



CÓDIGO
DE CONDUTA
E ÉTICA

||| *Sistema* **FIEMS** |||

||| **FIEMS** ||| **SESI** ||| **SENAI** ||| **IEL** |||

PRESIDENTE FIEMS

Sérgio Marcolino Longen

1º VICE PRESIDENTE

Alonso Resende do Nascimento

2º VICE PRESIDENTE

José Francisco Veloso Ribeiro

3º VICE PRESIDENTE

Ivo Cescon Scarcelli

VICE-PRESIDENTES REGIONAIS

Luiz Claudio Sabedotti Fornari

Sidnei Pitteri Camacho

Lourival Vieira Costa

Roberto José Faé

Irineu Milanese

Gilson Kleber Lomba

1º SECRETÁRIO

Cláudia Pinedo Zottos Volpini

2º SECRETÁRIO

Juarez Falcão Alves

3º SECRETÁRIO

Irineu Milanese

1º TESOUREIRO

Altair da Graça Cruz

2º TESOUREIRO

Edis Gomes da Silva

3º TESOUREIRO

Milene de Oliveira Nantes

DIRETORES FIEMS

Lenise de Arruda Viegas

Edemir Chaim Asséf

João Batista de Camargo Filho

Ligia Queiroz de Brito Machado

Kleber Luiz Recalde

Isaias Bernardini

Antônio Breschigliari Filho

Julião Flaves Gaúna

Marismar Soares Santana

Marcelo De Carli Ferreira

Marcelo Alves Barbosa

Zigomar Burille

Marcelo Galassi

Oswaldo Fleitas Centurion

Antônio Carlos Nabuco Caldas

Nilvo Della Senta

CONSELHO FISCAL FIEMS

Efetivos

Sandro Luiz Mendonça

José Paulo Rímoli

Silvana Gasparini Pereira

Suplentes

José Aguilar Monteiro

Edson Luiz Germano de Souza

Irma Tinoco Atagiba Asséf

DELEGADOS REPRESENTANTES JUNTO A CNI

Efetivos

Sérgio Marcolino Longen

Roberto José Faé

Suplentes

Alfredo Fernandes

Irineu Milanese

CONSELHO REGIONAL SESI

Titulares

Irineu Milanese

Marcelo Alves Barbosa

Julião Flaves Gaúna

Edemir Chaim Asséf

Olga Martinez Torres

Ricardo José Senna

Vladimir Benedito Struck

Suplentes

José Paulo Rímoli

Milene Oliveira Nantes

José Francisco Veloso Ribeiro

Antônio Carlos Nabuco Caldas

Edimar Pereira Maciel

Edson Milton Genova

Luiz Cesar Gonzalez Nascimento

SUPERINTENDENTE SESI

Bergson Henrique da Silva Amarilla

CONSELHO REGIONAL SENAI

Titulares

Alcemir Remelli

João Batista de Camargo Filho

Edis Gomes da Silva

Ivo Cescon Scarcelli

Lourival Vieira Costa

Luiz Simão Staszczak

Vladimir Benedito Struck

Suplentes

Emerson Augusto Miotto Corazza

Lenise de Arruda Viegas

Luiz Claudio Sabedotti Fornari

Nilvo Della Senta

Edimar Pereira Maciel

Zigomar Burille

DIRETOR REGIONAL SENAI

Rodolpho Caesar Mangialardo

SUPERINTENDENTE IEL

José Fernando do Amaral

DIRETOR EXECUTIVO

Anatole Verlaine Etges

DIRETOR CORPORATIVO

Claudio Jacinto Alves



Palavra do Presidente

O Código de Conduta e Ética é o principal documento norteador da atuação do Sistema FIEMS ao expressar e reforçar os compromissos que assume com todos aqueles com quem nos relacionamos, sejam eles internos ou externos, independentemente de cargo ou função que ocupem. Esse documento será mais sólido quanto mais fielmente refletir sua evolução, as transformações por que passam e as novas exigências que lhes são impostas.

Neste código, estão reunidas as diretrizes e princípios que devem ser observados e adotados por todas as entidades que fazem parte do Sistema FIEMS para guiar as ações e relações, no que concerne a aspectos éticos e morais. Novas legislações sobre o tema sempre impulsionam a revisão de nosso Código de Conduta e Ética, mas, internamente, o Sistema FIEMS continua mantendo como pilares a gestão de riscos, os controles internos e a integridade corporativa.

Por isso, este documento reflete não apenas essas mudanças, mas a renovação de nossos compromissos com a sociedade sul-mato-grossense e a consciência de nossa responsabilidade de evoluir. Ao lançarmos este novo Código de Conduta e Ética, nosso maior orgulho é dizer que, ano a ano, buscamos renovar os compromissos assumidos, por meio de cada uma de nossas ações.

Sérgio Marcolino Longen
Presidente do Sistema FIEMS

Sumário

1. Introdução	05
2. Abrangência	05
3. Direcionadores organizacionais	05
4. Princípios e condutas nos relacionamentos com os públicos de interesse	06
5. Gestão da ética	10
6. Condutas e ética profissional	10
7. Comitê de ética	12
8. Canais de manifestação	13
9. Atualização do código	13
10. Vigência e instrumentalização	13
Glossário	14
Apêndice: termo de compromisso	18
Comissão técnica responsável pela elaboração do código	19

1. INTRODUÇÃO

O Código de Conduta e Ética é um documento orientador da nossa conduta profissional e negocial com todos aqueles com quem nos relacionamos, independentemente de cargo ou função que ocupem.

Este código reúne as diretrizes e princípios que devem ser observados e adotados por todas as entidades que fazem parte do Sistema FIEMS, para nortear as ações e relações com o público com o qual se relacionam, seja ele interno ou externo, no que concerne a aspectos éticos e morais.

O intuito é estimular o diálogo constante em torno dos temas que compõem o Código de Conduta e Ética, podendo seus colaboradores apresentar contribuições e questionamentos que permitam seu aprimoramento. Mais do que isso, ele foi pensado e construído com o intuito de melhorarmos constantemente o ambiente interno e externo, alinhando-se aos nossos objetivos estratégicos.

Contamos com o comprometimento dos dirigentes e colaboradores na aplicação deste código.

2. ABRANGÊNCIA

Este Código de Conduta e Ética deve ser observado por toda a força de trabalho das instituições que fazem parte do Sistema FIEMS (FIEMS, SESI, SENAI, IEL, Condomínio Casa da Indústria e Condomínio Albano Franco), dirigentes e membros dos órgãos normativos, servindo de diretriz para todas as normas e políticas do Sistema.

3. DIRECIONADORES ORGANIZACIONAIS

As condutas devem ser pautadas por princípios, valores e diretrizes que constam deste Código de Conduta e Ética.

Os alicerces:

3.1 MISSÃO

Ser o principal protagonista na influência de políticas públicas de interesse e no desenvolvimento e consolidação sustentável da Indústria de Mato Grosso do Sul, com a prestação de serviços de excelência em sintonia com o mercado.

3.2 VISÃO

Ser reconhecido no setor privado e pelo setor público como o principal indutor da competitividade da Indústria e garantir a perenidade do Sistema FIEMS através de cultura e pessoas voltadas para o resultado.

3.3 VALORES

- Confiança;
- Comprometimento;
- Ética;
- Foco no resultado;
- Proatividade;
- Transparência;
- Responsabilidade;
- Reconhecimento.

4. PRINCÍPIOS E CONDUTAS NOS RELACIONAMENTOS COM OS PÚBLICOS DE INTERESSE

Este capítulo descreve princípios e condutas que deverão ser observados nas relações com todos os públicos de interesse.

4.1. PRINCÍPIOS GERAIS

4.1.1. Atuação do Sistema

- a) Todas as práticas devem pautar-se pelos princípios éticos e pelo cumprimento das normas legais e diretrizes organizacionais;
- b) O SFIEMS, no cumprimento de sua missão, orienta seus programas e projetos pelos princípios da eficiência, economicidade e eficácia. Tem como objetivo promover ações integradas, pautadas na qualidade, definidas por critérios profissionais e técnicos, que busquem a unidade sistêmica e que reduzam custos.

4.1.2. Relacionamentos Institucionais e Ações de Representação e de Influência:

- a) Comprometer a manter um diálogo aberto, transparente, verdadeiro e acessível, disponibilizando, por suas lideranças e colaboradores autorizados, informações de interesse público;
- b) Exercer sua ação de representação e influência visando a alcançar objetivos e interesses da Indústria, em sintonia com seus trabalhadores e com a sociedade brasileira;
- c) Os integrantes do Sistema não poderão aceitar e oferecer favores, empréstimos, serviços e tratamentos especiais de qualquer espécie, pagamentos indevidos ou irregulares que possam configurar propina ou suborno;
- d) Presentes e brindes somente poderão ser aceitos ou oferecidos pelos integrantes das entidades quando puderem ser revelados publicamente sem causar constrangimentos à instituição e ao profissional;
- e) Não pode realizar doações financeiras a partidos políticos, a candidatos a cargos eletivos e utilizar imagem para interesses partidários.

4.1.3. Respeito à Diversidade:

- a) Respeitar a diversidade e a dignidade da pessoa humana;

b) Somos contra qualquer atitude de discriminação, desqualificação, intimidação e constrangimento em função de gênero, raça ou etnia, orientação sexual, idade, religião, aparência física, origem geográfica, condição socioeconômica e deficiência.

4.1.4. Trabalho Infantil e Forçado (análogo a trabalho escravo):

a) Defendemos a erradicação do trabalho forçado e infantil. Não admitimos em qualquer hipótese a utilização de trabalho infantil ou forçado em seus processos de trabalho e não deve estabelecer relacionamento com quem o utilize.

4.2. CONDUTAS NOS RELACIONAMENTOS COM O PÚBLICO DE INTERESSE

4.2.1. Relacionamento com o Público Interno:

Valorizamos nossa força de trabalho, pois reconhecemos que seus resultados são frutos do esforço, da criatividade, do talento, da capacidade e da dedicação das pessoas que nele trabalham.

4.2.1.1. Respeito, Assédios e Abuso de Poder:

a) Temos como compromisso oferecer ambiente de trabalho pautado na cordialidade, transparência e respeito mútuo, que devem ser observados pelo público interno, inclusive no seu relacionamento com o público externo;

b) Valorizamos opiniões e atitudes colaborativas, incentivando um ambiente de trabalho participativo;

c) Os gestores devem manter diálogo transparente e acessível com todos os colaboradores;

d) Respeitamos as crenças religiosas e as posições político-partidárias de seus colaboradores, porém não aceitamos manifestações, no ambiente de trabalho, com objetivo de influenciar pessoas;

e) Não aceitamos comportamento que possa criar ambiente de trabalho ofensivo, intimidador ou hostil, que caracterize assédio moral, sexual ou religioso;

f) Reprovamos quaisquer atitudes abusivas e de favorecimento indevido a pessoas ou a grupos.

4.2.1.2. Conflito de interesse:

a) Somos contra o nepotismo nas contratações e no desenvolvimento da carreira de seus empregados;

b) O nome, a marca ou a imagem das entidades só podem ser utilizados quando em benefício da instituição e do trabalho;

c) Os recursos do Sistema só podem ser utilizados para interesses da instituição.

4.2.1.3. Segurança e Saúde:

- a) Temos como valor proporcionar a todos um ambiente de trabalho seguro e saudável;
- b) Cultivamos valores de vida saudável em seu ambiente de trabalho.

4.2.2. Relacionamento com o Público Externo:

4.2.2.1. Relacionamento com a Indústria e seus Trabalhadores:

A Indústria regional é a razão maior da existência do Sistema FIEMS que, por intermédio das ações e serviços prestados pela FIEMS, SESI, SENAI, IEL, Condomínio Casa da Indústria e Condomínio Albano Franco, contribui para a criação de um ambiente favorável aos negócios, à competitividade, ao desenvolvimento dos trabalhadores da Indústria e ao crescimento do país.

- a) Os integrantes das entidades devem tratar de forma equânime todos os segmentos industriais, empresas e seus trabalhadores, em prol do progresso empresarial.

4.2.2.2. Relacionamento com os Sindicatos Laborais:

Defendemos o processo de negociação coletiva como o instrumento mais adequado para o aprimoramento das relações trabalhistas e para a construção de relacionamentos cada vez mais dignos, colaborativos e respeitosos entre empregadores e empregados.

- a) Pautamos pela transparência e responsabilidade nas negociações com os sindicatos representantes dos seus colaboradores;
- b) Respeitamos o direito à livre sindicalização dos seus colaboradores, reprovando qualquer tipo de discriminação àqueles sindicalizados.

4.2.2.3. Relacionamento com os Fornecedores:

Relaciona-se com seus fornecedores a partir de práticas legais, profissionais e eficientes, buscando excelência de resultados.

- a) O relacionamento com os fornecedores deve ser pautado pelo respeito, cordialidade e transparência, não aceitando qualquer tipo de favorecimento indevido;
- b) Devemos selecionar e contratar fornecedores tendo como base as necessidades da instituição, utilizando critérios estabelecidos nos normativos internos.

4.2.2.4. Relacionamento com as Instituições Parceiras:

Acreditamos que o relacionamento com instituições parceiras fortalece e potencializa sua atuação institucional.

- a) Devemos, no processo de construção das parcerias, considerar a sintonia de valores, objetivos institucionais, finalidades estratégicas e competências técnicas dos parceiros;
- b) Não devemos participar de decisão que envolva parceiros nos quais tenham participação societária, individual ou familiar ou onde trabalhem parentes com influência no processo de negociação com a instituição.

4.2.2.5. Relacionamento com o Poder Público:

Compartilhamos com o Poder Público o objetivo de construir um país próspero, justo e sustentável, por meio da promoção de competitividade da Indústria Regional, num ambiente que estimule o pleno desenvolvimento da sociedade.

- a) Somos uma organização apartidária que defende o regime democrático e o pluralismo político;
- b) Defendemos perante o governo e as autoridades constituídas os interesses legítimos do estado e da Indústria Regional, suas necessidades, especificidades e circunstâncias, com vistas ao bem comum;
- c) Contribuímos para o debate político, defendendo propostas que tenham afinidade com os seus valores e objetivos;
- d) Temos como compromisso disponibilizar informações que possam contribuir para o debate, a formulação de políticas públicas e ampliar a compreensão das necessidades legítimas do setor industrial;
- e) Devemos manter com o Poder Público uma postura pautada pelo diálogo aberto e transparente;
- f) Os integrantes e representantes designados do Sistema FIEMS em órgãos de poder público que tenham a função julgadora de processos administrativos, deverão atuar com autonomia, imparcialidade e independência, e observar, sem prejuízo deste Código de Ética e das normas legais, os princípios e regras do órgão em que tiver assento;
- g) Os integrantes do Sistema não podem fazer uso das relações com o Poder Público, no exercício de suas atribuições, com a finalidade de obter benefícios pessoais.

4.2.2.6. Relacionamento com a Imprensa:

Mantemos com os veículos de comunicação um relacionamento baseado no respeito à liberdade de imprensa, ao seu dever de bem informar e à contribuição que prestam à sociedade.

- a) As informações serão prestadas por seus dirigentes e pelos colaboradores autorizados.

4.2.2.7. Relacionamento com a Sociedade:

Defendemos, realizamos e apoiamos ações voltadas ao desenvolvimento sustentável do país, com foco no crescimento econômico, na melhoria da qualidade de vida, na redução das desigualdades regionais e sociais, na erradicação da pobreza e na promoção da cidadania.

- a) Atuamos para promover o desenvolvimento, o bem-estar e a melhoria da qualidade de vida da sociedade;
- b) Participamos ativamente de fóruns de discussão, como parte de suas responsabilidades, contribuindo com suas posições e informações sobre as dimensões econômica, política, social, ambiental, educacional e cultural;

c) Estimulamos práticas e responsabilidade social por acreditar na sua eficácia como instrumento de transformação e inclusão social.

4.2.2.8. Relacionamento com as Questões Ambientais:

O meio ambiente é uma questão-chave na estratégia industrial estadual e entende que se deve conciliar a conservação dos recursos naturais com as necessidades do desenvolvimento socioeconômico do país, considerando que tanto os empreendimentos econômicos quanto a regulação ambiental são indispensáveis à melhoria da qualidade de vida, emprego e renda da sociedade.

a) Preconizamos a atuação em conformidade com a legislação ambiental, mas defendemos o aperfeiçoamento permanente da ordem normativa;

b) Buscamos a melhoria contínua dos processos, estimulando o uso racional dos recursos naturais, a prática do consumo consciente e a minimização de impactos ambientais negativos.

4.2.2.9. Relacionamento com Clientes:

a) Adotamos uma política de comunicação clara e objetiva, de acordo com nossos princípios e valores, buscando a manutenção da credibilidade dos produtos e serviços, assim como o fortalecimento da imagem da organização.

b) Incorporamos, sistematicamente, as manifestações dos clientes aos processos decisórios da organização, sobretudo quanto ao desenvolvimento e aperfeiçoamento de produtos e serviços.

c) Estamos comprometidos em gerar, com agilidade, e gerir de forma eficaz, produtos e serviços que sejam reconhecidos como soluções integradas e tecnologicamente inovadoras, indispensáveis ao aumento da competitividade empresarial.

d) Não admitimos que, no relacionamento com clientes, colaboradores obtenham vantagem ou favorecimento em benefício pessoal ou de terceiros, mediante influência da posição na organização.

e) Zelamos pela qualidade e confidencialidade das informações solicitadas pelos clientes e recebidas deles, utilizadas para registro em sistema.

5. GESTÃO DA ÉTICA

A aplicação das diretrizes deste código e a manutenção de um ambiente com padrões elevados de uma conduta ética são um compromisso de todos.

6. CONDUTAS E ÉTICA PROFISSIONAL

Apresentamos a seguir alguns critérios de relacionamentos, direitos, deveres, normas e políticas internas, ou seja, aquilo que a instituição espera, em termos de conduta, de seus colaboradores:

6.1 CONDUTAS ESPERADAS

6.1.1. Aspectos Gerais:

- a) Conhecer e cumprir as atribuições regimentais de sua função e as que lhes forem determinadas, respeitando as orientações de seu superior imediato;
- b) Cumprir as normas, instruções, procedimentos e rotinas vigentes na instituição, disponíveis por meio de manuais, circulares, comunicação interna, dentre outros meios;
- c) Guardar sigilo, confidencialidade e preservação da integridade da imagem e conceito do Sistema FIEMS;
- d) Manter os dados pessoais e profissionais atualizados junto a área de gestão de pessoas;

6.1.2. Quanto ao comportamento:

- a) Apresentar-se de forma adequada no ambiente de trabalho, observando cuidados com a higiene pessoal e postura profissional;
- b) Buscar seu autodesenvolvimento e desempenhar suas atividades com excelência e inovação;
- c) Participar ativamente para a realização das metas;
- d) Manter a pontualidade e assiduidade;
- e) Guardar sigilo e confidencialidade dos dados e informações que tenha acesso, assim como preservar a integridade da imagem do Sistema FIEMS;
- e) Respeitar e cultivar o bom relacionamento com os colegas, clientes e fornecedores;
- f) Manter postura ética, também nas redes sociais, não postando ou compartilhando materiais ofensivos, racistas, homofóbicos ou que denigrem a imagem das entidades que compõem o Sistema FIEMS;
- g) Respeitar a diversidade étnica, cultural, religiosa, socioeconômica e gênero.

6.1.3. Quanto aos recursos:

- a) Ter consciência sustentável, fazendo uso racional dos recursos, como por exemplo, papel, ar condicionado, água, energia elétrica, dentre outros;
- b) Zelar pela guarda, conservação do patrimônio e organização dos equipamentos, aparelhos eletrônicos e dos espaços físicos disponibilizados;
- c) Respeitar os direitos de propriedade intelectual ao manusear, criar, editar ou acessar documentos, informações, artigos, produções ou pesquisas.

6.2 CONDUTAS VEDADAS

- a) Realizar atividades de natureza política, eleitoral, religiosa e ideológica, nos locais de trabalho, ou utilizar o nome das entidades para tais fins;
- b) Divulgar notícias falsas ou alarmantes que envolvam o nome das entidades, ou que gerem tensão no ambiente de trabalho;
- c) Agredir física e/ou moralmente qualquer colega, superior ou subordinado;
- d) Realizar atos que caracterizem Abuso de Poder, Assédio Moral/Religioso ou Sexual;
- e) Tratar colegas de trabalho de modo depreciativo ou descortês,

- usar linguagens ou atitudes obscenas, promover ou participar de brincadeiras levianas ou atos ofensivos ao Sistema FIEMS;
- f) Usar da função para tirar proveito pessoal, receber comissões ou vantagens de qualquer espécie em razão de suas atribuições;
- g) Manter transações comerciais ou recolhimento de lista de assinaturas com os colegas nas dependências da instituição;
- h) Desenvolver atividades não relacionadas às funções exercidas na instituição;
- i) Navegar em ambientes da internet que não acrescentem conhecimento à rotina de trabalho;
- j) Registrar a frequência ou cartão de ponto de outro colaborador ou contribuir para a fraude no registro da mesma;
- k) Usar para fins particulares ou repassar a terceiros, tecnologias, metodologias, conhecimentos, informações de propriedade intelectual das entidades do Sistema FIEMS, sem autorização devida;
- l) Utilizar o patrimônio das entidades para finalidades e benefícios particulares ou de terceiros;
- m) Desenvolver, contribuir ou participar de trabalhos que constituam ato de concorrência às entidades;
- n) Dar declarações ou falar em nome das entidades aos órgãos de imprensa sem autorização;
- o) Permanecer nas dependências da instituição fora do horário de expediente, sem autorização do gestor da área;
- p) Descumprir quaisquer procedimentos internos, disponíveis na intranet;

7. COMITÊ DE ÉTICA

7.1 COMPOSIÇÃO

O Comitê de Ética será composto por seis pessoas, designadas pela Presidência da FIEMS, que também indicará, entre seus membros, o coordenador do comitê.

7.2 RESPONSABILIDADE

7.2.1. Compete ao Comitê:

- a) Receber e analisar as contribuições para reformulação e modernização do Código;
- b) Propor a atualização periódica do Código de Conduta e Ética;
- c) Esclarecer dúvidas de interpretação;
- d) Divulgar e aplicar os preceitos éticos no desenvolvimento das atividades de todos os colaboradores, provocando a sensibilização e a capacitação de todos os envolvidos.
- e) Receber e averiguar comunicações sobre condutas de colaboradores que configurem situação de desrespeito ao Código de Conduta e Ética e recomendar ao detentor de alçada, de forma fundamentada, as seguintes medidas:
- Ações de esclarecimento, educação e treinamento;
 - Ajustes de processos, situações ou condutas;
 - Advertência verbal, advertência por escrito, suspensão ou demissão.
- f) Julgar/manifestar sobre casos omissos.

Não serão aceitas comunicações sobre condutas que configurem desrespeito ao código feitas de forma anônima ou em que não se possa verificar a identidade do comunicante. O comitê, considerando a natureza e gravidade do fato, manterá em sigilo a identidade do comunicante.

As averiguações de condutas serão realizadas em segredo, somente tendo acesso a elas os membros do comitê e a pessoa eventualmente averiguada, que terá amplo direito de defesa.

O SFIEMS incentiva e valoriza comunicações feitas com responsabilidade e consistência, baseadas em fatos e dados reais e que descrevam situações que possam prejudicar a organização, colaboradores ou demais partes interessadas, e repudia denúncias vazias, falsas ou vingativas.

8. CANAIS DE MANIFESTAÇÃO

Os gestores devem incentivar a observância do Código de Conduta e Ética. Conflitos, dilemas e dúvidas que possam surgir quanto à aplicação ou interpretação do código devem ser encaminhados pelos canais de manifestação disponíveis.

O colaborador, se quiser apresentar contribuição, esclarecer dúvida ou comunicar fato que, a seu juízo, esteja em desacordo com o Código de Conduta e Ética, poderá:

- a) Procurar sua liderança imediata, ou;
- b) Dirigir-se ao Ouvidor, ou;
- c) Encaminhar e-mail ao comitê de ética no endereço comitedeetica@sfiems.com.br.

8.1 OUVIDORIA

O ouvidor tem como responsabilidade receber as manifestações, analisá-las previamente e dar o devido encaminhamento.

O ouvidor estará à disposição dos colaboradores e desenvolverá seu trabalho com independência, zelando pela liberdade de manifestação e pelo sigilo no tratamento das informações.

9. ATUALIZAÇÃO DO CÓDIGO

O Código será revisado e atualizado periodicamente, em monitoramento contínuo, pelo Comitê de Ética, de forma a incorporar sugestões e casos omissos, assim como dirimir polêmicas que se apresentarem ao longo de sua vigência. As alterações deverão ser validadas previamente com as áreas internas diretamente envolvidas. Todas as modificações serão divulgadas por meio das atividades de sensibilização.

10. VIGÊNCIA E INSTRUMENTALIZAÇÃO

O presente Código de Conduta e Ética entrará em vigor a partir de sua aprovação.

Glossário

Este glossário tem como objetivo esclarecer termos utilizados no Código de Conduta e Ética do Sistema FIEMS.

Assédio Moral – é um processo extremo de hostilização no ambiente de trabalho. É identificado pela ocorrência de situações constrangedoras e graves e pela continuidade destas no decorrer do tempo. Por ser uma situação de violência psicológica extrema, geralmente é acompanhado de vivência intensa de humilhação e constrangimento que afetam a dignidade da pessoa. Conflitos pontuais, ainda que sejam ríspidos, não podem ser considerados assédio moral, mas também devem ser relatados e acompanhados. O assédio moral se caracteriza pela perseguição (ação) ou pelo isolamento (omissão), por comportamentos insistentes, ofensivos e rudes, evidentes ou sutis, expressos em palavras, gestos, mensagens escritas ou por procedimentos gerenciais e organizacionais. Pode tanto ser praticado pelo superior hierárquico como por colegas de trabalho, independente de hierarquia.

Assédio Religioso – é um tipo de assédio moral que ocorre quando, no ambiente de trabalho, há constrangimento causado pela imposição de crença religiosa de maneira reiterada e prolongada. Este tipo de assédio fere a liberdade de crença prevista na Constituição Brasileira.

Assédio Sexual – ocorrem por atos, insinuações, contatos físicos forçados e convites impertinentes com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. Para que seja identificada a prática do assédio sexual, não há necessidade de contato físico entre os envolvidos. Ainda que a situação não configure legalmente a hipótese de assédio sexual, a conduta inadequada pode caracterizar desrespeito grave, constrangimento ilegal e, até mesmo, crime de estupro. Por isso, o relacionamento deve ser respeitoso em qualquer tipo de relação profissional, seja de clientes, fornecedores, colaboradores, gestores,

professores, entre outros, independente da relação hierárquica.

Abuso de poder – é configurado pelo uso de poder de forma ilegal, coercitiva ou em desacordo com suas finalidades. Em outras palavras, abusa do poder aquele que usa de seus direitos de forma ilimitada, em prejuízo dos demais. O abuso de poder pode ocorrer nas relações internas do SFIEMS, em situações decorrentes de subordinação afeta à relação de emprego, como também externamente, nas relações com público estratégico, fornecedores, parceiros, entre outros.

Colaboradores – empregados e estagiários.

Conflito de interesses – circunstância em que alguém, por interesses pessoais, não é ou não se sente independente em relação a determinada matéria podendo influenciar ou tomar decisões motivadas por interesses distintos aos da organização ou a seus princípios, objetivos e normas.

Equânime – atitudes que dão tratamento igual e imparcial, ponderadas as diferenças substantivas entre os entes em questão.

Ética – é o conjunto de valores morais, princípios e atitudes que norteiam a conduta humana na sociedade, tendo como ideal o bem comum.

Favorecimento – obter ou oferecer vantagens ou benefícios indevidos, decorrentes de apadrinhamento, proteção, amizade, parentesco ou outras formas de interesse ilegítimo.

Fornecedores – pessoas físicas e jurídicas contratadas para fornecimento de bens e serviços de qualquer natureza.

Gestores – aqueles que exercem função de confiança de gestão – diretores, superintendentes, gerentes executivos e gerentes.

Instituições parceiras – aquelas com as quais o SISTEMA FIEMS mantém relações com o objetivo de realizar ações conjuntas de cooperação, motivadas pela existência de interesses e objetivos comuns, na qual cada parte aporta e mobiliza os recursos de que dispõe para atingir objetivos e resultados desejados.

Partes Interessadas – indivíduos ou grupos com interesses em decisões ou atividades de uma organização.

Propriedade Intelectual – constitui-se na soma de todos os direitos inerentes à atividade intelectual nos domínios econômico, industrial, científico, literário e artístico.

Público Interno – conjunto de indivíduos que trabalha para o SISTEMA FIEMS.

Responsabilidade social – responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, visando ao desenvolvimento sustentável.

SFIEMS – Sistema FIEMS

Trabalho forçado – todo tipo de trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob qualquer forma de ameaça, para qual a mesma não tenha se oferecido espontaneamente ou que, durante o mesmo, se caracterize como privação da liberdade.

Trabalho infantil – toda forma de trabalho exercido por menores de dezesseis anos, salvo, na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

DECLARAÇÃO DE
RECEBIMENTO

— *Sistema FIEMS* —

Declaração

Declaro que recebi o Código de Conduta e Ética do Sistema FIEMS e me comprometo a cumpri-lo.

Nome (letra de forma):

Área/Departamento:

Função/Cargo:

Data: ____/____/____

Assinatura

≡ **Sistema FIEMS** ≡



**COMISSÃO TÉCNICA RESPONSÁVEL
PELA ELABORAÇÃO DO CÓDIGO**

Unidade de Controladoria Interna - UCI
Unidade Jurídica - UNIJUR
Unidade de Gestão de Pessoas - UNIGEP
Assessoria Especial da Direção Regional do SENAI
Gerência Executiva do SESI

— **Sistema FIEMS** —



Sistema *FIEMS*

FIEMS **SESI** **SENAI** **IEL**