



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

MENSAGEM DO PRESIDENTE



“Nossas ações determinam o nosso Caráter”

No SINBI uma entidade que desde 1979, vem atuando de forma a levar o nome do Polo de Birigui ao mundo, **Honestidade, Responsabilidade, Transparência e Respeito** são nossos valores essenciais e nos orientam em nossas ações e decisões, com isso ajuda a promover um ambiente de trabalho seguro, influenciando positivamente nosso relacionamento interno, com associados, fornecedores, consumidores e com a comunidade em que vivemos.

No Código de Ética e Conduta do SINBI existe uma série de determinações pautadas em um comportamento responsável, ético e de respeito.

O Código de Ética e Conduta tem uma proposta objetiva, e você encontrará as principais diretrizes para orientar seu cotidiano e fazer o que é certo. Mas, caso tenha dúvidas sobre essas diretrizes, entre em contato com o Comitê de Ética.

Nossas ações individuais influenciam a cultura e a reputação da entidade, por isso é importante que cada um de nós siga pelo caminho do que é correto, reconheça as situações que possam causar preocupação e, sempre que suspeitar de qualquer irregularidade, denuncie através do Canal da Ouvidoria do SINBI. É importante salientar que todos, sem exceção, têm liberdade de expressar suas preocupações e denunciar atitudes de desrespeito ao Código de Ética e Conduta do SINBI.

Nossas ações determinam nosso caráter, portanto, é papel de todos agir com honestidade e transparência para garantir que o SINBI continue sendo uma entidade ética.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
1.1 O QUE É O CÓDIGO?	4
1.2 PARA QUEM ESTE CÓDIGO SE APLICA?	4
1.3 MISSÃO, VISÃO, VALORES E PROPÓSITO	4
2. PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA	6
2.1 ATUAÇÃO DE FORMA ÉTICA	6
2.2 TRANSPARÊNCIA E IMPARCIALIDADE	6
2.3 DIREITOS HUMANOS	6
2.4 DIVERSIDADE.....	7
2.5 COMPETITIVIDADE COM SUSTENTABILIDADE	7
3. AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL	7
3.1 RESPEITO, PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E AO ABUSO DE PODER	7
3.2 PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS	10
3.3 POSTURA PESSOAL E ATITUDE	10
3.4 BRINDES, PRESENTES E OUTRAS OFERTAS	11
3.5 UTILIZAÇÃO DE RECURSOS DA INSTITUIÇÃO	11
3.6 COMUNICAÇÃO E MANIFESTAÇÃO DE OPINIÕES.....	12
3.7 CONDIÇÕES PARA EXERCÍCIO DOS DIREITOS POLÍTICOS.....	13
3.8 SEGURANÇA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA.....	13
3.9 CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO	13
4. NOSSOS RELACIONAMENTOS	14
4.1 INDÚSTRIA	14
4.2 ASSOCIADOS	14
4.3 SINDICATOS LABORAIS	14
4.4 FORNECEDORES	15
4.5 RESPEITO AO INTERESSE COLETIVO NO RELACIONAMENTO COM INSTITUIÇÕES PARCEIRAS	15
4.6 PODER PÚBLICO.....	15
4.7 TRANSPARÊNCIA E RESPEITO MÚTUO NO RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA	16
4.8 NOSSO PAPEL NA SUSTENTABILIDADE.....	16
5. GESTÃO E CUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO	17
5.1 COMO FUNCIONA O CANAL DA OUVIDORIA?.....	17
5.2 COMO FUNCIONA O COMITÊ DE ÉTICA?	17
5.3 ATUALIZAÇÃO DO CÓDIGO.....	18
5.4 VIGÊNCIA E INSTRUMENTALIZAÇÃO	18

1. INTRODUÇÃO

1.1 O QUE É O CÓDIGO?

Este Código de Ética e Conduta reúne padrões éticos e comportamentais que norteiam o SINBI e foi redigido tendo como base a legislação vigente e as boas práticas já realizadas, aprimoradas em nosso ambiente e em outras entidades de direito público e direito privado.

1.2 PARA QUEM ESTE CÓDIGO SE APLICA?

Os padrões de conduta, políticas e procedimentos estabelecidos neste Código são aplicáveis a: (i) colaboradores, estagiários ; (ii) membros da diretoria do SINBI; (iii) membros dos Conselhos (iv) membros do Conselho de Comitê (v) Associados ao SINBI; (vi) empresas que fornecem produtos e serviços .

Além dos casos expressamente mencionados acima, todos aqueles que participam das atividades do SINBI, tais como alunos, clientes, palestrantes, convidados e parceiros de qualquer natureza, estão sujeitos às diretrizes deste Código.

1.3 MISSÃO, VISÃO, VALORES E PROPÓSITO

O SINBI quer aprimorar seus mecanismos e procedimentos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, razão pela qual estimula o diálogo sobre os temas que compõem o Código de Ética e Conduta.

MISSÃO /VISÃO/ VALORES / PROPÓSITO

MISSÃO

Representar e defender os interesses das indústrias, promover o desenvolvimento econômico, social e sustentável dos associados e comunidade, através da liderança educadora e inspiradora, estimulando a cultura de excelência.

VISÃO

Ser uma entidade reconhecida por sua atuação, comprometimento e responsabilidade social, oferecendo soluções relevantes e inovadoras para as necessidades dos associados e comunidade.

VALORES

Comprometimento, Receptividade, Excelência, Credibilidade, Inovação, Responsabilidade Socioambiental.

PROPÓSITO

Elevar a união e a competitividade de nossas empresas.

2. PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA

Nossas políticas, procedimentos e padrões de integridade estão diretamente relacionados aos valores de nossa organização. Ao agir de acordo com este Código, reforçamos estes valores e fortalecemos a identidade do SINBI, o sistema sindical, as indústrias, os setores produtivos do estado, seus trabalhadores, os órgãos de controle - Controladoria Geral da União (CGU) e Tribunal de Contas da União (TCU) - e toda a comunidade.

2.1 ATUAÇÃO DE FORMA ÉTICA

Buscamos ser referência em conduta ética, repudiando a corrupção e procedimentos ilegais que causem prejuízos ao SINBI, às organizações e à sociedade. Todas as nossas práticas devem se pautar pelos princípios organizacionais, pela lei e pelas orientações previstas neste Código de Ética e Conduta.

2.2 TRANSPARÊNCIA E IMPARCIALIDADE

Temos o compromisso de manter um diálogo aberto, transparente, verdadeiro e acessível com todos os públicos de interesse e a sociedade. As informações importantes serão disponibilizadas em nosso site na internet ou por meio de pessoas autorizadas. O SINBI exerce ação de representação, buscando alcançar os objetivos e os interesses da indústria em sintonia com seus trabalhadores e com a sociedade brasileira. Esta atuação é exercida de forma imparcial e desprovida de preferências partidárias.

A instituição não realiza qualquer tipo de contribuição para partidos políticos ou candidatos a cargos eletivos, durante ou fora do processo eleitoral. Entretanto, é possível a utilização de nossos recursos tecnológicos, de comunicação e financeiros para estimular a sociedade a exercer a cidadania de forma participativa, com a intenção de consolidar instituições democráticas e promover o voto responsável.

Ainda sobre transparência, nossos registros contábeis são claros e contamos com mecanismos internos de controle que asseguram confiabilidade aos nossos relatórios e demonstrações financeiras.

Faz parte da política do SINBI investir em sistemas informatizados que garantam transparência à gestão e confiabilidade às suas bases de dados.

2.3 DIREITOS HUMANOS

Respeitamos, protegemos e promovemos os direitos humanos em nossas atividades e relacionamentos, buscando a conscientização de todos a respeito do tema. Temos por missão melhorar a qualidade de vida das pessoas e, por compromisso, oferecer condições dignas de trabalho em ambientes seguros, saudáveis, respeitosos e inclusivos.

Trabalhamos para que as indústrias de Calçados e Confecções se desenvolva de forma íntegra, inovadora e sustentável, o que implica promover a dignidade da pessoa humana, de modo a rejeitar qualquer tipo de discriminação; o trabalho infantil; trabalho análogo ao escravo; abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes; entre outras situações de exclusão e vulnerabilidade.

2.4 DIVERSIDADE

Inspiramo-nos em práticas de gestão da diversidade como fonte de criatividade e inovação, elementos essenciais para uma indústria produtiva, competitiva e sustentável.

Não aceitamos práticas de desrespeito, assédios e discriminação por motivos como classe social, gênero, raça, etnia, idade, deficiência, condição física, estado de saúde, orientação sexual, religião, opinião política, filiação sindical, cultura, nacionalidade, estado civil, aparência/estética, formação educacional, crenças, valores, estilos de vida, experiências, histórias de vida, perspectivas, conhecimentos, atitudes e habilidades, dentre outras características que tornam cada indivíduo singular.

2.5 COMPETITIVIDADE COM SUSTENTABILIDADE

Temos o compromisso de fortalecer a competitividade das indústrias com plena sustentabilidade. O setor produtivo é um ator central do desenvolvimento econômico e social do estado e do país, atento às preocupações sociais e ambientais em todas as esferas. Para tanto, é fundamental inserir a inovação e a tecnologia no coração das estratégias e dos sistemas de gestão das empresas, acelerando seu crescimento, sua produtividade e a geração de resultados econômicos, por meio da inovação em produtos, processos, modelos de negócio e cadeias de relacionamento com as partes interessadas. Desta forma, estimulamos a cultura da inovação para fomentar o desenvolvimento da sociedade na qual estamos inseridos, nas diversas dimensões da sustentabilidade (social, ambiental, econômica e cultural).

3. AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

Nossos resultados são frutos do esforço, da criatividade, do talento, da capacidade e da dedicação das pessoas que trabalham para o SINBI. Estimulamos o desenvolvimento profissional e a qualidade de vida dos colaboradores e temos o compromisso de criar um ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo, cordialidade e transparência.

3.1 RESPEITO, PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E AO ABUSO DE PODER

Diferenças de opinião e de ideias são comuns e fazem parte de qualquer relação humana. Um conflito saudável envolve ouvir o outro e respeitá-lo mesmo quando há divergências, construindo relações onde todas as pessoas têm espaço para se expressar sem ofensas. Quando as diferenças de opinião não são tratadas adequadamente, conflitos podem se tornar situações extremas, dando espaço para assédios e abusos de poder.

Para promover ambientes de trabalho respeitosos, não toleramos comportamentos ofensivos, intimidadores ou hostis, que possam caracterizar situações de constrangimento, desrespeito, abuso de poder e assédio, independentemente de relação hierárquica.

A. Assédio moral

O 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 da 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 da hierarquia.

Exemplos de situações que podem estar presentes em casos de assédio moral:

- Usar, com frequência, palavras ofensivas e formas hostis de se dirigir às pessoas (como tom de voz alto e rude) para intimidar;
- Fazer ameaças de demissão;
- Aplicar sobrecarga de trabalho acompanhada de inadequadas condições de realização das tarefas e de cobranças exageradas e constantes de produtividade;
- Divulgar resultados negativos da pessoa ou do grupo para que todos vejam, causando humilhação e vergonha;
- Atribuir apelidos jocosos às pessoas;
- Realizar perguntas insistentes sobre a vida pessoal ou invadir a privacidade, violando e-mails, arquivos e ligações telefônicas.

B. Assédio religioso

O 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.

Exemplos de situações de assédio religioso:

- Tentativa de conversão de uma ou mais pessoas a determinada religião;
- Insistência ou imposição de obrigatoriedade para participação em cultos.

C. Assédio sexual

Situações de assédio sexual ocorrem por atos, insinuações, contatos físicos forçados e convites impertinentes com o 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, independentemente da relação hierárquica.

Exemplos de situações que podem estar presentes em casos de assédio sexual:

- “Cantadas” ou insinuações constantes, de cunho sexual ou sensual, sem que a vítima as deseje;
- Carícias e abordagem maliciosa de conotação sexual;
- Intimidação, represálias, ameaça de demissão, recusa de promoção ou outras injustiças associadas à negação de convite de natureza sexual;
- Comentários e piadas de natureza sexual.

DÚVIDAS FREQUENTES:

Então não é permitido convidar outro colaborador(a) para sair?

Nada impede que colaboradores se relacionem em suas vidas privadas. Mas devemos lembrar que um convite íntimo tem duas possibilidades de resposta: sim ou não. Se você receber um “não”, insistir e passar a constranger a(o) colega, esta conduta pode ser considerada assédio sexual.

Só existe assédio sexual de homens contra mulheres?

Não. Pode haver assédio praticado por homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, de acordo com estatísticas sobre o tema, na grande maioria dos casos, o autor do crime é um homem e a vítima é uma mulher. Desta forma, o assédio sexual é uma forma de violência de gênero que prejudica gravemente a saúde mental, o desenvolvimento profissional e a vida de mulheres, principalmente.

D. 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 SINBI, em situações decorrentes da subordinação afeta à relação de emprego, como também externamente, nas relações com stakeholders, fornecedores, parceiros, entre outros.

(Stakeholders são o público estratégico do SINBI, como nossos membros da diretoria, conselheiros, associados, etc)

Exemplos de situações de abuso de poder:

- Solicitar, em função do cargo ou posição hierárquica, atividades incompatíveis com a função de colegas ou colaboradores subordinados;
- Usar autoridade, notoriedade, influência ou posição hierárquica para obter vantagens pessoais e/ou profissionais, prejudicando ou não outros colegas;
- Deixar de compartilhar conhecimento ou utilizar informação profissional como forma de obter vantagem pessoal;
- Não caracteriza abuso de poder a cobrança pela realização de tarefas distribuídas e metas acordadas.

3.2 PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

Todos os processos de gestão de pessoas são pautados por critérios objetivos, tais como: formação, experiência, competências, desempenho e valores, sem qualquer tipo de apadrinhamento ou favorecimento.

O SINBI garante impessoalidade, moralidade, transparência, publicidade e eficiência na seleção, contratação, promoção, desenvolvimento profissional e desligamento de seus colaboradores, favorecendo a retenção de talentos.

Relações familiares e afetivas no ambiente de trabalho

Respeitamos a privacidade e os relacionamentos pessoais de nossos colaboradores independente de seu grau de familiaridade e parentesco.

Como está configurado grau de parentesco ou vínculo afetivo neste caso?

Aqui, são considerados parentes: pai, mãe, filhos, irmãos, avós e netos. É considerado vínculo afetivo direto a relação entre sogro, sogra, genro e nora, padrasto, madrastra e enteados, além de companheiros.

A vedação não abrange hipóteses em que a relação de parentesco se configura depois do vínculo empregatício, desde que, nestes casos, não haja prejuízo ao desenvolvimento das atividades laborais.

A subordinação direta aqui é entendida como a subordinação hierárquica imediata, ou seja, a relação entre o empregado e aquele superior que tem poder para admiti-lo e demiti-lo. Sendo assim, relações hierárquicas indiretas (entre o subordinado e a liderança acima do seu chefe imediato) não estão abarcadas por este item.

3.3 POSTURA PESSOAL E ATITUDE

Um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo é conquistado quando:

- Adotamos atitude positiva e colaborativa, construindo uma cultura de valorização das pessoas, do Sinbi e do sistema sindical;
- Respeitamos a individualidade, a diversidade e a privacidade dos nossos colegas;
- Usamos vestimentas e empregamos vocabulário e tom de voz condizentes com o ambiente corporativo e com as atividades que executamos.

HARMONIA, POSITIVIDADE, COLABORAÇÃO E VALORIZAÇÃO.

- Seja cordato;
- Trabalhe em equipe de forma cooperativa, em benefício dos objetivos do SINBI;
- Mantenha seu ambiente de trabalho limpo e organizado;
- Utilize vestimentas asseadas e adequadas ao ambiente de trabalho (evite minissaias, regatas, chinelos e decotes, por exemplo);
- Não traga para o ambiente de trabalho objetos de elevado valor;
- Não comercialize mercadorias de interesse particular nas dependências da instituição;
- Preencha seu ponto de maneira adequada, no momento da entrada, saída e intervalos, com informações

verdadeiras;

- Não rasure, adultere ou destrua documentos da instituição;
- Não traga pessoas estranhas e alheias à instituição e não permita que tenham acesso às dependências do SINBI sem a devida autorização.

3.4 BRINDES, PRESENTES E OUTRAS OFERTAS

A. Quando alguém oferece um brinde ou convite ao integrante do Sinbi

Em regra, não aceitamos presentes, exceto quando sejam de baixo valor e configurem materiais promocionais (como agendas, canetas, memórias USB e chaveiros, por exemplo).

Você poderá receber: agendas, canetas, memórias USB, chaveiros, entre outros brindes corporativos e simbólicos.

Você não poderá receber: eletroeletrônicos, ofertas em dinheiro, joias, depósitos em sua conta bancária, passagens e similares.

Quando alguém nos oferece presentes de alto valor, recusamos, explicando que o SINBI possui uma política de recebimento de brindes e convites que nos impede de aceitar a oferta.

Não podemos receber qualquer oferta/gratificação em dinheiro ou outra forma de transferência financeira.

Convites, passagens e hospedagem para eventos técnicos, educacionais, esportivos, culturais e etc. podem ser aceitos, desde que estejam relacionados ao trabalho desenvolvido, sejam dirigidos à comunidade em geral ou grupos específicos, ou tenham a prévia concordância da Diretoria.

Em eventos, não devemos aceitar benefícios pessoais como descontos, caronas ou refeições que não sejam igualmente ofertados para os demais participantes.

B. Quando o SINBI oferece um brinde ou convite a alguém

Seguindo políticas específicas, podemos entregar brindes institucionais, que são de pequeno valor e possuem logotipo da instituição. Nunca oferecemos dinheiro aos nossos parceiros.

Especial cuidado deve ser tomado quando ofertamos brinde ou convite para funcionário público. Oferecer vantagens a agente público com a finalidade de obter benefícios, influenciar decisões ou induzir permissões indevidas caracteriza crime.

Em casos excepcionais, o presidente do SINBI, poderá autorizar o recebimento ou a oferta de presentes e convites especiais com a finalidade de estreitar o relacionamento cortês da instituição com autoridades nacionais e estrangeiras, dentro de padrões razoáveis.

3.5 UTILIZAÇÃO DE RECURSOS DA INSTITUIÇÃO

Ao utilizarmos os bens e os recursos disponibilizados pelo SINBI, devemos fazê-lo de forma consciente e responsável, fazendo uso de forma adequada das instalações, equipamentos, valores, entre outros.

- Não assista a vídeos ou ouça músicas em volume alto, que possa prejudicar o trabalho dos demais;

- Não utilize o ambiente de trabalho para divulgar negócios próprios;
- Respeite as normas de segurança;
- Apenas utilize os recursos da empresa, para finalidade estritamente profissional;
- Apague as luzes da sua sala ou área de trabalho sempre que possível;
- Internet, telefone, e-mail, softwares, equipamentos e outros bens são destinados à atividade profissional do colaborador. O uso pessoal é permitido, desde que seja esporádico e limitado, sem prejuízo da produtividade no trabalho.

Exemplos de usos pessoais permitidos de forma moderada e responsável:

- Acessar o internet banking;
- Consultar resultados de exames;
- Atender ligações pessoais urgentes;
- Responder e-mails pessoais urgentes.

Exemplos de usos pessoais proibidos:

- Participar de jogos online;
- Acessar lojas de compras;
- Navegar em sites esportivos ou de entretenimento;
- Navegar em redes sociais (Facebook, Instagram, LinkedIn) sem motivo profissional;
- Acessar conteúdo pornográfico, violento ou discriminatório;
- Instalar softwares ou programas sem autorização.

A. Utilização da imagem do SINBI

O nome, a marca ou a imagem do SINBI devem ser utilizados em benefício da instituição e das atividades por ela desenvolvidas. Para utilizar os logotipos e demais materiais de comunicação, devemos seguir as normas do Manual de Marcas, que estabelecem as diretrizes de aplicação da identidade institucional do SINBI, bem como, obter a devida autorização e aprovação do Departamento de Comunicação pelo e-mail comunicacao@sinbi.org.br.

3.6 COMUNICAÇÃO E MANIFESTAÇÃO DE OPINIÕES

Devemos estar atentos para situações que possam expor os colaboradores, Associados ou o SINBI, evitando:

- Manifestar opinião ou comentar assuntos profissionais estratégicos em eventos, locais públicos ou em redes sociais.
- Publicar imagens em redes sociais que possam expor negativamente colaboradores, Associados ou a marca do SINBI.

O SINBI dispõe de um Canal de Ouvidoria para relacionamento com o público em geral e devemos utilizá-los.

3.7 CONDIÇÕES PARA EXERCÍCIO DOS DIREITOS POLÍTICOS

Por sermos uma organização livre e apartidária, defendemos a liberdade de escolha dos nossos colaboradores, assim como o protagonismo político de todos os cidadãos. Para estimular e preservar a liberdade de escolha, bem como a ampla isenção da instituição no processo eleitoral, devemos realizar nossas atividades políticas em nome próprio, sem qualquer referência ao SINBI.

O colaborador que decidir candidatar-se a cargo eletivo deve solicitar o seu afastamento ao seu superior imediato, que analisará em conjunto com a diretoria a possibilidade e a conveniência para que não sejam prejudicados os serviços desempenhados.

A promoção de campanhas eleitorais nas dependências do SINBI é proibida, assim como a utilização do nome da entidade para promoção política e convencimento de eleitores, quer seja na utilização de redes sociais ou em outros veículos de comunicação.

Não faça qualquer contribuição para campanhas políticas em nome do SINBI.

Nenhum patrimônio do SINBI poderá ser utilizado na campanha eleitoral, bem como ser adesivado, pintado ou conter qualquer manifestação inerente a candidato, partido político ou referência que, por analogia, possa manifestar posicionamento político partidário.

Não utilize o espaço e a infraestrutura da instituição para divulgar suas ideias políticas pessoais.

3.8 SEGURANÇA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Contamos com equipes especializadas que desenvolvem ações para criar um ambiente de trabalho seguro e focam também na prevenção e na promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos colaboradores, assim como em ações afirmativas.

O SINBI atende a todas as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho. No entanto, o cumprimento dos procedimentos e a prática de um ambiente laboral seguro é dever de todos. Assim, é preciso que todos observem e exijam o cumprimento das políticas, normas e instruções de trabalho específicas da entidade, além de levar ao conhecimento do gestor situações de risco.

Não use bebida alcoólica no trabalho, exceto em eventos sociais em que a bebida seja ofertada pela própria instituição ou parceiros (e, nesse caso, tenha moderação).

Não exerça suas funções embriagado, drogado ou sob efeito de quaisquer medicamentos que provoquem situação de risco para o desenvolvimento das suas atividades.

3.9 CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO

O SINBI é uma organização transparente. Contudo, algumas informações estratégicas a que temos acesso em razão do nosso cargo e função devem ser protegidas para preservar os interesses do próprio SINBI.

O uso indevido de informações internas põe em risco os negócios e a imagem do SINBI.

As senhas de acesso à rede corporativa e aos sistemas existentes são de uso pessoal e intransferível,

sendo de responsabilidade de cada colaborador sua guarda e sigilo.

Não divulgamos, interna e externamente, informações confidenciais, estratégicas ou privilegiadas sem a devida autorização do gestor responsável. Essa obrigação se mantém mesmo depois do término do contrato com o SINBI.

As informações originadas pela relação comercial com os fornecedores, clientes e demais instituições devem ser preservadas bilateralmente e, quando necessário, inclusas nos contratos celebrados.

Não exponha informações da empresa nas redes sociais sem autorização da área competente.

Proteja sua senha de acesso aos sistemas corporativos, e-mail profissional e conta do computador.

O e-mail profissional com o domínio @sinbi.org.br, deve ser utilizado exclusivamente para a realização das atividades laborais.

O caráter sigiloso do e-mail profissional poderá ser relativizado, se houver uso indevido que possa colocar em risco as atividades ou a reputação do SINBI.

4. NOSSOS RELACIONAMENTOS

4.1 INDÚSTRIA

A razão maior da existência do SINBI, sem dúvida, é a indústria Calçadista e Confecções de Birigui e Região.

Por isso, é nosso dever zelar para que, por intermédio das ações e dos serviços prestados pelo SINBI seja criado um ambiente favorável aos negócios, à competitividade, à inovação, ao desenvolvimento da indústria e de seus trabalhadores e ao crescimento sustentável do Polo. Para que isso aconteça, devemos tratar de forma igualitária todos os associados, independentemente de seu porte e do número de trabalhadores.

4.2 ASSOCIADOS

Respeitamos e valorizamos os nossos associados, estabelecendo com eles relação de confiança, na qual estimulamos o diálogo. Atuamos para servir e fortalecer a indústria com o propósito de sermos referência em soluções para o desenvolvimento sustentável. Desta forma, buscamos desenvolver e aprimorar serviços que atendam às necessidades e correspondam às expectativas de nossos associados. Adotamos uma política de comunicação clara e objetiva e zelamos pelo cumprimento dos acordos estabelecidos e pela confidencialidade das informações. Estimulamos nossos associados para práticas social e ambientalmente corretas.

No momento de sua adesão ao SINBI, o associado toma conhecimento dos principais controles internos de compliance vigentes no SINBI:

- Estatuto Social;
- Código de Ética e Conduta;
- Política de Privacidade e Proteção de Dados

4.3 SINDICATOS LABORAIS

O bom relacionamento com os Sindicatos laborais é uma das premissas do SINBI e, por isso, buscamos

sempre manter, estreitar e desenvolver nossa relação com as entidades, estimulando a realização de parcerias. Privilegiamos a negociação coletiva para disseminar uma visão de colaboração e respeito.

4.4 FORNECEDORES

O relacionamento com os fornecedores é orientado por princípios legais e por práticas econômicas, eficientes, eficazes e sustentáveis, buscando a excelência dos resultados. Para obtermos produtos e serviços confiáveis e de qualidade, avaliamos aspectos técnicos, comerciais e legais.

Assim, o SINBI seleciona e contrata fornecedores de acordo com as necessidades da instituição, seguindo os princípios da legalidade, economicidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Para preservar sempre o objetivo de obter as melhores contratações, não poderão participar das licitações nem contratar com o SINBI empresas ligadas a um colaborador da entidade.

O SINBI, por se tratar de entidade sindical, associação civil sem fins lucrativos, não é obrigado a realizar licitações para compra de bens e contratação de serviços. Contudo, se pautar por procedimentos formais e objetivos de seleção de fornecedores de bens e serviços que propiciam contratações adequadas e eficientes, atendendo a impessoalidade, a economicidade e a eficiência.

Na gestão de contratos firmados pelo SINBI, cumpra o acordado e exija do associado a contrapartida necessária.

Não fale mal dos serviços de concorrentes nem faça falsas promessas para convencer uma empresa da associação.

4.5 RESPEITO AO INTERESSE COLETIVO NO RELACIONAMENTO COM INSTITUIÇÕES PARCEIRAS

Nossa relação com entidades parceiras, seja em âmbito Municipal, Estadual, Nacional ou Internacional, deve ser profissional e se pautar pelo respeito mútuo. Este relacionamento deve ter por princípio a condução adequada de convênios, termos de parceria, protocolo de intenções, intercâmbios e demais formas de atuação conjunta para atender ao interesse coletivo e nunca vantagens ou benefícios indevidos. Nos contratos de parceria, as decisões devem ser norteadas por princípios técnicos e impessoais. Deve-se definir com clareza e objetividade o papel de cada entidade, o formato da prestação de contas e como se dará a utilização dos recursos financeiros, materiais e humanos.

4.6 PODER PÚBLICO

Temos o compromisso com a sociedade de atuar lado a lado com o poder público para construir um país próspero, justo e sustentável. Como mantemos um canal estruturado de relacionamento com todas as esferas do poder público, nossos contatos deverão ser estabelecidos de maneira formal e documentados com clareza e transparência. Não podemos fazer uso das relações com o poder público, no exercício de nossas atribuições, com a finalidade de obter benefícios pessoais. Nosso dever é de não praticar e de coibir e denunciar quaisquer práticas ilícitas, tais como corrupção, suborno e tráfico de influência.

4.7 TRANSPARÊNCIA E RESPEITO MÚTUO NO RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA

Nossa relação com os veículos de comunicação tem como finalidade a divulgação institucional de produtos, serviços, posicionamentos e esclarecimentos do SINBI.

As informações à imprensa devem ser prestadas pela área de comunicação.

O principal porta voz do SINBI é o presidente, que tem conhecimento e autoridade para falar sobre os mais diversos assuntos. Contudo, para alguns temas específicos, outras pessoas podem atuar como porta voz, como vice-presidentes, diretores eleitos, executivos, especialistas e técnicos, desde que designados para assim procederem.

Antes de prestar qualquer esclarecimento em nome da instituição, é aconselhável contatar a área de comunicação.

As informações importantes são divulgadas por e-mail, site e rede sociais do SINBI.

4.8 NOSSO PAPEL NA SUSTENTABILIDADE

A abordagem sistêmica da sustentabilidade, em seus aspectos ambiental, social, econômico e cultural, é um dos eixos estratégicos do SINBI. Em nossa atuação, devemos promover constantemente o desenvolvimento sustentável, com foco no crescimento econômico, na melhoria da qualidade de vida e no respeito ao meio ambiente. Para isso, sempre analisamos os impactos de nossos programas e projetos na comunidade.

Medidas de redução de impactos ambientais estão presentes na atividade operacional do SINBI, como utilização de energia limpa (instalação de Placas de energia Solar), a redução do consumo de água, Campanhas para melhoria na gestão de resíduos sólidos e o incentivo e investimento em novas formas de geração de energia sustentável. Comprometemo-nos com estas iniciativas e a utilizar os recursos e as instalações da organização de forma consciente.

Possuímos um intenso relacionamento com a comunidade por meio de ações de formação e valorização da cidadania, redução das desigualdades sociais, baseado na oferta de educação de qualidade e democratização do acesso à cultura. Nosso relacionamento com as comunidades valoriza o desenvolvimento local e a formação de redes, de forma a fortalecer a atuação da indústria como promotora do desenvolvimento sustentável em nosso Município e região.

O SINBI orienta e estimula práticas de responsabilidade social corporativa por acreditar na sua eficácia como instrumento de transformação e inclusão social.

Gestão e Sustentabilidade

O SINBI afirma seu compromisso com a sustentabilidade através de Projetos como:

- Ecosinbi
- Unisinbi
- Projeto Ímpar

Acesse o link www.sinbi.org.br para conhecer como o SINBI responde às demandas da sociedade com serviços em educação, tecnologia, cultura, defesa de interesses e competitividade.

5. GESTÃO E CUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO

É importante que todos saibam como proceder caso tenham sugestões, dúvidas e preocupações sobre sua conduta profissional ou queiram reportar possíveis violações deste Código. Ações de divulgação, sensibilização e capacitação serão promovidas pelo SINBI para apresentar as principais políticas e diretrizes vinculadas a este Código, bem como o seu sistema de gestão. Esses mecanismos e procedimentos internos promovem a integridade, facilitam a auditoria e incentivam a denúncia de irregularidades.

Os colaboradores do SINBI, além de seguir as orientações do Código, têm também a responsabilidade de incentivar a sua divulgação e observância. O comprometimento visível e inequívoco dos dirigentes e colaboradores na aplicação deste Código é fundamental para a sua eficiência.

Quando você verificar ou suspeitar que este Código está sendo violado, ou quando tiver alguma questão em relação à sua interpretação e aplicação, poderá apresentar dúvidas ou denúncias perante o nosso Canal da Ouvidoria.

Valorizamos comunicações feitas com responsabilidade e consistência, baseadas em fatos e dados reais e que descrevam situações que possam afetar a organização, os colaboradores ou demais partes interessadas.

Como realizar uma denúncia, fazer uma sugestão ou elaborar uma consulta?

Acesse o Canal da Ouvidoria, pelo www.sinbi.org.br ou pelo e-mail do CCO cco@sinbi.org.br e exponha seu relato, questionamento ou sugestão.

O CCO - Compliance Officer apreciará seu relato ou questionamento e com fundamento neste Código e no Regimento específico levará o tema para análise e julgamento do Comitê de Ética. Caso a denúncia ou dúvida não atenda aos requisitos do formulário, ou seja, desprovida de embasamento, poderá ser arquivada.

5.1 COMO FUNCIONA O CANAL DA OUVIDORIA?

O CCO-Compliance Officer receberá as manifestações e trabalhará na gestão e cumprimento deste Código. Ele tem como responsabilidade receber as denúncias e questionamentos para:

- Levá-las para apreciação do Comitê de Ética;
- Arquivá-las, caso não atendam ao formulário ou sejam desprovidas de embasamento;
- Abrir processo interno de investigação da denúncia.

As denúncias inicialmente não serão feitas de forma anônima, somente no formato de pessoa identificada. Em qualquer caso o CCO-Compliance Officer se compromete a manter em sigilo a identidade do comunicante e as informações providas durante a tramitação e após o encerramento do processo.

5.2 COMO FUNCIONA O COMITÊ DE ÉTICA?

1.1 O Comitê de Ética do SINBI possui caráter educacional, consultivo, orientador e fiscalizador, apreciando as sugestões, dúvidas e denúncias de forma colegiada e apresentando suas decisões à

instância superior de nível adequado, para que tome as medidas pertinentes. A composição do Comitê está especificada no Regimento Interno e será amplamente divulgada.

Competências

Compete ao Comitê de Ética sugerir ações voltadas para o fortalecimento e o desenvolvimento da consciência e da conduta ética no SINBI, trabalhando pela construção e aprimoramento de um programa de compliance efetivo.

Compete também ao Comitê de Ética, mediante encaminhamento do Canal da Ouvidoria, esclarecer dúvidas de interpretação e averiguar denúncias sobre fatos que possam configurar situação de desrespeito ao Código de Ética e Conduta, sempre que solicitado.

Nos casos de denúncia, o Comitê de Ética decidirá fundamentadamente se houve ou não violação ao Código e comunicará sua decisão à autoridade competente, para que tome as medidas adequadas. Tais medidas devem ser suficientes para interromper as irregularidades e evitar ou remediar os danos subsequentes.

Os instrumentos processuais para a gestão deste Código, realizada pelo Canal da Ouvidoria e, também, pelo CCO-Compliance Officer e pelo Comitê de Ética, serão disciplinados mediante Regimento Interno.

5.3 ATUALIZAÇÃO DO CÓDIGO

O Código de Ética e Conduta será revisado e atualizado periodicamente, em monitoramento contínuo, pelo CCO-Compliance Officer com o total apoio e participação do 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.

5.4 VIGÊNCIA E INSTRUMENTALIZAÇÃO

O presente Código de Ética e Conduta entrará em vigor a partir de sua publicação no website do SINBI (www.sinbi.org.br).

Birigui, 01 de Setembro de 2022.



Renato Ramires
Presidente do SINBI

REFERÊNCIAS

- BULGARELLI, Reinaldo. Diversos Somos Todos (Homepage). <<http://diversossomostodos.blogspot.com.br>>
- CÓDIGO DE CONDUTA COPEL
- CÓDIGO DE CONDUTA NATURA
- CÓDIGO DE CONDUTA VOLVO
- CÓDIGO DE CONDUTA VOTORANTIM
- CÓDIGO DE ÉTICA BRFOODS
- CÓDIGO DE ÉTICA CNI
- CÓDIGO DE ÉTICA DA FIEB
- CÓDIGO DE ÉTICA DA FIEC
- CÓDIGO DE ÉTICA DA FIEMG
- CÓDIGO DE ÉTICA DA FIERGS
- CÓDIGO DE ÉTICA DA FINDES
- CÓDIGO DE ÉTICA DA FIRJAN
- CÓDIGO DE ÉTICA GERDAU
- CÓDIGO DE ÉTICA CIESP
- CÓDIGO DE ÉTICA SENAI
- CÓDIGO DE ÉTICA FIEP
- Informativo sobre a lei anticorrupção CNI, Brasília, 2015. Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção Relatório de Gestão e Sustentabilidade da Fiep
- SOBOLL, Lis; HORST, A. C. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. Disponível em: <http://www.assedioorganizacional.com.br/downloads/inovacao-para-desenvolvimento.pdf>
- Orientações desenvolvidas na Implementação do Programa Corporativo de Ética e Integridade no SINBI pela parceria com o Simões Landim Sociedade de Advogados (www.simoeslandim.adv.br) e pela SLA Consultoria