento em nuvem como Dropbox, Box, iCloud entre outras.

Para troca de informações internas, setoriais ou sigilosas com clientes, parceiros e fornecedores, há necessidade da formalização por meio do Termo de Confidencialidade¹ ou cláusula contratual, sempre respeitando os controles previstos na Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD. É importante ressaltar que em troca de informações e discussões técnicas nos ambientes da TIVIT ou ambientes externos podem estar sendo presenciados por clientes, sendo assim os colaboradores devem estar atentos com as informações que estão sendo abordadas em determinados locais como restaurantes, elevadores, corredores e encontros informais.

A falta observação e aderência as regras de segurança definidas neste documento bem como na política de segurança poderão gerar sanções previstas neste Código de Ética, podendo ser de advertência até demissão por justa causa do colaborador.

As políticas de segurança corporativas estão disponíveis no **MOGIT-Online**². Caso o colaborador não possua acesso a este sistema, ele deverá entrar em contato com o seu líder imediato e solicitar maiores informações.

3.1.1. Uso aceitável de ativos computacionais

Os ativos computacionais³ são uma parte cada vez mais importante da estratégia da empresa para aumentar a produtividade, colaboração e acesso a informações críticas, mas tudo isso deve ser realizado com segurança e bom senso.

Os equipamentos fornecidos pela TIVIT não devem ser violados, nem devem sofrer troca de componentes feitas pelo colaborador. Em caso de necessidade de manutenção, upgrade ou troca, o colaborador deve procurar o time de Help Desk para efetuar essas manutenções.

É importante frisar que são proibidos: troca, resgate, armazenamento ou utilização de conteúdo obscuro, pornográfico, violento, discriminatório, racista, difamatório, que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade e/ou contrário às políticas e aos interesses da TIVIT.

Essa regra abrange a informação escrita ou armazenada em sistema eletrônico e qualquer outro meio associado. Inclui também as informações desenvolvidas tecnicamente, adquiridas por associações, aquisição, licença, compra ou confiadas à empresa.

A TIVIT poderá, a seu critério, usar e monitorar qualquer informação transmitida ou residente nesses meios, portanto os colaboradores em geral não devem ter expectativa de privacidade na utilização desses sistemas e recursos.

¹ Termo de Confidencialidade parte integrante do contrato de admissão.

² MOGIT- Online sistema que gerencia os documentos do Sistema Integrado de Gestão

³ Ativos computacionais – são todos os itens da Organização onde informações são criadas, processadas, armazenadas, transmitidas ou descartadas.

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	6 de 22

Todos os arquivos e informações referentes à atividade profissional criados, recebidos ou armazenados nos sistemas eletrônicos são de propriedade da TIVIT e constituem bens comerciais e legais. Assim, em caso de mudança ou desligamento de um colaborador, essas informações mantidas por ele deverão ser encaminhadas à liderança imediata para guarda ou descarte.

Todo colaborador deve fazer a gestão do uso de ativos computacionais disponibilizados pela empresa e a sua utilização, devidamente autorizada, de qualquer página do endereço eletrônico, áreas, serviços ou conteúdo constitui aceitação das condições estabelecidas neste documento:

1. A TIVIT possui softwares e sistemas implantados que podem monitorar e gravar todos os usos dos ativos por ela fornecidos tais como telefone, da internet, e-mail, Teams, Zoom, Google Meeting, Skype, etc;
2. A TIVIT se reserva o direito de inspecionar, sem a necessidade de aviso prévio, as estações de trabalho e qualquer arquivo armazenado;
3. É proibida a realização de qualquer tipo de download de arquivo, cujo conteúdo não se tenha conhecimento de quem enviou e de sua confiabilidade;
4. Nenhum colaborador poderá utilizar os recursos da TIVIT para fazer download ou distribuição de softwares ou dados sem o devido licenciamento ou "pirata", bem como se utilizar da rede para tentar realizar acessos não autorizados a dispositivos de comunicação;
5. É proibida a divulgação de propaganda ou anúncios de produtos e serviços particulares através do correio eletrônico da empresa;
6. Somente os colaboradores que estão devidamente autorizados a falar em nome da empresa para os meios de comunicação podem escrever em nome da empresa em sites de bate-papo, chat ou grupos de discussão públicos;
7. Sendo de interesse da TIVIT que os seus colaboradores estejam bem informados, o uso de sites de notícias ou de serviços é aceitável desde que o seu uso não comprometa o uso de banda da rede e não prejudique a sua produtividade;
8. Os colaboradores com acesso à internet podem baixar programas somente ligados diretamente às atividades da TIVIT e devem providenciar o que for necessário para regularização da licença e o registro destes programas;
9. O download de programas de entretenimento ou jogos não pode ser efetuado através de ligações de internet da TIVIT.
10. O conteúdo da rede e intranet são para uso profissional e exclusivo e requerem o uso de login e senha para seu acesso;
11. O uso de login e senha são pessoais e confidenciais, portanto o seu compartilhamento ou empréstimo a quem quer que seja, não é permitido;
12. Toda e qualquer atividade de suporte ou manutenção aos ativos da TIVIT (Servidores, equipamentos de telecomunicação, redes etc.) deverá obrigatoriamente ser realizada via Gateways de conexão disponibilizados oficialmente pela TIVIT para tal, gerenciados pelo cofre de senhas. Qualquer acesso realizado diretamente aos respectivos ativos deverá ser previamente notificado e com a devida justificativa.
13. A criação ou configuração de Gateways de acessos adicionais, diferentes daqueles disponibilizados oficialmente pela TIVIT será considerada uma infração grave;
14. O uso de qualquer recurso da empresa para atividades ilegais pode acarretar sanções disciplinares e rescisão imediata de contratos e a empresa cooperará ativamente com as autoridades nesses casos;
15. Sendo de interesse da TIVIT que os seus colaboradores efetuem conexão remota (ex.: home-office) em seus sistemas, recursos de rede e intranet, em situações como pandemia, emergência ou outro

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	7 de 22

relacionado ao negócio, o colaborador TIVIT pode ser autorizado a fazê-lo, quando utilizando equipamento com condições de segurança aprovadas.

Observação: Os usuários de Workplace Management – não possuem as mesmas permissões ou níveis de acesso das demais áreas. Esta utilização é restrita por conta da natureza do serviço que implica na perda de produtividade.

Para aqueles colaboradores elegíveis, a marcação diária do ponto é uma obrigação legal e determinada pela política da TIVIT devendo ser cumprida pelo colaborador.

O processo de governança da TIVIT reportará mensalmente para Diretores, Executivos e área de RH o relatório de desvios de cada colaborador que fizer uso indevido dos ativos.

O "Computer Security Incident Response Team (CSIRT)", ou Grupo de Resposta a Incidentes de Segurança, é responsável por receber, analisar e responder a notificações e atividades relacionadas a incidentes de segurança em computadores.

3.1.2. Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

A TIVIT está empenhada em proteger os direitos e liberdades das pessoas naturais (clientes, empregados, colaboradores e demais terceiros envolvidos). Nesse contexto, e com a finalidade de afirmar o seu compromisso e respeito para com as regras de privacidade e de proteção de dados pessoais recolhidos e tratados, rege-se no estrito respeito e cumprimento da legislação aplicável nos países em que opera.

Sendo assim, é responsabilidade de todo colaborador e prestador de serviços da TIVIT conhecer a Política de Privacidade e Governança de Dados Pessoais, processando e protegendo os dados pessoais que tiver acesso conforme as leis de privacidade de dados, utilizando as informações e os dados de modo responsável, bem como novas tecnologias que incluem e não se limitam a inteligência artificial.

Os nossos clientes e parceiros de negócios confiam o processamento de seus dados a nós, incluindo os dados de seus colaboradores e clientes, devendo cada colaborador assumir o compromisso no papel de guardiões desses dados, utilizando-os para potencializar as nossas operações, em prol da TIVIT, dos nossos clientes e parceiros, sem nunca desrespeitar ou ultrapassar limites às liberdades e direitos de Titulares de Dados.

Para todos os dados pessoais, onde a TIVIT atuar como Controladora, cabe aos colaboradores em seus processos, conhecer ou questionar:

1. Quais dados pessoais podem ser coletados frente as suas finalidades;
2. Como eles devem ser utilizados, armazenados e quando precisam ser excluídos;
3. Quais notificações devem ser fornecidas, a fim de demonstrar transparência;
4. Quando e quais tipos de consentimentos devem ser obtidos;
5. Se há outras bases legais para o tratamento, que não o consentimento;
6. Quando eles podem ser divulgados ou compartilhados com terceiros;
7. Quando eles podem ser transferidos para fora das fronteiras de um país;
8. Quais medidas protetivas são adotadas;
9. Como são assegurados os direitos dos indivíduos relacionados aos seus dados pessoais, incluindo os direitos de acesso, correção e eliminação, quando aplicável; e
10. Manter os devidos registros de análise de riscos de dados pessoais (DPIA) atualizados.

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	8 de 22

Em caso de contratação de Operadores ou Sub-operadores de dados, estes deverão estar vinculados por contrato a processar os dados apenas da forma indicada e a manter planos de segurança de proteção de dados. Estes devem manter procedimentos de segurança equivalentes aos da TIVIT e de seus clientes Controladores, lidando com suspeitas de violação de dados pessoais, acesso não autorizado ou divulgação ou perda de dados pessoais, sendo passível de responder solidariamente por possíveis casos de violação de dados pessoais, devendo prestar contas as autoridades reguladoras pertinentes.

3.2. Dados Pessoais e vínculos trabalhistas

O colaborador deve sempre manter seus dados pessoais atualizados na área de People & Culture, como endereço, estado civil, escolaridade, telefone, dependentes legais, entre outros.

A TIVIT possui o modelo de trabalho remoto, mas somente pode ser exercido em território nacional. Não assuma compromissos ou tome uma decisão de se mudar do Brasil sem antes conversar com a sua liderança imediata.

O colaborador não poderá, sem autorização por escrito da TIVIT, prestar serviços profissionais com ou sem vínculo empregatício a terceiros, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas, bem como estabelecer-se ou associar-se para negócio decorrente ou similar ao exercido pela TIVIT.

O colaborador não poderá, sem autorização previa de um membro do comitê executivo, manter um outro vínculo empregatício concomitantemente ao da TIVIT, seja no mesmo horário ou em horário diverso.

3.3. Utilização adequada dos benefícios oferecidos pela empresa

Como integrante do quadro funcional da TIVIT, o colaborador deve zelar pela utilização adequada dos benefícios ofertados pela empresa, seguindo a definição destinada a cada um, evitando práticas ilegais/fraudes, seguindo as regras e orientações descritas em nossas políticas:


1. BEN-POL-000-002 - Auxílio Creche e Babá
2. BEN-POL-000-004 – Vale Refeição/Vale Alimentação
3. BEN-POL-000-005 – Assistência Médica
4. BEN-POL-000-006 – Plano Odontológico
5. BEN-POL-000-007 – Seguro de vida
6. BEN-POL-000-008 – Empréstimo Consignado
7. BEN-POL-001-006 – Convênio farmácia

3.4. Ponto Eletrônico

A TIVIT possui controle de jornada através do ponto eletrônico que deve ser utilizado para registrar de maneira precisa e confiável os horários efetivamente trabalhados de entrada e saída dos funcionários. Qualquer tentativa de falsificação, manipulação ou uso indevido do sistema é estritamente proibido e é considerado fraude.

Cada funcionário é responsável por registrar seus próprios horários de forma correta e dentro dos limites estabelecidos pela empresa e o líder deve realizar o acompanhamento para garantir a marcação correta.

Os dados registrados no ponto eletrônico são confidenciais e devem ser tratados com sigilo. Não compartilhe informações de registro de horários com terceiros sem autorização.

	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	9 de 22

O ponto eletrônico deve ser utilizado de maneira ética, transparente e eficiente, promovendo a conformidade com as políticas da empresa (PTE-POL-001-001) e garantindo o respeito aos direitos trabalhistas dos funcionários.

3.5. Saúde e Segurança Ocupacional

A saúde e a integridade física dos colaboradores são prioridades para a TIVIT. Afinal, um ambiente de trabalho seguro e saudável é um direito humano fundamental de todos.

A TIVIT cumpre e faz cumprir todas as políticas, normas, procedimentos e legislação de segurança e saúde ocupacional, por meio do acompanhamento do Quadro resumo, treinamentos aos seus colaboradores, SIPAT, Comunicados especiais.

As políticas, procedimentos e práticas de saúde e segurança estão disponíveis nos meios de comunicação e devidamente publicadas no MOGIT-OnLine, a fim de resguardar rigorosamente o cumprimento adequado na prática de suas atividades diárias.

Zelar pelo ambiente de trabalho é responsabilidade de todos os colaboradores da TIVIT, portanto, você deve sempre estar atento:

1. Comunique ao seu líder ou as áreas de Medicina e Segurança Ocupacional qualquer situação que ameace a integridade física ou quaisquer acidentes que ocorram com as pessoas no ambiente de trabalho da TIVIT.
2. Caberá à equipe da TIVIT, com o apoio do SESMT, adotar todas as medidas necessárias para excluir e/ou mitigar as situações que exponham o ambiente de trabalho a risco ou eventual irregularidade.
3. Utilize devidamente os equipamentos de proteção individual, quando obrigatórios, durante o seu trabalho.
4. Realize o seu periódico na data agendada sempre que comunicado pela equipe de Medicina Ocupacional.

3.6. Uso de álcool, drogas, porte de armas e comercialização de mercadorias

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. 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 poderia afetar a segurança e o desempenho tanto do colaborador 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 pelos empregados, de mercadorias, tais como alimentos e outros objetos de interesse particular nas dependências da empresa de forma a não comprometer a execução profissional para a qual o colaborador está designado.

3.7. Participação política

É vedado ao colaborador realizar, em nome da TIVIT qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas ou causas políticas, exceto mediante deliberação do Conselho de Administração. Essa contribuição se fará de acordo com a legislação vigente.

A TIVIT respeita o direito individual do colaborador de se envolver em assuntos cívicos e participar do processo político. Porém, tal participação deve ocorrer em seu tempo livre à sua própria custa e sem prejuízo para o

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	10 de 22

desempenho das suas atribuições profissionais. Nessa situação, o colaborador deve tornar claro que as manifestações são suas, e não da empresa, e não mencionar em qualquer situação o nome da TIVIT.

Recursos materiais tais como computadores, impressoras, copiadores, materiais de escritório, espaço e imagem da TIVIT não podem ser usados para atender a interesses políticos pessoais ou partidários.

A TIVIT respeita e estimula a participação política dos seus colaboradores e não tolera qualquer discriminação aos seus colaboradores por conta de preferência por partido, linha de pensamento político ou candidato dentro do processo eleitoral.

3.8. Sindicato

A TIVIT respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos colaboradores e busca o diálogo constante com sindicatos patronais e laborais.

As negociações e o diálogo com esses parceiros em nome da TIVIT devem ser feitos apenas por colaboradores ou representantes formalmente autorizados.

3.9. Patrimônio da empresa

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

É de responsabilidade do colaborador fazer bom uso, zelar pela conservação e manter a organização dos ativos da empresa disponibilizados ao colaborador.

As questões relativas à doação, venda e cessão de uso de qualquer bem móvel ou imóvel devem ser submetidas à avaliação dos Departamentos Jurídico e Financeiro, pelo departamento gestor do patrimônio da empresa. Todas as transações comerciais de ativos de propriedade da TIVIT deverão ser conduzidas pela Diretoria Financeira, previamente aprovadas pelo Chief Financial Officer da TIVIT e pela Diretoria responsável pelo ativo.

A TIVIT se coloca no direito de repassar os custos de manutenção, reparo ou reposição de ativos ao colaborador, caso seja comprovado mau uso, imperícia, negligência ou imprudência nos ativos disponibilizados ao colaborador.

3.10. Venda de produtos da empresa a empregados

A venda de produtos da empresa a colaboradores deverá ser realizada dentro das regras previstas em política específica tais como automóveis, computadores pessoais, celulares ou outro bem que for disponibilizado. Qualquer venda ou doação de ativos, ainda que totalmente depreciados, requer a aprovação formal e prévia do Chief Financial Officer da TIVIT.

3.11. Parentesco e Relacionamento Afetivo

A TIVIT é pautada por relações humanas, logo respeitamos os vínculos entre os nossos colaboradores. Entretanto, alguns limites são necessários para preservarmos a conduta em nossas relações de trabalho e para que situações de conflito de interesses não sejam caracterizadas. A relação de parentesco e o relacionamento amoroso são permitidos, desde que não haja subordinação hierárquica e influência de decisão, tanto na gestão de processos como de carreira.

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	11 de 22

3.12. Meio Ambiente

Identificamos e controlamos os impactos ambientais oriundos de nossas atividades de modo a eliminá-los ou minimizá-los.

A busca pela melhoria do desempenho ambiental é constante na TIVIT. O consumo de recursos naturais deve ser feito de maneira sustentável e a geração de resíduos minimizada. Para isso, são estabelecidos programas de gestão da qualidade e gestão ambiental, e todos devemos contribuir. Portanto, a TIVIT se compromete em:

1. Conhecer e cumprir todas as políticas, normas, procedimentos e legislações que versem sobre os aspectos e impactos ambientais aplicáveis à atividade, bem como
2. Descartar adequadamente os resíduos gerados e praticar a coleta seletiva, conforme o risco e sua categoria;
3. Registrar e tratar as não-conformidades, visando melhorar continuamente os processos;
4. Treinar e orientar os colaboradores.

As políticas, procedimentos e práticas de meio ambiente estão disponíveis nos meios de comunicação e devidamente publicadas no MOGIT-OnLine, a fim de resguardar rigorosamente o cumprimento adequado na prática de suas atividades diárias.

4. RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE

4.1. Colaboradores

A TIVIT trata com dignidade e respeito seus colaboradores e propicia um ambiente de trabalho com clima adequado, com oportunidades iguais de crescimento profissional e pessoal e de respeito à liberdade individual.

4.1.1. Conflito de interesses

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

O *colaborador* não poderá realizar atividades externas, como prestar consultoria ou ocupar qualquer cargo, em organizações e em especial naquelas com interesses conflitantes ou que façam negócios com a TIVIT, salvo se previamente e formalmente autorizado pelo diretor de sua área de atuação na TIVIT.

Também não são aceitos vínculos societários, próprios ou por intermédio de cônjuge ou *familiares*⁴, e em especial com fornecedores ou concorrentes da TIVIT se o cargo que o colaborador ocupa lhe conferir o poder de influenciar transações ou permitir acesso a informações privilegiadas.

O colaborador que ocupar posições em entidades externas ou tiver cônjuge, familiares ou parceiro afetivo que também trabalhem na TIVIT, em concorrentes, em fornecedoras ou em clientes deve comunicar o fato por escrito, à sua liderança imediata, que avaliará eventuais conflitos de interesse e a sua concorrência com o horário de trabalho.

⁴Familiares considerado os membros da família até o terceiro grau: pai, mãe, filho (a), irmão (ã), avô (ó), bisavô (ó), neto (a), bisneto (a), tio (a) e sobrinho (a). Para os efeitos deste Código, considerar-se-ão também os parentes por afinidade, a saber: cônjuge, companheiro (a), genro, nora, sogro (a), padrasto, madrasta, enteado (a) e cunhado (a).

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	12 de 22

O colaborador que, por força de seu cargo ou de suas responsabilidades, tiver acesso a *informações e dados de clientes, informações comerciais estratégicas ou sigilosas*⁵ – sobre a TIVIT, empresas associadas ou subsidiárias –, ainda não divulgadas publicamente, não pode repassá-las passá-las a terceiros ou qualquer outro colaborador que não esteja envolvido no projeto/assunto, nem transacionar títulos ou ações dessas empresas se utilizando de informações relevantes da TIVIT e dos seus clientes durante e após o seu vínculo empregatício ou contratual com a TIVIT.

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

Situações que possam acarretar conflito de interesses não explicitadas neste Código devem ser informadas às lideranças imediatas para orientação.

4.1.2. Conduta fora da empresa

Como integrante do quadro funcional da TIVIT, o colaborador deve ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, seja em circunstâncias de sua atividade profissional, seja em situações de sua vida privada, agindo com prudência e zelo, não expondo a empresa nem a própria carreira ao risco. Informações dos clientes da TIVIT, informações comerciais, condições de preço, estratégias e decisões de negócio possuem conteúdo de circulação restrita não devendo ser comentados fora da TIVIT seja por escrito ou verbalmente com amigos e parentes.

Quer em ambiente interno ou externo, como participação em treinamentos ou eventos, utilizando o carro da empresa ou outras situações que permitam a identificação do empregador, a conduta do colaborador em situações de trabalho deve ser compatível com os valores da TIVIT contribuindo, assim, para o reconhecimento de sua boa imagem corporativa.

Espera-se do colaborador comportamento coerente com as condutas descritas neste Código.

4.1.3. Preconceito

A TIVIT valoriza a diversidade nas relações de trabalho. Portanto, a todos deve ser dado tratamento respeitoso, cordial e justo, independentemente do cargo ou da função que ocupem.

A empresa não admite discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, sejam eles de raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, naturalidade, estado civil, orientação sexual, condição física e de saúde ou quaisquer outros.

Nos processos de recrutamento, seleção e promoção, os candidatos devem ser avaliados unicamente por suas condições de atender e se adequar às expectativas e *perfis de cargo*⁶, sendo de responsabilidade do gestor a atualização dos perfis, e da responsabilidade da área de Remuneração a publicação.

⁵ *Informações estratégicas ou sigilosas são aquelas não conhecidas pelo mercado e cuja divulgação poderá afetar as operações da empresa. São exemplos dessas informações: resultados financeiros, aquisições ou vendas em estudo ou execução, segredo industrial, investimentos e assuntos afins.*

⁶ *Tem como objetivo relacionar as principais atividades exercidas pelo ocupante do cargo, disponível no sistema MOGIT- Online, como: REM-DOC-001-001 - Perfis de Cargo – Corporativo; REM-DOC-001-002 - Perfis de Cargo - Gestão de Aplicações; REM-DOC-001-003 - Perfis de Cargo - Gestão de Infraestrutura de TI*

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	13 de 22

4.1.4. Trabalho escravo ou menores

A TIVIT não admite, inclusive de seus fornecedores e parceiros com quem que mantém relacionamento comercial, o uso de trabalhadores com idade inferior à mínima legal, incluindo sem limitação o trabalho de menores de 16 anos, salvo mediante contratação especial nos termos da legislação vigente. Ainda, a TIVIT não admite a exploração do trabalho escravo, forçado a qualquer título e/ou não remunerado, bem como com a violação às normas legais sobre salário mínimo, jornada de trabalho, dentre outras condições previstas na legislação trabalhista.

4.1.5. Postura da gestão

A demonstração de interesse de um colaborador em participar de um processo de recrutamento interno, após ocupar o mínimo de dezoito meses na sua função atual, deve ser entendida por sua liderança como uma alternativa natural de evolução da carreira do colaborador, não podendo dar ensejo a qualquer tipo de retaliação.

Eventuais erros cometidos por colaboradores deverão ser apontados pelas lideranças, sendo tais eventos acompanhados das informações e das diretrizes necessárias para evitar sua reincidência. A repetição de erros resultantes de descuido, negligência ou falta de interesse deve merecer rigorosa correção.

É conduta esperada de todos ouvir e considerar novas ideias, opiniões distintas, questionamentos e argumentações que representem uma forma de aprendizado e melhoria dos processos.

A TIVIT valoriza a sinergia entre as áreas, a cooperação entre colaboradores de todas as unidades e o compartilhamento de conhecimentos como forma de aprendizado e disseminação das melhores práticas, resguardados os critérios de confidencialidade expostos no item *Informações privilegiadas*.

Os colaboradores, incluindo os ocupantes dos cargos de liderança incluindo gerentes, diretores e diretores estatutários, devem manter o equilíbrio em suas contas pessoais e obrigações financeiras de modo a não interferir na tranquilidade da condução de suas responsabilidades e na imparcialidade ao lidar com parceiros, fornecedores e outras situações de negócio enquanto representando a TIVIT.

É esperado da gestão para com seus colaboradores uma postura ética, com respeito mútuo dentro das relações de trabalho, integridade, transparência e humildade.

4.1.6. Assédio

A TIVIT não admite *assédios*⁷, tais como sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre colaboradores, em todos os níveis e independentemente de seu nível hierárquico ou setores internos de prestação de serviço e/ou atendimento aos nossos profissionais.

O colaborador que se considerar humilhado, pressionado, em situação de desrespeito ou com práticas abusivas e que se sentir constrangido em tratar do assunto com seu superior hierárquico deve comunicar o fato ao Canal de Ética colocado à sua disposição conforme item 13 do código de conduta.

⁷ Caracteriza-se *assédio* quando alguém em posição privilegiada usa dessa vantagem para humilhar, desrespeitar, constranger. O assédio moral ocorre quando se expõe alguém as situações de humilhação durante a jornada de trabalho. O assédio sexual visa obter vantagem ou favor sexual.

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	14 de 22

4.1.7. Abuso de poder

A TIVIT não admite abuso de autoridade no trabalho. Essas atitudes, em geral, são acompanhadas de falas em que o colaborador é ameaçado de demissão, manipulado ou chantageado. Algumas atitudes são consideradas Abuso de Poder:

- Criticar constantemente o trabalho da pessoa ou grupo de forma injusta;
- Difamar a pessoa ou grupo em um espaço;
- Expor a pessoa ou grupo a situações que possam gerar constrangimento (com apelidos depreciativos e/ou atitudes que atentem contra a dignidade).

4.2. Clientes e Fornecedores

É compromisso da TIVIT contribuir para o processo de criação de valor dos seus clientes, por meio do atendimento às suas expectativas e do desenvolvimento de soluções inovadoras.

Os requisitos e as expectativas dos clientes devem ser considerados, e todos aqueles que forem acordados em contrato devem ser rigorosamente cumpridos.

A TIVIT não discrimina clientes, seja por origem, seja por porte econômico ou localização. No entanto, reserva-se o direito de encerrar qualquer relação comercial sempre que seus interesses não estiverem sendo atendidos ou, ainda, quando o relacionamento representar risco legal, social ou ambiental.

As informações sobre nossos produtos e serviços devem ser sempre claras e verdadeiras. Dados técnicos, em especial requisitos de segurança, saúde e meio ambiente, serão obrigatoriamente informados aos clientes.

Cada serviço deve seguir rigorosamente as exigências legais do mercado ao qual se destina. É proibido fazer pagamentos impróprios ou concessão de favores a qualquer pessoa com o intuito de facilitar a venda de nossos produtos ou serviços, mesmo ao custo de perdermos oportunidades de negócio.

É de nossa responsabilidade a confidencialidade absoluta das informações sigilosas a nós repassadas por nossos clientes e parceiros.

O relacionamento com nossos fornecedores deve ser pautado pelo respeito e pela busca permanente de desenvolvimento de produtos e serviços que agreguem valor à TIVIT e fortaleçam a posição competitiva dos fornecedores.

Os fornecedores da TIVIT devem ser avaliados por meio de critérios claros e sem discriminação. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza.

Os fornecedores da TIVIT deverão conhecer os valores da empresa e ter atuação compatível com os princípios deste Código de Conduta e pelas políticas de Segurança da Informação.

Para ser aceita como fornecedora da TIVIT, a empresa deverá declarar não fazer uso de trabalho infantil e respeitar o cumprimento das exigências previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

A contratação de empresas pertencentes ou dirigidas por ex-colaboradores deve ser tratada com os cuidados necessários para não expor a TIVIT a riscos trabalhistas, sendo respeitado o período mínimo de 6 (seis) meses a partir do último dia de trabalho do ex-colaborador para tal contratação com fornecedor através de entidade de pessoa jurídica.

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	15 de 22

A TIVIT espera de seus fornecedores clareza na caracterização dos produtos e dos serviços, bem como nos cuidados a serem tomados em relação à confidencialidade de informações, saúde, segurança e meio ambiente.

A TIVIT poderá encerrar uma relação de negócio com um fornecedor sempre que houver prejuízo de seus interesses ou desconsideração de questões de confidencialidade, legais, tributárias, de meio ambiente e de saúde e segurança no trabalho. É de nossa responsabilidade a confidencialidade das informações sigilosas a nós repassadas por nossos fornecedores.

A contratação de fornecedores de valor superior a R\$20.000,00 (vinte mil reais) deve ser acompanhada de concorrência com pelo menos três fornecedores com capacitação mínima para a execução dos serviços. Exceções deverão ser previamente aprovadas pelo Chief Executive Officer ou Chief Financial Officer da TIVIT.

4.2.1. Contratos e registros contábeis

É importante destacar que todas as transações financeiras e comerciais serão prontas e corretamente transcritas nos livros e nos registros da TIVIT. O colaborador não deve fazer acordos financeiros irregulares com clientes ou fornecedores, tais como superou subfaturamento.

Os contratos nos quais a TIVIT toma parte devem ser escritos da forma mais precisa possível, não deixando margem para interpretações dúbias. Documentos não anexados ao texto principal somente podem ser aceitos ou fornecidos com a assistência do departamento jurídico da TIVIT.

Todos os pagamentos e os compromissos assumidos devem estar autorizados pelo nível hierárquico competente e respaldados por documentação legal.

4.2.2. Relacionamento com parceiros comerciais e concorrentes

A TIVIT se conduz pelo princípio da livre concorrência. Todas as informações de mercado e de concorrentes, legítimas e necessárias ao negócio, devem ser obtidas por meio de práticas transparentes e idôneas, não se admitindo sua obtenção por *meio ilícito*⁸.

É vedado ao colaborador adotar qualquer atitude que cause danos à imagem de concorrentes ou parceiros comerciais da empresa. Os negócios da TIVIT devem se pautar pela observância às leis, aos valores da TIVIT e ao Código de Conduta, cabendo a todos os colaboradores assegurar seu cumprimento.

Não devem ser promovidos com concorrentes entendimentos com o objetivo de abuso de poder econômico ou de práticas comerciais arbitrárias tais como negociações de preço a ser praticado no mercado junto com os concorrentes, negociação de concorrências (RFP –Request for proposal) e editais públicos, entre outros.


4.2.3. Brindes e convites

Brindes e convites institucionais são práticas de gentileza e cordialidade aceitas dentro de um valor razoável não excessivo e produto de uma relação comercial.

Brindes institucionais que configurem prática de gentileza e cordialidade entre as partes de uma relação comercial e que não caracterizem a obtenção de benefícios em quaisquer negociações podem ser aceitos pelos colaboradores.

Convites para eventos com despesas custeadas por clientes, fornecedores, órgãos governamentais e outros públicos de interesse somente podem ser aceitos quando existir a real oportunidade de desenvolvimento de contato

⁸ Meios ilícitos são formas ilegais e moralmente inaceitáveis de acesso a informações sigilosas.

	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	16 de 22

comercial, quando tenham sido estendidas também as profissionais de outras empresas e mediante autorização da liderança.

Objetos recebidos a título de prêmio que representem distinção ou homenagem à TIVIT e a suas empresas devem ser encaminhados às áreas de Comunicação e Marketing. Os colaboradores não podem aceitar, em seu nome ou no de sua família, presentes ou vantagens que levem a seu comprometimento. Nesses casos, os brindes devem ser devolvidos à empresa remetente.

Todos devem estar atentos ao contexto de recebimento de brindes, e não apenas a seu valor; em caso de dúvidas, devem consultar a liderança imediata. É vedado o recebimento de ofertas em dinheiro por qualquer motivo.

O colaborador deve informar às entidades com as quais mantém relações em nome da TIVIT qual é a conduta da empresa quanto a brindes ou presentes. Os mesmos princípios devem ser aplicados quando do oferecimento pela TIVIT de brindes e convites a seus parceiros.

4.3. Acionistas

4.3.1. Relações de Negócio entre Acionistas e Familiares

Acionistas e seus familiares devem seguir as mesmas regras válidas para os colaboradores na compra ou venda de produtos ou serviços com a TIVIT.

São permitidas relações comerciais entre a TIVIT, acionistas e seus familiares seja na qualidade de pessoa física, ou por meio de empresas das quais façam parte direta ou indiretamente.

Os negócios acima mencionados deverão sempre respeitar, rigorosamente, os princípios de coerência de preços e condições comerciais em linha com o praticado no mercado, isenção e transparência, ética, competitividade e inexistência de conflitos de interesse, razão pela qual os acionistas e seus familiares não devem desenvolver negócios ou atividades cuja viabilização dependa exclusivamente da TIVIT.

A TIVIT adota para com os membros da família dos acionistas e controladores as mesmas regras (divulgação, preço, forma de pagamento, prazos contratuais, qualidade etc.) que adotam no tratamento com terceiros (Clientes/Fornecedores).


Cabe às pessoas ou às empresas interessadas em desenvolver relacionamento de ordem comercial com a TIVIT informar, quando houver tal ocorrência, a existência dos vínculos familiares acima previstos.

Todas as transações previstas neste capítulo necessitarão da aprovação prévia da TIVIT. Essas propostas deverão ser informadas pelo principal executivo da área, apresentando suas considerações, quando atendidas as premissas contidas nos parágrafos acima.

4.3.2. Relações com empresas em que a TIVIT tem participação

Nas empresas em que a TIVIT participa do bloco de controle, o relacionamento com os demais parceiros deverá ser conduzido somente pelos representantes legais indicados pela TIVIT. A confidencialidade sobre os temas tratados deve ser sempre observada.

O contato com investidores externos de empresas da TIVIT deverá ser feito unicamente pela área definida como responsável pela função e segundo normas específicas a ela atribuídas.

	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	17 de 22

4.4. Comunidades

A TIVIT está comprometida com o desenvolvimento econômico e social das comunidades em que atua.

É compromisso de todos os colaboradores agirem de acordo com os valores da TIVIT e manter canais de diálogo permanentemente abertos com todas as comunidades em que estamos presentes.

O investimento em projetos sociais, culturais e ambientais deve ser orientado pelas reais demandas das comunidades, além de estar alinhado às diretrizes da TIVIT, de forma a atender a projetos efetivamente comprometidos em promover a transformação social.

A TIVIT incentiva a participação de seus colaboradores em programas de voluntariado.

4.5. Imprensa, Publicidade, Imagem e Reputação

A TIVIT adota uma posição objetiva e clara na divulgação externa e interna das informações e busca satisfazer aos interesses das partes envolvidas.

4.5.1. Imagem e Reputação

A construção e o fortalecimento da imagem e da reputação da TIVIT 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 TIVIT.

A gestão de imagem e reputação da TIVIT deve seguir o posicionamento definido e detalhado no Guia da Marca, sob orientação da área de Comunicação.

É importante saber quais informações da empresa não podem ser divulgadas em mídias sociais. Documentos confidenciais, assuntos internos e críticas à estrutura ou processos da companhia devem ser discutidos e resolvidos internamente. Os colaboradores da TIVIT devem respeitar e cumprir todas as disposições do Manual de Conduta em Redes Sociais (MKT-MPR-011-001).

Em palestras e participações em seminários e outros eventos públicos, deverá ser rigorosamente respeitado o resguardo de informações sigilosas sobre a empresa, seus clientes, fornecedores e seus negócios.

Tanto a participação como expositor em eventos quanto os temas a ser expostos devem ser previamente aprovados pela liderança do colaborador envolvido e pela área de Comunicação. Para apresentações sobre TIVIT, deve-se utilizar o documento de Apresentação Institucional disponibilizada na intranet.

4.5.2. Imprensa

Os contatos com a imprensa serão promovidos, exclusivamente, pelos porta-vozes designados pela empresa, com orientação da área de Comunicação. É, portanto, vedado a pessoas não autorizadas realizar contato com a imprensa em nome da TIVIT.

O colaborador não deve promover a divulgação de informações sigilosas ou inverídicas na imprensa ou por meio de mídias sociais ainda que sejam em suas contas privadas.

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

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	18 de 22

O relacionamento com a imprensa deve privilegiar a divulgação de fatos relevantes e a promoção dos negócios da empresa. O destaque deve ser, sempre que possível direcionado às atividades da TIVIT. O Manual de Comunicação com a Imprensa estabelece as diretrizes para o correto contato de nossos porta-vozes com a imprensa.

4.5.3. Publicidade

Toda divulgação publicitária da TIVIT deve ser verdadeira e evitar exageros; não se toleram arrogância, prepotência e preconceito.

A publicidade institucional da TIVIT deve ser adequada ao posicionamento da empresa e seguir orientação da área de Comunicação.

A empresa condena a publicidade enganosa. As iniciativas de marketing e comunicação de produtos da TIVIT caracterizam-se por respeitar a legislação vigente, a ética e as normas de referência locais e internacionais.

4.5.4. Propriedade Intelectual

A propriedade intelectual é um ativo estratégico para a TIVIT. Nela se incluem patentes, marcas registradas ou ainda não registradas, know-how⁹, dados técnicos e informações de processos e de mercado, 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 TIVIT.

O colaborador é responsável por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa. Não é permitida a divulgação dessas informações sem a autorização expressa da direção da empresa.


Informações sigilosas em resposta a pedidos legítimos de autoridades governamentais podem ser fornecidas apenas após se considerar, se elas serão tratadas confidencialmente e após serem tomadas as medidas adequadas à proteção de sua confidencialidade, com a ajuda do Departamento Jurídico da Empresa.

5. GOVERNANÇA

O trabalho executado pelas Auditorias (Interna, Externa, Clientes e outras) tem como objetivo assessorar a organização no desempenho efetivo de suas funções e responsabilidades, fornecendo-lhe análises, apreciações, recomendações, pareceres e informações relativas às atividades examinadas, promovendo assim, um controle efetivo dos processos e propondo melhorias.

As Auditorias Internas e Externas são ferramentas importantes de controle e gestão de riscos, garantindo transparência e eficácia na condução dos negócios da Organização e seu posicionamento diante das diretrizes da Direção e seu acionista. Os programas de *Compliance* e CSIRT da Organização também atendem essas premissas através de mecanismos diligentes de atendimento à legislação e oferece segurança diante de fraudes, direciona ações administrativas para aplicação das penalidades previstas neste código e oferece subsídios para devidas ações judiciais previstas na legislação vigente. O departamento Jurídico da TIVIT orienta e apoia as áreas responsáveis pelo seu cumprimento e auditorias, contribuindo para a atualização das políticas internas e critérios das auditorias.

⁹. *know-how* termo em inglês que significa saber como executar alguma tarefa, e chamado de conhecimento processual.

	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	19 de 22

A TIVIT, através de seus Colaboradores, sempre preza pela transparência e ética em suas relações comerciais, nas responsabilidades individuais e da pessoa jurídica, preza pela confidencialidade e acordos firmados com seus clientes, fornecedores, governo e entidades de regulamentação, seguindo a legislação e diretrizes de negócios. A Organização coopera e colabora efetivamente com investigações internas ou externas, principalmente na aplicação da legislação.

6. COMPLIANCE

A TIVIT possui o compromisso de manter os mais elevados padrões de integridade, ética e governança na condução de seus negócios e estabelece através desta Política e de outras políticas atualmente vigentes, as diretrizes de combate à corrupção, suborno, lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo e a proliferação de armas de destruição em massa, tanto em relação ao seu relacionamento com instituições públicas como empresas privadas.

6.1. Anticorrupção

A TIVIT se compromete a combater a corrupção de todas as formas. Não serão admitidas condutas ilícitas, especialmente aquelas que possam resultar furto, fraude, suborno, subtração ou desvio dos ativos da TIVIT, de órgãos governamentais, de autoridades competentes, clientes, fornecedores ou terceiros, de acordo com as leis anticorrupção, incluindo-se aqui a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, *Foreign Corrupt Practices Act*, *UK Bribery Act*, dentre outras (“Leis Anticorrupção”). O não cumprimento, por parte do colaborador da TIVIT ou de terceiro com quem a TIVIT mantém relacionamento comercial, das Leis Anticorrupção aplicáveis poderá ser considerado como violação a este Código de Conduta e poderá configurar falta grave passível de aplicação de justa causa ou rescisão contratual, dependendo do caso, sempre observadas as demais condições normativas e contratuais vigentes e sem prejuízo das responsabilidades cíveis e criminais pertinentes.

6.2. Antissuborno

A TIVIT proíbe o pagamento de subornos de qualquer natureza, incluindo pagamentos de facilitação. Um pagamento de facilitação é um pequeno pagamento para garantir ou acelerar uma ação rotineira do governo por um Oficial do Governo. O Cliente não apresentará retaliação contra ninguém que tenha, de boa-fé, relatado uma possível violação desta subseção ou se recusado a participar de atividades que a violem. Se o Cliente violar esta subseção, a TIVIT poderá delatar o Cliente para as autoridades competentes para processos criminais ou outras ações de imposição ou ingressar processos por danos.

6.3. Combate à lavagem de dinheiro

A lavagem de dinheiro configura-se no processo pelo qual há transformações de recursos de ganhos de atividades ilegais em ativos com uma origem aparentemente legal. A TIVIT é comprometida com a transparência e legalidade nas transações financeiras, portanto, os Colaboradores ou terceiros que possuírem evidências ou suspeitas de práticas de lavagem de dinheiro devem procurar imediatamente o Canal de Ética Confidencial da TIVIT.

6.4. Financiamento do Terrorismo e da proliferação de armas de destruição em massa

O financiamento do terrorismo e da proliferação de armas de destruição em massa podem ser definidos como o apoio financeiro, por qualquer meio, ao terrorismo e à proliferação de armas de destruição em massa, ou àqueles que incentivam, planejam ou cometem tais atos. Assim, o financiamento do terrorismo e da proliferação de armas de destruição em massa têm como objetivo fornecer fundos ou capital para atividades terroristas e outras práticas análogas e conexas.

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	20 de 22

Essa arrecadação pode acontecer de diversas formas, até mesmo por meios legais, tais como contribuições associativas, doações ou lucros de atividades comerciais diversas, bem como a partir de fontes criminosas, como por exemplo tráfico de drogas. Nesse sentido, os Colaboradores, Clientes, Fornecedores e demais terceiros são convidados a exercer uma maior vigilância e ter uma atitude de repúdio, devendo combater a prática de atos ilícitos, seja na relação com a TIVIT ou dentro de sua própria estrutura.

7. DENÚNCIA E CANAIS DE APOIO

Dúvidas de interpretação, casos não previstos e denúncias de descumprimento deste Código devem registrar no Canal de Ética TIVIT, disponível para Colaboradores, Clientes e Provedores Externos, de Brasil e LATAM.

Denúncias de fraude, uso indevido de uso de ativos computacionais, apropriação indébita, suborno em atos ou transações comerciais, bem como descumprimento de qualquer item deste Código de Conduta que envolvam colaboradores, fornecedores, contratadas e parceiros de negócio deverão ser acompanhadas, sempre que possível, de fatos e dados concretos.

Toda denúncia recebida pela TIVIT será tratada com confidencialidade. Nenhuma retaliação ao colaborador será aceita, por se reportar em boa-fé. Caso o colaborador sofra retaliação de qualquer natureza, deve informar de imediato ao Canal de Ética TIVIT.

7.1. Canal de Ética

O Canal de Ética garante a uniformidade dos critérios usados na resolução de casos similares, verifica a validade da questão levantada, toma providências quando for o caso e responde ao solicitante, quando identificado. As análises e recomendações são conduzidas por uma empresa independente.

O objetivo deste canal é zelar pela manutenção e cumprimento do Código de Conduta da TIVIT que visa:

- Esclarecer as dúvidas relacionadas ao que consta no Código;
- Corrigir os desvios de conduta;
- Investigar a veracidade das possíveis denúncias;
- Recomendar a aplicação das ações disciplinares quando cabíveis;
- Avaliar oportunidades de melhoria referente ao código de conduta e sugeridas.

Para acessar o Canal de Ética TIVIT, basta acessar o site <https://canaldeetica.com.br/tivit>. É possível realizar a denúncia em qualquer dia e horário. A pessoa denunciante pode se identificar ou não. Nos casos em que o(a) denunciante se identificar, a identidade será tratada de forma confidencial.

As mensagens encaminhadas serão analisadas previamente por uma empresa independente e tratadas por uma equipe restrita da Excelência Operacional, conforme detalhado no QP-PRO-008 – Canal de Ética da TIVIT. A TIVIT assegura que todos os casos receberão uma devolutiva resultante da análise investigativa quando necessário.

7.2. Comitê de Ética

Ter autonomia para instaurar procedimento de investigação, mediante denúncia formal pelo nosso Canal de Ética, apurar a veracidade dos fatos, limitando-se a emitir opinião no sentido de declarar se houve ou não violação dos princípios éticos estabelecidos no Código de Conduta TIVIT. As ações do Comitê de Ética pautam-se pelos

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	21 de 22

princípios e valores éticos estabelecidos neste Código de Conduta da TIVIT.

O Comitê de Ética é constituído por 8 (oito) membros efetivos, todos formalmente nomeados por meio da alta administração.

7.3. Medidas disciplinares

A existência de normas, políticas e procedimentos é condição essencial para uma empresa de sucesso. Cabe à liderança garantir que sejam seguidos para o funcionamento harmônico e eficiente da organização. Desvios ou descumprimentos podem levar a medidas disciplinares que, quando aplicadas, devem servir de elemento educador e formador de cultura.

Descumprimentos de normas e regras da TIVIT não podem ser tolerados e são passíveis de punição incluindo o término do contrato de trabalho do colaborador. Reincidências, após a devida orientação, também estão sujeitas a medidas disciplinares.

A estrutura de People & Culture determina a aplicação de cada punição juntamente com o Departamento Jurídico. São punições possíveis de serem aplicadas:

1. Advertência verbal
2. Advertência por escrito
3. Suspensão
4. Demissão sem justa causa
5. Demissão com justa causa

A aplicação de penalidades deve ser feita, tanto quanto possível, logo em seguida à falta cometida, sob pena de caracterizar o *perdão tácito*¹⁰. Admite-se um período maior de tempo para a aplicação de penalidade quando a falta requerer apuração de fatos e das devidas responsabilidades. As sanções devem ser justas, razoáveis e proporcionais à falta cometida. Faltas semelhantes devem receber sanções semelhantes.

Quando um colaborador julgar que há uma disfunção em determinada norma, ele deverá recorrer à sua liderança e solicitar uma revisão dessa norma, que deve ser reavaliada e, se necessário, revisada pelo departamento competente.

Casos nos quais, por falta de infraestrutura ou recursos adequados, o colaborador não consiga cumprir a norma, o mesmo deve solicitar orientação a seu gestor imediato. Por sua vez, este deverá levar o caso a um nível adequado da organização para a busca de solução definitiva.

O colaborador que descumprir uma norma ou um procedimento da Empresa será notificado pelo Comitê de Ética. Caso ocorra outra infração, o gestor imediato será notificado e os envolvidos serão advertidos por escrito.

Se na mesma área ocorrer novamente descumprimento da mesma norma, o diretor será notificado e deverá decidir, com base nas informações do Comitê de Ética, qual atitude será tomada, sendo que a primeira ação é advertir o gestor imediato por escrito.

A área de People & Culture deve ser sempre consultada sobre qual é a medida disciplinar a ser aplicada e, quando necessário, deverá consultar o Departamento Jurídico para orientação.

¹⁰ Perdão Tácito - caso não haja IMEDIATA punição ao empregado que comete uma falta e comprovação de imediatidade entre o conhecimento do fato e a punição, fica configurado o perdão tácito (demora na punição).

TIVIT	DOCUMENTO	Código	Revisão
		DO-DOC-000-002	46
	CÓDIGO DE CONDUTA	Classificação da Informação	Página
		PUBLICO	22 de 22

Os resultados positivos, devido ao cumprimento das normas, devem ser tratados pelos sistemas de reconhecimento da TIVIT, que, acompanhados por ações de comunicação, contribuem para a formação de uma cultura de respeito e disciplina. De igual modo, a divulgação de medidas disciplinares aplicadas tem um efeito positivo, pois demonstra a seriedade com que a TIVIT trata tais questões. Em qualquer uma dessas situações, o respeito ao indivíduo deve ser o elemento norteador da conduta dos líderes.

A liderança tem um papel fundamental no cumprimento do Código de Conduta TIVIT, pois cabe a ela dar o exemplo, tanto em palavras como em ações. Além disso, todo líder deve assegurar que seus colaboradores participem dos treinamentos obrigatórios de capacitação quanto aos padrões de conduta da Companhia.

8. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

A aprovação deste Código e suas atualizações são de responsabilidade da TIVIT. Cabe aos líderes, em todos os níveis, garantir que seus colaboradores e contratados conheçam e apliquem os preceitos deste Código, que deve ser um exemplo de conduta a ser seguido por todos os colaboradores.

A atualização e publicação do Código de Conduta está sob responsabilidade, respectivamente, das áreas de Comunicação Interna e Desenvolvimento Organizacional. Este documento está disponível através do sistema MOGIT-Online. Para colaboradores que não possuem acesso à rede corporativa estes devem procurar sua gestão imediata para tal disponibilização.

O termo de aceite que referência o código está sob responsabilidade dos representantes de P&C locais. A Gestão do canal de ouvidoria interna está sob responsabilidade da Diretoria de P&C.