



*Iniciativa da CNI - Confederação
Nacional da Indústria*



*Iniciativa da CNI - Confederação
Nacional da Indústria*

AMAPÁ

CÓDIGO DE ÉTICA

Macapá

2016



Iniciativa da CNI - Confederação Nacional da Indústria



Iniciativa da CNI - Confederação Nacional da Indústria

AMAPÁ

Júlio Sergio de Maya Pedrosa Moreira
Diretor Regional do SESI e SENAI Amapá

Antonio Carlos Sampaio Quintiliano
Superintendente Corporativo do SESI e SENAI-DR/AP

Jean Alves Pereira Almeida
Diretor Jurídico do SESI e SENAI-DR/AP

Alyne Vieira Silva Barbosa
Superintendente do SESI-DR/AP

Adriano Fernandes Cardoso
Diretor de Operações do SENAI-DR/ AP

EQUIPE DE ELABORAÇÃO:

Luciane Tamara Meneses Zahlouth – Coordenadora
Ana Paula Rodrigues de Moraes
Eduardo Augusto Sousa da Costa
Jones Douglas Dias de Lima
Rosa Rayza Rodrigues Bittencourt
Raimundo Soares – Consultor

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S493c
SESI/SENAI Amapá
Código de ética. / Serviço Social da Indústria – SESI Amapá e Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI Amapá. SESI/SENAI. - Macapá, 2016. 30 p.
1. Sistema Indústria – Código de Ética 2. Sistema Indústria – Princípios 3. Sistema Indústria – Condutas I. Título
CDD 22.ed. 174

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

Sumário

1. APRESENTAÇÃO	4
2. DIRECIONADORES ORGANIZACIONAIS	6
2.1 NOSSA MISSÃO.....	6
2.2 NOSSA VISÃO.....	6
2.3 NOSSOS VALORES	6
3. RELACIONAMENTO	8
4. COLABORADORES	10
5. AS RELAÇÕES DOS GESTORES	13
6. AS RELAÇÕES COM OS CLIENTES EXTERNOS	16
7. AS RELAÇÕES COM OS TERCEIROS E FORNECEDORES	18
8. AS RELAÇÕES COM OS CONCORRENTES	20
9. AS RELAÇÕES COM OS SINDICATOS	21
10. AS RELAÇÕES COM O PODER PÚBLICO	22
11. AS RELAÇÕES COM A MÍDIA	24
12. AS RELAÇÕES COM A COMUNIDADE	26
13. AS RELAÇÕES COM O MEIO AMBIENTE	28
14. COMITÊ DE ÉTICA	30
14.1 COMPOSIÇÃO DO COMITÊ.....	30
14.2 OBJETIVOS DO COMITÊ DE ÉTICA	30
14.3 CONDUTAS E COMPETÊNCIAS	30
14.4 SANÇÕES E PENALIDADES.....	31
15. CANAL DE COMUNICAÇÃO	32
16. APÊNDICE	33
REFERÊNCIAS	34

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

1. APRESENTAÇÃO

As civilizações evoluem e declinam numa relação orgânica entre desafios e respostas, nas quais os indivíduos trazem consigo questões próprias a sua época, numa “corrida de bastão” passando por gerações, na olimpíada humana pela melhoria das condições de vida.

Nos processos de amadurecimento das sociedades busca-se compreender as causas das suas dificuldades e geram soluções, que por sua vez, provocam a emergência de novos desafios.

Nossa contemporaneidade vem presenciando transformações culturais em ritmo e abrangência jamais experimentados pela humanidade. Desequilíbrios de ordens distintas, sejam econômicos ou socioambientais, se mesclam em avanços e inovações revolucionárias contidas em três macros movimentos: o resgate de um senso de integralidade; a transdisciplinaridade e o desenvolvimento sustentável. Em essência, estamos diante de uma grande composição entre governos, ONGs, entidades públicas e privadas, voltadas para um ambicioso projeto de concertação global.

Nenhuma nação com suas estruturas e instituições está imune às consequências deste processo histórico, sedento por ética em todas as relações e que exige a revisão da conduta das organizações, suas lideranças e integrantes em geral, que se transformam em incubadoras do futuro, ou seja, “comunidades de desenvolvimento”.

Neste contexto, o SESI e SENAI-AP na sua determinação de prestar serviços de alta relevância para o setor industrial e a sociedade amapaense, concebeu iniciativas estruturantes, sistemicamente relacionadas: a revisão da identidade organizacional, que inclui o estabelecimento deste Código de Ética; o alinhamento das lideranças, e o estabelecimento do Planejamento Estratégico.

Construído de maneira participativa, este Código de Ética foi estruturado para conferir aos colaboradores das instituições SESI e SENAI-AP uma referência de conduta profissional, que norteie situações diárias e oriente como agir em momentos de tomadas de decisões, a fim de reduzir os riscos de interpretações subjetivas quanto aos aspectos morais e éticos, levando em consideração o conjunto de relacionamentos internos e externos.

Aos que contribuíram com suas opiniões, aos que se envolveram na sua estruturação, nossos agradecimentos.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

Convido todos a lerem cuidadosamente as suas disposições, observá-las e referenciá-las com frequência uma vez que temos aqui um organismo assertivo, que sabe quem é, o que fazer e como ir.

Júlio Sergio de Maya Pedrosa Moreira
Diretor Regional do SESI e SENAI Amapá

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

2. DIRECIONADORES ORGANIZACIONAIS

2.1 NOSSA MISSÃO:

Promover a competitividade da indústria brasileira, influenciando a criação de um ambiente favorável aos negócios e estimulando o desenvolvimento humano e tecnológico.

2.2 NOSSA VISÃO:

Ser referência em educação básica e profissional, segurança e saúde no trabalho para as indústrias do Amapá em 2018.

2.3 NOSSOS VALORES:

SESI e SENAI-AP são instituições que, em sua essência buscam a garantia de relações pautadas em princípios éticos, em especial, a integridade e honestidade, prezando sempre pela valorização do ser humano, por meio de ações que estimulem o desenvolvimento pessoal e profissional, além de provocar na comunidade uma postura responsável.

✓ **Consciência ética:**

Valorizamos relações alicerçadas sobre princípios éticos como: integridade, honestidade, respeito ao próximo e compromisso com os interesses SESI e SENAI-AP.

✓ **Aprendizado Constante:**

Proporcionamos a valorização do ser humano, estimulando o desenvolvimento pessoal, intelectual e profissional.

✓ **Respeito:**

Desenvolvemos ações socioeducacionais e profissionalizantes com a finalidade de provocar uma postura comprometida com o desenvolvimento econômico, exaltando práticas que respeitem a sociedade, a natureza e a comunidade industrial.

✓ **Produtividade:**

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

Buscamos o aperfeiçoamento contínuo de nossos produtos e a excelência em nossos serviços, visando soluções inovadoras, personalizadas e otimizadas aos nossos clientes.

✓ **Sentimento de Pertencimento:**

Objetivamos a potencialização de mecanismos que proporcionem maior integração entre todas as áreas buscando um ambiente saudável e produtivo despertando o orgulho de ser SESI e SENAI-AP.

✓ **Transparência:**

Primamos pela transparência em todos os nossos procedimentos institucionais, garantindo maior confiança por parte da sociedade.

✓ **Tempestividade:**

Garantimos aos nossos clientes internos e externos a responsabilidade pela realização de procedimentos, associando qualidade à rapidez e eficiência.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

3. RELACIONAMENTO

A “cultura cidadã” está fundamentada numa ética que integra um conjunto de comportamentos morais, sociais e legais, provocando atitudes com motivações espontâneas ou reativas às convenções estabelecidas, para um bom relacionamento em sociedade.

O quadro abaixo ilustra os aspectos motivadores das posturas éticas:

Cultura Cidadã (adaptado de Antanas Mockus)

MOTIVADORES	MORAL	SOCIAL	LEGAL
ESPONTÂNEOS	<ul style="list-style-type: none">▪ Princípios▪ Valores▪ Crenças	<ul style="list-style-type: none">▪ Reputação ilibada▪ Reconhecimento▪ Prestígio	<ul style="list-style-type: none">▪ Aderência a lei▪ “Estou de acordo”
REATIVOS	<ul style="list-style-type: none">▪ Consciência pesada▪ Autocensura▪ Sentimento de culpa	<ul style="list-style-type: none">▪ Má fama▪ “Queimar o filme”▪ Estigma	<ul style="list-style-type: none">▪ Medo da repressão▪ Temor da lei▪ Eficiência policial e judicial

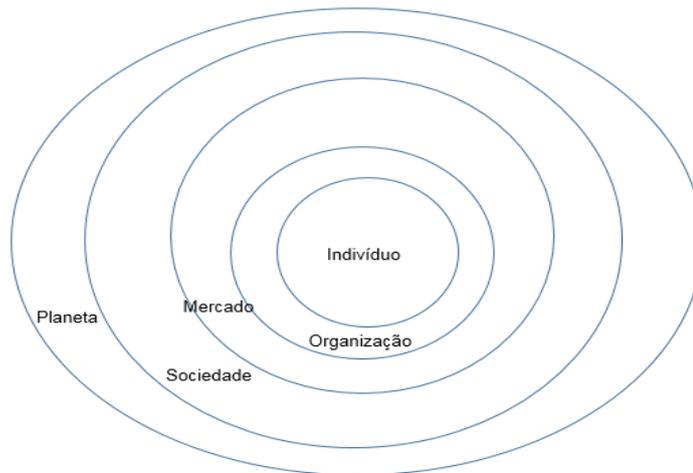
Como somos literalmente nossas organizações, impossível a vida em sociedade e a continuidade de um grupo sem estrutura ética, ou seja, de valores, princípios, limites, respeito às pessoas, sentido de bem comum, com isso, primamos garantir saudáveis e duradouras relações com nossos públicos de interesse, ou seja, com todos aqueles agentes que são impactados por nossas atividades.

Esses relacionamentos precisam estar alicerçados na verdade, representados por produtos e serviços de excelência, preço justo além do atendimento digno, para que os laços criados sejam fortalecidos e para que as partes envolvidas sejam beneficiadas. No que se refere aos relacionamentos internos, buscamos garantir um ambiente de trabalho acolhedor que proporcione e facilite o desenvolvimento das atividades e da produtividade, estimulando a cooperação e o espírito de equipe.

Dessa forma, com base nas esferas de abrangência do “Biograma Organizacional” estabelecemos as seguintes relações a serem abordadas no Código de Ética:

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

Biograma Organizacional



Indivíduo e organização

- ✓ Com os Colaboradores;
- ✓ Com os Gestores.

Mercado

- ✓ Com os Clientes;
- ✓ Com os Terceirizados e Fornecedores;
- ✓ Com os Concorrentes;
- ✓ Com os Sindicatos.

Sociedade

- ✓ Com o Poder Público;
- ✓ Com a Mídia;
- ✓ Com a Comunidade.

Planeta

- ✓ Com o Meio Ambiente.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

4. COLABORADORES

Na convivência entre os colaboradores, devemos estabelecer ambientes e relacionamentos harmoniosos, buscando a satisfação dos mesmos, bem como, a qualidade de vida no local de trabalho.

Cabe às empresas criar espaço, estimular o desenvolvimento e oferecer o suporte e as condições para uma relação de alavancagem mútua das expectativas e necessidades. A empresa não conseguirá fazê-lo sem estar em contínua interação com as pessoas e, ao fazê-lo, conseguirá alavancar sua competitividade por meio das pessoas.” (DUTRA, 2002, p.48).

Deste modo, um espaço de convívio favorável é fator primordial para o desenvolvimento e o crescimento das instituições SESI e SENAI-AP e seus integrantes. Com isso:

É NECESSÁRIO

- ✓ Estabelecer relações de respeito e gentileza entre colegas e superiores hierárquicos, abolindo discriminação de qualquer natureza, a fim de assegurar um ambiente de trabalho produtivo e cordial;
- ✓ Adotar postura de socialização de informações de cunho profissional entre os colaboradores, para fins de melhor fluxo das rotinas e procedimentos das instituições, seguindo diretrizes organizacionais e orientações do gestor de cada setor e atribuições respectivas;
- ✓ Proteger a confidencialidade dos registros pessoais dos colaboradores, incluindo dados psicológicos e médicos, por meio da restrição de seu acesso a quem tiver necessidade funcional de conhecê-los, salvo o próprio colaborador autorizar sua divulgação ou em caso de exigência legal;
- ✓ Zelar pelas instalações, recursos e equipamentos disponíveis para o desenvolvimento das atividades, bem como, utilizar os bens móveis e imóveis de forma adequada e consciente, com uso restrito no ambiente de trabalho, e nas dependências das instituições;

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

- ✓ Exercer com eficiência as funções que lhe couberem, em decorrência do cargo/função;
- ✓ Cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos e as instruções da Política Organizacional das Instituições SESI e SENAI-AP;
- ✓ Aos profissionais ligados ao sistema educacional das instituições, o cumprimento dos regimentos estabelecidos para o desenvolvimento das atividades com excelência;
- ✓ Comunicar eventuais infrações do presente Código de Ética ao Comitê de Ética, conforme os canais de comunicação descritos ao final deste Código, para que medidas preventivas e corretivas possam ser estruturadas e adotadas;
- ✓ Respeitar a etiqueta profissional quanto ao vestuário a ser utilizado e postura no ambiente de trabalho.

É INACEITÁVEL

- ✓ Consumir bebida alcoólica e drogas ilícitas, bem como estar sob efeito dessas durante a jornada e/ou no ambiente de trabalho;
- ✓ Fumar no local de trabalho, mesmo que em locais abertos, em respeito e consideração à saúde dos não fumantes e em alinhamento com a lei vigente;
- ✓ Praticar jogos de azar, com ou sem envolvimento de valores, desvirtuando o ambiente de trabalho;
- ✓ Remover, utilizar e/ou apropriar-se de bens e recursos, como tecnologias, metodologias e informações pertencentes ao SESI e SENAI-AP para benefício próprio ou repassar a terceiros;
- ✓ Utilizar-se do cargo para solicitar ou aceitar favores ou serviços pessoais de subordinados;

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

- ✓ Usar vestuário e crachá institucional fora do ambiente de trabalho em horários não condizentes com a jornada;
- ✓ Uso de equipamentos eletrônicos para acessar jogos, redes sociais e playlist no período de trabalho, salvo em caso específico no desempenho das atividades profissionais nas instituições;
- ✓ Praticar intimidação sistemática (bullying), havendo violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e ainda:
 - I. Ataques Físicos;
 - II. Insultos Pessoais;
 - III. Comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
 - IV. Ameaças por quaisquer meios;
 - V. Grafites depreciativos;
 - VI. Expressões Preconceituosas.
- ✓ Usar de condutas, como:
 - I. Verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
 - II. Moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
 - III. Sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
 - IV. Social: ignorar, isolar e excluir;
 - V. Psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
 - VI. Físico: socar, chutar, bater;
 - VII. Material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
 - VIII. Virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

5. AS RELAÇÕES DOS GESTORES

As lideranças são fundamentais para alcançarmos os resultados esperados, garantindo o cumprimento da missão do SESI e SENAI-AP, por meio de monitoramento constante embasado em indicadores descritos no planejamento estratégico. Por isso, é de suma importância a figura e presença dos gestores nas instituições, para administrar de forma ética os diversos tipos de situações que ocorrem no âmbito organizacional, identificar as insatisfações com profissionalismo, propor soluções, favorecendo e consolidando a relação gestor/colaborador. Segundo Chiavenato (2000, p.161) “O gestor dentro de uma organização não é apenas um líder, é sobre tudo mediador da atuação, participação e envolvimento, buscando ser referência através da cumplicidade da delegação de tarefas”. Com isso:

É NECESSÁRIO

- ✓ Tratar com respeito todos os colaboradores, estagiários e terceiros, não sendo permitidos atos de discriminação de qualquer natureza;
- ✓ Desenvolver suas atividades de forma séria e transparente nas relações de trabalho, permitindo o acesso às informações relacionadas a SESI e SENAI-AP necessárias ao desenvolvimento das atividades;
- ✓ Promover e preservar a saúde e integridade física dos colaboradores e estagiários, assim como, a promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho, por meio de ações que propiciem um ambiente saudável, respeitando a singularidade de cada agente envolvido;
- ✓ Estabelecer procedimentos sólidos, transparentes e legais na condução dos processos seletivos, com igualdade de oportunidade e tratamento na seleção de novos colaboradores;
- ✓ Exercer de forma honesta, transparente e com autoridade as atividades competentes a sua função e/ou cargo, atentando aos interesses das instituições;

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

- ✓ Promover a diversidade e combater todas as formas de preconceito e discriminação em virtude de raça, origem étnica, posição social, idade, religião, identidade de gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, convicção política, ou qualquer outro fator individual, no ambiente de trabalho;
- ✓ Cumprir e fazer cumprir os regulamentos, regimentos, portarias e qualquer outro procedimento padrão ligados à política organizacional de SESI e SENAI-AP.

É INACEITÁVEL

- ✓ Exercer tráfico de influência, apadrinhamento e troca de favores;
- ✓ Praticar Nepotismo (favorecimento dos vínculos de parentesco nos processos de contratação);
- ✓ Contratar pessoas com vínculos de parentesco natural ou civil com dirigentes ou empregados do SESI e SENAI-AP para qualquer tipo de cargo ou função:
 - Parentesco Natural (genético/biológico):
 - I. Linha reta: Pai e mãe, filho e filha, avô e avó, bisavô e bisavó, neto e neta, bisneto e bisneta.
 - II. Linha colateral: irmão e irmã, primo e prima, tio e tia, sobrinho neto e sobrinha neta, tio-avô e tia-avó.
 - Parentesco Civil:
 - I. Esposo e esposa, filhos por adoção, união estável, reprodução assistida heteróloga, socioafetividade etc... (no caso de dúvidas recorrer ao Comitê de Ética, Recursos Humanos e Superintendência Corporativa);
- ✓ Usar o nome das Instituições SESI e SENAI-AP para obter benefícios pessoais ou vantagens para parentes ou terceiros, comprometendo a própria imagem profissional e a reputação da empresa;

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

- ✓ Tolerar qualquer tipo de assédio, permitindo ou praticando atos, tais como: insinuações, contatos físicos forçados, chantagens, convites impertinentes, humilhações;
- ✓ Permitir formas de trabalho degradantes ou forçadas.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

6. AS RELAÇÕES COM OS CLIENTES EXTERNOS

Nas interações com os clientes devemos estabelecer um relacionamento saudável, prezando pela satisfação, correspondendo às suas necessidades, apresentando soluções e não apenas um produto específico. Sendo assim, Kotler afirma (2000, p.56). “Somente empresas centradas nos clientes são verdadeiramente capazes de construir clientes, e não apenas produtos, e são hábeis em engenharia de mercados, não apenas em engenharia de produtos”. Com isso:

É NECESSÁRIO

- ✓ Conversar com os clientes e apoiá-los em ocasiões que possibilitem oportunidades de conhecê-los melhor;
- ✓ Realizar visitas personalizadas, desenvolvendo parcerias entre os clientes e as instituições SESI e SENAI-AP em que ambas se beneficiem e aprendam;
- ✓ Fornecer soluções personalizadas a fim de satisfazer suas necessidades e estruturar sua fidelidade;
- ✓ Proporcionar Atendimento Consultivo aos clientes, de forma educada, gentil, honesta, ágil e excelente, oferecendo informações claras e exatas sobre nossas soluções;
- ✓ Cumprir as obrigações contratualmente assumidas;
- ✓ Manter a confidencialidade acordada no serviço prestado.

É INACEITÁVEL

- ✓ Obter resultados a qualquer custo, vendendo falsas promessas, benefícios, facilidades e vantagens que não serão realizados, comprometendo a credibilidade e transparência das nossas relações junto aos clientes;

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

- ✓ Oferecer e prestar serviços particulares a pessoas físicas e jurídicas ou a manutenção de vínculo de negócio com clientes físicos ou jurídicos, em detrimento dos interesses SESI e SENAI-AP;
- ✓ Articular possíveis vínculos empregatícios de familiares e/ou conhecidos no exercício de suas atividades juntos aos clientes.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

7. AS RELAÇÕES COM OS TERCEIROS E FORNECEDORES

Nas relações com terceirizados e fornecedores em geral, devemos prezar por comportamentos justos, transparentes e diretos, evitando situações de conflito de interesses.

Terceirização é uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade fim, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final. (QUEIROZ, 1998, p.53).

Tais medidas são necessárias para propiciar um efetivo relacionamento entre as partes.

Com isso:



É NECESSÁRIO

- ✓ Selecionar e contratar terceirizados e fornecedores com base em critérios objetivos e especificações técnicas claramente definidas pelos Regulamentos de Licitações e Contratos do SESI e do SENAI, garantindo a livre concorrência e transparência dos processos, visando a melhor relação custo/benefício, de modo a não deixar margem à suspeitas de favorecimento;
- ✓ Realizar contratos com fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros que cumpram a legislação;
- ✓ Prezar sempre pela resolução de conflitos de forma amigável, apresentando alternativas distintas e legais.



É INACEITÁVEL

- ✓ Permitir a seleção de fornecedores por qualquer critério que não por livre concorrência e desconsidere qualidade, custos e benefícios;
- ✓ A tomada de decisão influenciada por relações pessoais com fornecedores, desrespeitando os requisitos pré-estabelecidos para negociação;

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

- ✓ Permitir o relacionamento com instituições e/ou pessoas que tenham causado prejuízos financeiros e morais ao SESI e SENAI-AP, respaldados por documentação de auditoria;
- ✓ Receber brindes e/ou qualquer ajuda financeira por parte de fornecedores, configurando relação de interesse.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

8. AS RELAÇÕES COM OS CONCORRENTES

Nas relações com os concorrentes devem-se respeitar as regras e critérios de mercado, promovendo uma concorrência leal e saudável. O relacionamento com os concorrentes obedece à cordialidade e respeito mútuo, permitindo que os clientes exerçam escolha livre e informada. Para Kotler “As empresas ruins ignoram seus concorrentes, as medianas os copiam e as vencedoras os lideram.” (2000, p. 239). Com isso:

É NECESSÁRIO

- ✓ Competir com base na qualidade e na inovação das soluções oferecidas, fundadas nos princípios da honestidade, respeito e transparência;
- ✓ Ser cordial e na medida do possível, estabelecer ações conjuntas quando se mostrarem benéficas para os concorrentes e as instituições SESI e SENAI-AP.

É INACEITÁVEL

- ✓ Utilizar-se de meios ilícitos para obter informações que possam privilegiar a empresa com relação ao concorrente;
- ✓ Divulgar informações inverídicas, depreciando e/ou denegrindo a imagem da concorrência.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

9. AS RELAÇÕES COM OS SINDICATOS

A empresa assim como o sindicato busca a qualidade de vida do colaborador, nesse sentido, ambas as entidades deverão, no diálogo constante, considerar o respeito à dignidade humana, à liberdade de expressão e o atendimento as suas expectativas. Segundo a Constituição Federal Brasileira “Ao sindicato cabe à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive questões judiciais ou administrativas” (Art. 8º, III p.71). Com isso:



É NECESSÁRIO

- ✓ Garantir relacionamento respeitoso e colaborativo para com sindicatos laborais e patronais, defendendo o processo de negociação coletiva e aprimoramento das relações trabalhistas;
- ✓ Tratar com transparência e responsabilidade as negociações com os sindicatos representantes de seus colaboradores;
- ✓ Respeitar o direito à livre sindicalização dos colaboradores repudiando qualquer discriminação aos sindicalizados.



É INACEITÁVEL

- ✓ O colaborador que possui cargo representativo perante os sindicatos, valer-se da sua posição para benefício próprio e/ou grupos minoritários de forma ilícita;
- ✓ Utilizar-se das informações pessoais dos sindicalizados para qualquer atividade sem autorização desses.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

10. AS RELAÇÕES COM O PODER PÚBLICO

Uma empresa alicerçada na transparência e na estruturação contínua de uma postura coerente e ética perante seus atos e responsabilidades, está diretamente atrelada ao compromisso na devolutiva de suas ações junto ao poder público, instituições fiscalizadoras e controladoras, de forma precisa e clara, mostrando seu comprometimento em prestar contas com seus públicos e a quem competir.

O maior envolvimento de empresas nas questões sociais promove a reconfiguração de seus papéis e limites na esfera pública. A esfera pública, originalmente constituída pelos interesses dos indivíduos e instituições sociais, passa a contar com uma participação mais forte e interessada das empresas (FARIA; SAUERBRONN, 2008, p. 32).

Consideramos imprescindível o papel das instituições públicas na busca de relacionamentos salutareos. Com isso:

É NECESSÁRIO

- ✓ Apoiar e promover ações de cunho social em parceria com o poder público e foco no setor industrial, direcionadas à comunidade, contribuindo para o desenvolvimento econômico, tecnológico, ambiental, social, político e cultural;
- ✓ Relacionar-se com o poder público sem interesse ou orientação político-ideológica, conservando a imagem de justa e honesta das Entidades SESI e SENAI-AP;
- ✓ Disponibilizar informações e dados para a contribuição no aprimoramento de políticas públicas;
- ✓ Agir sempre com transparência, respeito e justiça em todas as ocasiões que for necessária a relação SESI e SENAI-AP e o poder público acatando e contribuindo com a realização de fiscalizações e controles.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

É INACEITÁVEL

- ✓ Contribuir ou participar de qualquer forma com campanhas de partidos políticos ou candidatos a cargos eletivos de qualquer natureza do Poder Público;
- ✓ Realizar condutas, ações ou omissões que favoreçam ou concedam vantagens pessoais de qualquer natureza para autoridades, membros e servidores do Poder Público;
- ✓ Utilizar-se de sua posição ou cargo nas instituições SESI e SENAI-AP para relacionar-se com o Poder Público a fim de obter benefícios pessoais de qualquer natureza;
- ✓ Utilizar-se das dependências das instituições SESI e SENAI-AP para realizar campanhas de cunho político e partidário.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

11. AS RELAÇÕES COM A MÍDIA

No meio corporativo, o uso das mídias, seja de forma tradicional ou digital, são de suma importância no processo de estruturação do relacionamento com seus públicos de interesse, por ser um canal significativo de comunicação, que proporciona acesso a diversas informações, bem como, ao diálogo contínuo e integrador. Uma das funções primordiais dos veículos de comunicação é gerar valor por meio da divulgação das instituições, produtos, serviços e ações, tornando-se uma fonte aberta de informação, credibilidade e de interação com seus públicos.

A comunicação Corporativa pode ser definida relação da empresa com seu público interno e externo, envolvendo um conjunto de procedimentos e técnicas destinados à intensificação do processo de comunicação e à difusão de informações sobre as suas atuações, resultados, missão, objetivos, metas, projetos, processos, normas, procedimentos, instruções de serviço etc. (MATOS, 2004, p. 109).

A comunicação corporativa pode ser disseminada de várias formas, inclusive pelos colaboradores. Com isso:

É NECESSÁRIO

- ✓ Garantir a veracidade de quaisquer informações fornecidas para a veiculação na mídia;
- ✓ Manter relacionamento transparente com a mídia, assegurando uma imagem coerente com os valores da empresa;
- ✓ Sustentar diálogos permanentes com a imprensa, gerenciando e administrando a divulgação correta e oportuna de negócios, pacotes de serviços e ofertas de produtos;
- ✓ Interagir, em nome do SESI e SENAI-AP com a mídia, apenas a gerência de comunicação das Instituições e/ou quaisquer pessoa designadas por ela;

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

- ✓ Assegurar que todas as iniciativas de marketing caracterizem-se por respeitar a legislação vigente, o direito de imagem, a ética e as normas de referências locais e internacionais.

É INACEITÁVEL

- ✓ Veicular informação inverídica, incorreta ou sigilosa sobre atividades e assuntos da empresa;
- ✓ Promover ou sustentar publicidade enganosa, como propaganda institucional de produtos e serviços fantasiosos;
- ✓ Utilizar para propaganda da empresa, meios e conteúdos que desrespeitem normas, valores e princípios norteadores da mídia ética.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

12. AS RELAÇÕES COM A COMUNIDADE

Nas relações com a comunidade, estabelecemos condutas de responsabilidade social, respeito à legislação, incentivo a educação e qualificação, bem como estimulamos o crescimento profissional e mercadológico no âmbito industrial.

A inserção da empresa na comunidade pressupõe que ela tenha uma postura dinâmica e transparente frente aos grupos locais e seus representantes, respeitando as normas e costumes locais, com objetivo de poder solucionar conjuntamente problemas comunitários ou resolver de modo negociado eventuais conflitos entre as partes. (ETHOS, 2007).

A relação entre empresa e comunidade é vital na construção de novas realidades, pautadas no compromisso e responsabilidade com o social. Com isso:

É NECESSÁRIO

- ✓ Incentivar a educação em todos os níveis de ensino e qualificação profissional, trabalhando competências, valores e princípios éticos para a promoção de inovações, bem-estar e desenvolvimento social;
- ✓ Promover investimento social por meio de ações, projetos e programas voltados para o desenvolvimento da qualidade de vida das comunidades;
- ✓ Respeitar os valores culturais das comunidades;
- ✓ Primar por construir parcerias transparentes e democráticas com as instituições governamentais, não governamentais, instituições privadas, a fim de promover o desenvolvimento das comunidades atendidas.

É INACEITÁVEL

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

- ✓ Apoiar e incentivar, ações que promovam a desigualdade social, o preconceito e a injustiça;
- ✓ Retirar da comunidade o direito a serviços e produtos oferecidos pelo SESI e SENAI-AP e a ela destinados por interferência de interesses pessoais e/ou políticos;
- ✓ Utilizar dos serviços e produtos oferecidos pelo SESI e SENAI-AP com o objetivo de direcionar posicionamentos políticos nas comunidades;

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

13. AS RELAÇÕES COM O MEIO AMBIENTE

Respeitamos e mantemos o compromisso com o meio ambiente, tal zelo é refletido na forma de conduzirmos nossas atividades, sempre com responsabilidade socioambiental e visando o desenvolvimento sustentável. Temos a preocupação em formar indivíduos que incorporem a temática ambiental nos seus diversos campos de atuação. Para Nunes (2006, p.25) “O meio ambiente, é assim, a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as formas”. Com isso:

É NECESSÁRIO

- ✓ Incentivar a cultura de preservação ambiental por meio do uso responsável e consciente dos recursos naturais como forma de colaborar para a qualidade de vida;
- ✓ Praticar e fomentar a consciência ambiental junto aos clientes e às indústrias do Estado do Amapá;
- ✓ Manter os colaboradores conscientizados a promoverem a melhoria contínua do meio ambiente, seja por meio dos programas idealizados pelo SESI e SENAI-AP ou de outras ações nesse sentido.

É INACEITÁVEL

- ✓ Usar de maneira incorreta e excessiva os insumos na prática das atividades, causando impacto ao meio ambiente;
- ✓ Realizar de forma inadequada a gestão de resíduos das Instituições SESI e SENAI AP;

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

- ✓ Desenvolver e fornecer produtos e serviços que produzam impactos negativos ao meio ambiente e a na saúde das pessoas, contribuindo para o desrespeito ambiental e o não cumprimento da legislação.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

14. COMITÊ DE ÉTICA:

O Comitê é composto por uma equipe de cinco colaboradores de áreas distintas, indicados pela superintendência corporativa SESI e SENAI-AP, responsáveis pelo recebimento de informações referentes ao descumprimento de preceitos constantes neste Código de Ética, sendo que as suas atribuições e demais procedimentos são definidos em Regimento Próprio, Regimento do Comitê do Código de Ética.

14.1 COMPOSIÇÃO DO COMITÊ:

Seus membros são:

- ✓ Representante do Recursos Humanos Corporativo SESI e SENAI- AP
Coordenador.
- ✓ Representante Jurídico Corporativo SESI e SENAI-AP.
- ✓ Representante da Unidade SENAI-AP Santana.
- ✓ Representante da Unidade SENAI-AP Macapá.
- ✓ Representante da Unidade SESI-AP Macapá.

14.2 OBJETIVOS DO COMITÊ DE ÉTICA:

O Comitê tem um caráter consultivo, educativo e direcionador, podendo propor ações de esclarecimento, educação, treinamento, sanções e penalidades em conformidade com a gravidade das práticas inaceitáveis previstas em documentos regulamentadores, sejam internos ou externos.

14.3 CONDUTAS E COMPETÊNCIAS:

São atribuições do Comitê de Ética:

- ✓ Avaliar constantemente a atualidade e pertinência deste Código;
- ✓ Determinar e acompanhar ações necessárias para sua divulgação e disseminação;

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

- ✓ Analisar sugestões, reclamações e denúncias sobre condutas antiéticas nas instituições SESI e SENAI-AP;
- ✓ Oferecer subsídios para decisões da diretoria pertinentes ao Código em geral, inclusive sobre os casos mais graves de violações que devem ser apreciados pela mesma.

14.4 SANÇÕES E PENALIDADES:

As condutas em desacordo com este Código estão sujeitas a medidas disciplinares conforme contrato de trabalho, regulamento interno de pessoal e legislação trabalhista, civil e criminal, aplicadas a todos os colaboradores.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

15. CANAL DE COMUNICAÇÃO:

O colaborador do SESI e SENAI-AP que queira fazer alguma contribuição, aprofundar a compreensão ou expressar alguma incoerência comportamental às orientações deste Código de Ética, deve:

- ✓ Se a situação permitir, informar a situação e conduzir junto ao seu superior hierárquico;

- ✓ Enviar sua manifestação ao Comitê através do e-mail:
codigodeetica@sesisenaiap.org.br.

Em nenhuma hipótese serão admitidas denúncias anônimas.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

16. APÊNDICE

TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que recebi o Código de Ética do SESI e SENAI-AP e me comprometo a cumpri-lo.

Nome (letra de forma):

Área/Departamento:

Função/Cargo:

Assinatura do Colaborador:

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

REFERÊNCIAS

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 13.185, de 06 de novembro de 2015. **Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (bullying)**. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13185.htm>. Acesso em: 14 jan. 2016.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (2011). **“Código de ética”**. Brasília, 2011.

DESENVOLVE – Agência de Fomento de Alagoas (2012). **“Código de Ética”**. Maceió, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Edição Compactada, 7. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: Modelos, processos, tendência e perspectiva**. São Paulo: Atlas, 2002.

FARIA, Alexandre; SAUERBRONN, Fernanda. A responsabilidade social é uma questão de estratégia? Uma abordagem crítica. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 1, p. 7-34, 2008.

INSTITUTO ETHOS. **Áreas de atuação da Responsabilidade Social Corporativa**. 2009. Disponível em: <<http://www.rumosustentavel.com.br/areas-de-atuacao-da-responsabilidade-social-corporativa-comunidade/>>. Acesso em: 14 jan. 2016.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing: a edição do novo milênio**. São Paulo: Prentice-Hall, 2000. 764 p.

MATOS, Gustavo Gomes de. **Comunicação sem complicação como simplificar a prática da comunicação nas empresas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 180 p.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----

MOCKUS, Antanas. MURRAÍN, Henry. VILLA, María. **Antípodas de la violencia: Desafíos de cultura cidadana para la crisis de (in)seguridad en América Latina.** Estados Unidos de América: Banco Interamericano de Desarrollo, 2012.

NUNES, Paulo Henrique Faria. **Meio ambiente e mineração: desenvolvimento Sustentável.** Curitiba: Juria, 2007.

QUEIROZ, Carlos Alberto R. S. de. **Manual de Terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso.** São Paulo: STS, 1998.

SOARES, Raimundo. **O senso de conexão com a natureza: o pensamento biossistêmico.** 2000. Disponível em: <http://www.institutoorior.com.br/images/artigospdf/raimundo/Senso_de_conexao_com_a_natureza.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2016.

SOARES, Raimundo; PARO, Roberta. **Sustentabilidade e poder nas organizações.** 2013. Disponível em: <<http://www.institutoorior.com.br/images/artigospdf/raimundo/livro/>>. Acesso em: 11 jan. 2016.

Data de vigência	Versão	Atualização
Jan 2016	00	-----