

Código de Conduta Ética



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA



PELO FUTURO DO TRABALHO



PELO FUTURO DO TRABALHO



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA



70 anos
fazendo
o bem
Fundada em 1950



SUMÁRIO

MENSAGEM DO PRESIDENTE	5
1. CONCEITOS E APLICAÇÃO	6
1.1. O que é o Código de Conduta Ética?	6
1.2. A quem se aplica este Código de Conduta Ética?	6
1.3. Como utilizar este Código de Conduta Ética?	6
2. GUIA PARA TOMADA DE DECISÕES ÉTICAS	6
3. VALORES	7
4. PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA	7
4.1. Combate à corrupção ou vantagem indevida.....	7
4.2. Ausência de conflito de interesses.....	8
4.3. Confidencialidade e segurança das informações e de dados pessoais.....	8
4.4. Uso correto de recursos e marcas	8
4.5. Confiabilidade das informações	8
4.6. Profissionalismo nas atividades	8
4.7. Combate à lavagem de dinheiro	8
4.8. Isenção a doações de caráter político	9
4.9. Respeito à diversidade e à dignidade da pessoa humana	9
4.10. Vedação ao trabalho infantil e forçado	9
4.11. Combate a fraudes, desvio de valores e registros contábeis	9
4.12. Atuação socioambiental	9
4.13. Atuação comunitária	9
4.14. Segurança, saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho.....	9
5. OFERTA E RECEBIMENTO DE PRESENTES, BRINDES E HOSPITALIDADES	10
6. ATUAÇÃO PROFISSIONAL	10
6.1. Posturas e atitudes esperadas	10
6.2. Comportamentos inadequados	11
7. PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E AO ABUSO DE PODER	12
7.1. Assédio moral	12
7.2. Assédio religioso	12
7.3. Assédio étnico.....	13
7.4. Assédio sexual	13
7.5. Abuso de poder.....	13
8. DIRETRIZES DE RELACIONAMENTO	13
8.1. Relacionamento com a indústria e seus trabalhadores.....	13
8.2. Relacionamento com os sindicatos.....	13
8.3. Relacionamento com instituições parceiras.....	13
8.4. Relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços	14
8.5. Contratos e convênios	15
8.6. Relacionamento com a imprensa e as mídias sociais	15
8.7. Relacionamento com o poder público.....	15
9. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	16
10. VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA	16
11. CANAL DE MANIFESTAÇÃO – OUVIDORIA	17
12. COMITÊ DE ÉTICA	17
13. GLOSSÁRIO	19
REFERÊNCIAS	21

MENSAGEM DO PRESIDENTE

O Sistema Federação das Indústrias do Estado de Goiás, constituído pelas Instituições FIEG, SESI, SENAI e IEL, acredita que o compromisso com a ética e a integridade é fator fundamental para prevenir, combater a corrupção e criar um ambiente social adequado para o crescimento pleno do País.

Este Código de Conduta Ética alinha condutas e práticas que devem ser cumpridas pelos colaboradores e gestores, no exercício de suas atividades, e por todo o público com o qual as Instituições se relacionam, como prestadores de serviços, fornecedores, consultores, parceiros de negócios, credenciados e governo, buscando assegurar o mais alto nível de integridade e ética em todos nossos relacionamentos.

Por meio deste código, queremos que os valores organizacionais que estabelecemos sejam a base norteadora de nossas condutas e que todos os envolvidos possam sempre oferecer soluções transparentes, pautadas na relação de confiança e ética.

É importante destacar que o compromisso ético de nossas Instituições resulta do somatório da conduta de cada um de nossos colaboradores, cujo comprometimento e responsabilidade são fundamentais para que juntos alcancemos os padrões éticos adequados ao exercício de nossas atividades.

Convidamos todos nossos colaboradores a fazer o que é certo, somando forças e fazendo a diferença, para desenvolvermos relações íntegras que possam assegurar a realização de negócios sustentáveis e a preservação de nossa imagem institucional.



Sandro Mabel

*Presidente da Federação das Indústrias do Estado de Goiás
Presidente dos Conselhos Regionais do SESI e SENAI
Presidente do Conselho Consultivo do IEL*

1. CONCEITOS E APLICAÇÃO

1.1. O que é o Código de Conduta Ética?

É o instrumento balizador dos relacionamentos que define formas de conduta e o conjunto de princípios éticos fundamentais, que orientam a atuação de todos com base nos valores e crenças de nossas Instituições.

1.2. A quem se aplica este Código de Conduta Ética?

Estão sujeitos às regras deste código: o presidente, os conselheiros, os dirigentes e os colaboradores das Instituições – empregados e prestadores de serviços terceirizados -. Aplica-se, também, aos dirigentes dos Sindicatos filiados e outros integrantes de categorias não especificadas, mas que se relacionem, direta ou indiretamente e de forma temporária ou permanente com as Instituições.

1.3. Como utilizar este Código de Conduta Ética?

Esse código deve ser utilizado como guia das condutas éticas desejadas no desempenho de atividades no âmbito das Instituições.

As dúvidas na aplicação e interpretação deste Código de Conduta Ética podem ser esclarecidas pelo gestor imediato, pelo Comitê de Ética, pela área de *Compliance* ou pela Ouvidoria do Sistema FIEG.

2. GUIA PARA TOMADA DE DECISÕES ÉTICAS

O cumprimento deste código concretiza-se nas atividades cotidianas. Por isso, antes de agir, questione-se:

- Estou infringindo alguma lei, norma, regra das Instituições, política institucional ou este Código de Conduta Ética?
- Estou inseguro de como me comportar ou tenho dúvidas quanto ao procedimento ético a seguir?
- Teria constrangimento de explicar minha decisão à sociedade ou aos familiares?
- Me sentiria desconfortável se alguém me tratasse dessa mesma forma?

Se a resposta a qualquer dessas perguntas acima for afirmativa, o comportamento ou atividade em questão pode ser inadequado. Persistindo dúvida, questione-se:


- Busquei alternativas no Código de Conduta Ética ou nas políticas e normas institucionais?
- Busquei orientação do meu superior hierárquico, de membros da área de *Compliance* ou da Ouvidoria?
- Ao observar esses procedimentos, você, certamente, estará apto a tomar a atitude correta.

3. VALORES

Valores constituem princípios basilares que determinam o comportamento de um indivíduo e sua interação com a sociedade.

Para as Instituições FIEG, SESI, SENAI e IEL os valores são fundamentais, pois determinam, na essência, a forma de atuação de nossos colaboradores bem como o seu relacionamento com a sociedade. Os valores devem ser seguidos por todos os destinatários deste Código de Conduta Ética.

São nossos valores:



Respeito e dignidade: dispensamos às pessoas um tratamento digno, considerando que cada ser humano é único e deve ser respeitado em sua individualidade, vocação e seu valor próprio.

Integridade e transparência: nossas ações, relacionamentos e condução dos negócios são pautados por interações confiáveis, éticas e transparentes, garantindo credibilidade e fortalecimento da imagem institucional.

Diversidade: acreditamos no valor das diferenças individuais, que contribuem para melhorar a produtividade e aumentam a criatividade. Não aceitamos discriminação em razão de classe social, gênero, raça, idade, deficiência física, orientação sexual, religião, opinião política ou qualquer outro aspecto.

Sustentabilidade: estimulamos o desenvolvimento sustentável, com foco no crescimento econômico, na melhoria da qualidade de vida das pessoas, no respeito ao meio ambiente e no estímulo à responsabilidade social corporativa.

Saúde e Segurança: priorizamos um ambiente de trabalho e atuação profissional saudável, protegido e seguro em todos os seus aspectos, sejam eles físicos ou psicológicos.

4. PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA

Os princípios éticos são referências para as nossas condutas. Repudiamos desvios de condutas e procedimentos ilegais que possam causar algum tipo de prejuízo às Instituições, às organizações e à sociedade.

Este capítulo contempla os princípios gerais de condutas que devem ser observados em nossas relações.

4.1. Combate à corrupção ou vantagem indevida

Atos de corrupção não são tolerados em nenhuma hipótese, sendo vedado solicitar, receber ou oferecer favores, doações, empréstimos, hospitalidades, serviços ou pagamentos para

influenciar uma decisão, obter uma vantagem indevida ou manter negócios, seja na esfera pública ou privada.

Para prevenir e detectar atos corruptivos, a estrutura de governança das Instituições contempla ferramentas e instâncias de gestão, controle e monitoramento, tais como: Portal da Transparência, auditorias, área gestora de *Compliance* e Integridade, Comitê de Ética e Ouvidoria.

4.2. Ausência de conflito de interesses

Situações de conflitos de interesses, nas quais o interesse pessoal possa interferir ou influenciar alguma decisão ou ação contrária aos interesses das Instituições não são admitidas em nenhuma hipótese.

São situações de conflito de interesses:

- Subordinação entre familiares ou pessoas cujo relacionamento pessoal possa influenciar na atividade do outro;
- Contratação de pessoa jurídica em que o colaborador, dirigente, conselheiros ou ainda seus familiares, tenham participação societária ou cargo com influência nos processos de negociação;
- Favorecimento de familiar em processo de contratação de empregado
- Contratação de pessoas físicas que sejam parentes de colaboradores, dirigentes ou conselheiros da FIEG, do SESI, SENAI ou IEL.

4.3. Confidencialidade e segurança das informações e de dados pessoais

É vedada a utilização, para benefício próprio ou de terceiros, de informações confidenciais a que tenham acesso os colaboradores em decorrência de suas atividades, ou o tratamento inadequado de outras informações relevantes ou de dados pessoais.

4.4. Uso correto de recursos e marcas

Os recursos, nome, a marca e a imagem da FIEG, do SESI, do SENAI e do IEL só podem ser utilizados para atender a interesses e finalidades das Instituições.

4.5. Confiabilidade das informações

A produção ou divulgação de informações ou dados que sabidamente são falsos (fake news), assim como a desinformação, a mentira e o boato não são admitidos pelas Instituições.

4.6. Profissionalismo nas atividades

Os colaboradores desempenham suas funções atendendo aos interesses das Instituições e assumindo, para tanto, o compromisso de exercer suas atividades sem concorrer com os serviços por elas ofertados.

4.7. Combate à lavagem de dinheiro

Os colaboradores, no desempenho de suas atividades, não compactuam com atos que impliquem ou incentivem à lavagem de dinheiro, próprios ou de terceiros, procedimento que é tipificado como crime na legislação brasileira e, portanto, passível de punição na forma da Lei.

4.8. Isenção a doações de caráter político

As Instituições não realizam doações de quaisquer recursos a partidos políticos, candidatos a cargos eletivos (públicos ou políticos) ou recursos para campanhas políticas.

Entretanto é respeitado o direito de cada colaborador realizar doações à candidatos e partidos políticos, desde que o faça por meio de recursos pessoais, fora do local e horário de trabalho e sem o envolvimento da imagem ou nome das Instituições.

4.9. Respeito à diversidade e à dignidade da pessoa humana

Não se admite ações de discriminação, desqualificação, intimidação e constrangimento em função de gênero, etnia, orientação sexual, idade, religião, aparência física, origem geográfica, condição socioeconômica, deficiência ou quaisquer outras individualidades.

4.10. Vedação ao trabalho infantil e forçado

As Instituições não toleram e nem praticam, em hipótese alguma, trabalhos forçados e infantil, não admitindo relação com quem os pratique.

4.11. Combate a fraudes, desvio de valores e registros contábeis

Processos que envolvam prestação de contas, reembolso de despesas, adiantamentos a terceiros, controles de caixa, diferenças de estoques, controle de bens patrimoniais, contabilização de receitas ou despesas, uso de cartão corporativo, uso de veículos e demais registros contábeis e financeiros devem ser pautados pelas normas e regulamentos internos e externos, sob pena de aplicação das penalidades administrativas, cíveis e criminais cabíveis.

4.12. Atuação socioambiental

As atividades institucionais devem se pautar pela responsabilidade socioambiental, que prioriza o uso racional dos recursos naturais, o consumo consciente e a minimização de impactos ambientais negativos, conciliando o uso dos recursos naturais com as necessidades do desenvolvimento socioeconômico.

4.13. Atuação comunitária

As Instituições atuam para promover o bem-estar e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e de suas famílias, na comunidade onde atua, oferecendo apoio e estimulando práticas de responsabilidade social por acreditar em sua eficácia como instrumento de transformação e inclusão, como pode ser exemplo o **Programa FIEG + Solidária**.

4.14. Segurança, saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho

Promovemos um ambiente seguro e saudável para o desenvolvimento de nossas atividades. Damos importância à prevenção de acidentes e à promoção do bem-estar do trabalhador, dos nossos clientes e parceiros.

Contamos com a participação efetiva de todos os colaboradores, clientes e parceiros na observância dos procedimentos que são adotados para garantia de um ambiente seguro.

O cumprimento dos procedimentos e políticas de segurança é dever de todos.

5. OFERTA E RECEBIMENTO DE PRESENTES, BRINDES E HOSPITALIDADES

A prática de receber brindes, presentes e hospitalidades está presente no cotidiano das organizações, todavia deve guardar coerência e proporcionalidade. Para isso deve-se ter em mente:

É vedado requerer, aceitar ou oferecer qualquer tipo de vantagem (como brindes, presentes, hospitalidades, valores) a fim de influenciar decisões administrativas, operacionais ou de negócios.

Em regra, não se configura como vantagem indevida o oferecimento e/ou recebimento de brindes que não tenham valor comercial ou aqueles distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, que não sejam direcionados com caráter de pessoalidade a determinados colaboradores.

É vedado ao colaborador receber ou realizar em nome das Instituições qualquer contribuição em dinheiro (físico ou criptomoedas), bens ou serviços para qualquer finalidade que seja.

Toda doação ou patrocínio deve ser avaliada pela área gestora de *Compliance* e Integridade, independentemente do valor, para posterior aprovação pela direção superior, quando aplicável.

O recebimento de hospitalidades (convites, passagens, hospedagens), relacionadas à atividade fim da FIEG, do SESI, SENAI e IEL, somente é admitido quando for destinado às Instituições e não ao colaborador.

Para os casos em que houver dúvidas quanto a postura adequada a ser tomada, não deixe de consultar a área de *Compliance* ou o Comitê de Ética.

6. ATUAÇÃO PROFISSIONAL

O respeito mútuo deve pautar as relações entre o público interno e externo, não se admitindo comportamentos ofensivos, intimidadores e hostis.

A colaboração e a disponibilidade são atitudes que devem prevalecer no convívio do ambiente de trabalho, valorizando-se o respeito e o reconhecimento às pessoas.

6.1. Posturas e atitudes esperadas

Priorizamos um ambiente de trabalho cooperativo, harmonioso e produtivo, pautado por atitudes de boa-fé, respeitando-se as individualidades e a privacidade de cada um e observando regras de conduta que são acatadas por todos, como as que são descritas a seguir:

- **Seja cordial, transparente e respeite o próximo;**
- **Esteja alinhado com os valores das Instituições;**
- **Valorize as opiniões e atitudes colaborativas;**
- **Pratique o diálogo aberto e acessível;**
- **Respeite as crenças religiosas e as posições políticos-partidárias;**
- **Utilize vestimentas apropriadas e adequadas;**
- **Cumpra com eficiência, responsabilidade e integridade suas obrigações de trabalho e observe regulamentos, orientações e normativos internos;**
- **Tenha postura e posicionamento no ambiente de trabalho ou fora dele, que garantam a integridade da imagem e credibilidade de nossas Instituições e seus integrantes.**



6.2. Comportamentos inadequados

As condutas abaixo descritas, se ocorrerem, geram impactos negativos e prejuízo ao funcionamento e cumprimento dos objetivos de nossas Instituições. Sendo assim, mencionamos exemplos de condutas e posturas inadequadas e reprovadas:

- Discriminar, de qualquer forma, colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar;
- Atribuir a outrem o seu próprio erro;
- Apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos de outros;
- Divulgar, publicar ou fazer uso de informações, produções intelectuais, relatórios, estudos ou pesquisas de propriedade das Instituições ou até resultantes de seu trabalho, sem prévia autorização;
- Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada ou estratégica, ainda não tornada pública pelas Instituições, de que tenha tomado conhecimento em razão do cargo ou função, para a obtenção ou não, de benefício próprio;
- Fazer o uso exacerbado, durante a jornada de trabalho, de equipamentos eletrônicos para fins particulares, principalmente telefones celulares e smartphones;
- Utilizar do horário de trabalho para a resolução de assuntos de interesse pessoal, sem prévia autorização;
- Envolver-se com atividades de comercialização de produtos de interesse particular durante o horário de trabalho;
- Usar, para fins particulares ou repassar a terceiros, tecnologias, metodologias, conhecimento específico e outras informações particulares de clientes ou de propriedade da FIEG, SESI, SENAI e IEL, sem prévia autorização;
- Registrar patentes sobre quaisquer artigos técnicos, programas ou outros produtos desenvolvidos para as Instituições ou para seus clientes;
- Utilizar de situações, documentos, produtos e áreas da FIEG, SESI, SENAI e IEL para fins acadêmicos (estudos de caso, metodologias, pesquisas) sem a autorização do dirigente ou gestor responsável;
- Utilizar-se dos recursos, equipamentos, materiais, postos de trabalhos e outras utilidades das Instituições, para atendimento de interesse pessoal;
- Manifestar-se, em nome das Instituições, pela imprensa ou qualquer meio de comunicação, quando não autorizado;
- Se portar em redes sociais com registros fotográficos, mensagens escritas, vídeos ou áudios, retratando condutas e posturas que violem os preceitos éticos, princípios e valores morais das Instituições;
- Manter conduta na vida pessoal que possa, de forma direta ou indireta, afetar a imagem institucional;

- Exercer atividades econômicas que concorram com as atividades exercidas pelas Instituições;
- Utilizar sistemas, equipamentos e canais de comunicação das Instituições para acesso e/ou propagação e divulgação de trotes, boatos, pornografia, propaganda comercial, religiosa ou político-partidária;

Vale dizer que as condutas acima mencionadas não esgotam todas as possibilidades de desrespeito dos valores e princípios éticos estabelecidos por este Código. Sendo assim, é muito importante que estejamos atento às nossas condutas e aos impactos que elas podem gerar.

7. PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E AO ABUSO DE PODER

As nossas relações são baseadas no respeito mútuo, mesmo quando há divergências de opiniões. Não toleramos comportamentos ofensivos, intimidadores e que possam causar constrangimentos, desrespeito, abuso de poder e assédio, independentemente da relação hierárquica. Para sua melhor compreensão:

7.1. Assédio moral

É um processo extremo de hostilização, identificado pela ocorrência de situações constrangedoras e graves, geralmente acompanhadas de humilhação que afetem a dignidade.

Pode ser praticado tanto pelo superior hierárquico quanto por colegas de trabalho, independentemente de hierarquia.

Debates e posicionamentos divergentes, ainda que manifestados de forma enérgica e expressiva, não podem ser considerados assédio moral.

7.2. Assédio religioso

Constrangimentos e ações de imposição que ferem a liberdade de crenças e religiões como tentar converter alguém a determinada religião, forçar a participação em cultos religiosos ou até excluir a pessoa de atividades profissionais em virtude de sua crença ou religião.

Constrangimentos e ações de imposição que ferem a liberdade de crenças e religiões como tentar converter alguém a determinada religião, forçar a participação em cultos religiosos ou até excluir a pessoa de atividades profissionais em virtude de sua crença ou religião.

7.3. Assédio étnico

Constrangimentos e ações discriminatórias que incomodam, ameaçam ou tratam a pessoa de forma injusta por causa de sua raça, cor, antepassados, local de origem, origem étnica, credo e nacionalidade.

7.4. Assédio sexual

Consiste em constrangimento por meio de palavras mal dirigidas e insinuações constantes, contatos físicos forçados e maliciosos ou, ainda, insistência de convites impertinentes com o

objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual, sem a concordância ou aprovação da vítima.

7.5. Abuso de poder

Trata-se do uso de poder, inerente ao cargo ou posição hierárquica, de forma exacerbada, coercitiva, ou em desacordo com suas finalidades com o objetivo de intimidações ou, ainda, para obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesses ou entidades públicas ou privadas.

Não caracteriza abuso de poder, atos regulares de gestão bem como cobranças pela realização de tarefas, responsabilidades e cumprimento de metas estabelecidas.

8. DIRETRIZES DE RELACIONAMENTO

8.1. Relacionamento com a indústria e seus trabalhadores

Promovemos ações que contribuem para a criação de um ambiente favorável aos negócios, à competitividade, ao desenvolvimento sustentável, à educação, à tecnologia, aos empreendedores e aos trabalhadores da indústria, assim como ao crescimento do País.

8.2. Relacionamento com os sindicatos

Defendemos o processo de negociação coletiva como o instrumento mais adequado ao aprimoramento das relações trabalhistas e à construção de relacionamentos cada vez mais dignos, colaborativos e respeitosos entre colaboradores, pautando-se pela transparência e responsabilidade nas negociações com os sindicatos representantes e seus associados.

Respeitamos o direito à livre sindicalização, reprovando qualquer tipo de discriminação aos colaboradores sindicalizados.

8.3. Relacionamento com instituições parceiras

O relacionamento com instituições parceiras deve ser adotado como forma de fortalecer e potencializar a atuação das Instituições, considerando, no entanto, a sintonia de valores, objetivos institucionais, finalidades estratégicas e competências técnicas dos parceiros.

Ações de patrocínio somente são adotadas se agregarem valor à marca e, ao mesmo tempo, fomentarem a atividade relacionada aos objetivos institucionais, sem constituir conflitos de interesses **e atendendo ao que dispõe a regulamentação interna vigente sobre o assunto.**

8.4. Relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços

O relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços é orientado pela **Política de Due Diligence de Integridade**, que também contempla os princípios de imparcialidade e transparência, pelo repúdio às práticas lesivas e pelo compromisso de atender a exigências de qualidade dos produtos e serviços ofertados, obedecendo a critérios técnicos, legais e éticos das Instituições, bem como viabilidade econômica, preço, prazo de entrega e pautando-se por:

- Normas e boas práticas empresariais;

- Busca de eficiência e excelência de resultados;
- Seleção da proposta mais vantajosa, considerando preço e qualidade;
- Valorização de práticas empresariais sustentáveis e socialmente responsáveis.

Destacamos aqui práticas reprovadas e inaceitáveis no relacionamento com nossos fornecedores:

- a. Obtenção de vantagens ou favorecimento, por parte de nossos colaboradores, para benefício pessoal ou de terceiros, mediante influência de sua posição na Instituição.
- b. Contratação de pessoa jurídica que tenha em seu quadro societário dirigentes, empregados ou conselheiro das Instituições.
- c. Divulgação ou uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas, em proveito próprio ou de terceiros.
- d. Relacionamentos com empresas que estejam envolvidas com a utilização de mão de obra infantil ou com exploração de trabalho escravo ou degradante;
- e. Relacionamentos com empresas que degradam ou agredem o meio ambiente;
- f. Relacionamentos com empresas que atuam em desacordo com as leis de propriedade intelectual, produzindo ou adquirindo produtos de maneira irregular.
- g. Relacionamento com empresas que estejam envolvidas em casos de corrupção ou que de alguma forma coloquem em risco a reputação e imagem das Instituições em decorrência de tais atos.



Vale dizer que as práticas acima mencionadas não esgotam todas as possibilidades de desrespeito à **Política de Due Diligence de Integridade** e demais normativos e regulamentos vigentes sobre compras e contratação de serviços. Sendo assim, é muito importante que estejamos atentos às nossas práticas e aos impactos que elas podem gerar.

8.5. Contratos e convênios

É obrigatório a inclusão da cláusula anticorrupção em todos os contratos, convênios, termos de parceria e assemelhados, firmados entre as Instituições e seus fornecedores, prestadores de serviços ou terceiros, na qual as partes declarem o conhecimento da Lei Anticorrupção brasileira, deste Código de Conduta Ética e da Política de Due Diligence de Integridade, comprometendo-se a cumprir integralmente com seus dispositivos, mediante a abstenção de qualquer atividade que constitua ou possa constituir uma violação da lei, dos normativos internos e princípios éticos e morais.

8.6. Relacionamento com a imprensa e as mídias sociais

O relacionamento com a imprensa e as mídias sociais observa os seguintes critérios:

- Informações estratégicas das Instituições são prestadas por seus dirigentes, executivos e, quando autorizados, por colaboradores e representantes designados.
- Utilização de parâmetros técnicos visando assegurar a veracidade e transparência das informações e preservar a reputação e a integridade das Instituições.
- Respeito à liberdade de expressão e opinião de seus dirigentes, colaboradores, representantes e designados em ambientes públicos e nas suas redes sociais.
- Pessoas, os quais, entretanto, devem observar os valores e princípios estabelecidos no Código de Conduta Ética.
- **Utilização de bom senso nos conteúdos compartilhados em redes sociais**, adotando-se o mesmo rigor de parâmetros técnicos para assegurar a veracidade e transparência dos assuntos divulgados.

8.7. Relacionamento com o poder público

Não é permitido que dirigentes, colaboradores, prepostos ou terceiros recebam ou ofereçam, em nome das Instituições, pagamentos ou qualquer outra vantagem a autoridade pública ou a um terceiro com ela relacionado, para facilitar, agilizar, acelerar ou garantir o desempenho de um trâmite burocrático, obtenção de licenças, autorizações, permissões ou suspensão de aplicação de penalidades, bem como, para formalização de convênios, parcerias e contratos.

As Instituições não toleram a prática de atos lesivos contra a Administração Pública e proíbe, terminantemente, toda e qualquer prática de corrupção, em suas formas ativas e passivas.

As ações de representação e influência perante os órgãos públicos e as organizações de sociedade civil, nacionais ou internacionais, são realizadas com o objetivo de contribuir para o progresso do País a partir do desenvolvimento do setor industrial e da melhoria das condições de vida do trabalhador brasileiro. Essas atividades são pautadas em:

- Diálogo aberto, transparente, ético e técnico;
- Contribuição com o debate público, de forma apartidária, na defesa de propostas que tenham afinidade com os valores e objetivos das Instituições.

9. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

As Instituições utilizam e promovem os conceitos de segurança da informação e de privacidade como instrumento para zelar, tanto das informações institucionais quanto das informações pessoais.

É necessário que todos os colaboradores sigam as Políticas de Segurança da Informação e de Proteção de Dados Pessoais para que sejam alcançados os objetivos de proteção.

No tratamento de informações, pautamos por:

- Observar os princípios previstos na LGPD, dispensando especial cuidado ao selecionar e tratar dados pessoais, que pertencem ao titular, cuja privacidade é respeitada nas operações diárias;
- Compartilhar dados institucionais apenas com pessoas autorizadas, adotando-se absoluto cuidado e zelo para evitar vazamentos;
- Utilizar programas e equipamentos informáticos das Instituições apenas para uso das operações e atividades, conforme Política de Segurança da Informação;
- Reprovar quaisquer formas de compartilhamento, armazenamento ou utilização de conteúdos obscenos, falsos, pornográficos, violentos, discriminatórios, difamatórios ou que sejam contrários aos valores das Instituições;
- Tratar com reserva ou sigilo as informações das Instituições que são utilizadas apenas com o objetivo para o qual foram fornecidas.

10. VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Os casos de desvios de conduta ética são investigados e analisados pelo Comitê de Ética, que proporá a gradação da penalidade, a ser aplicada, conforme a **Política de Consequências**, mediante aprovação da pertinente Diretoria/Superintendência.

Qualquer empregado ou gestor que viole os princípios deste Código de Conduta Ética, assim como as demais normas e regulamentos das Instituições, está sujeito às medidas disciplinares abaixo, que serão aplicadas de acordo com as leis e normativos internos e conforme a gravidade da violação:

- Advertência;
- Suspensão;
- Demissão;
- Outras providências jurídicas e administrativas.

O terceiro (prestador de serviço e fornecedor) em caso de descumprimento, está sujeito à sua retirada do Cadastro de Fornecedores das Instituições, às penalidades previstas em instrumentos contratuais, além das penalidades legais cabíveis, que estão dispostas na **Política de Consequências**.

11. CANAL DE MANIFESTAÇÃO – OUVIDORIA

Qualquer pessoa que tenha tomado conhecimento de fato, omissão ou suspeita que desrespeite este Código de Conduta Ética, às leis e normas, às políticas institucionais ou aos valores estabelecidos pelas Instituições pode utilizar a Ouvidoria para reportar o ocorrido.

As informações recebidas, assim como seu tratamento, são sigilosas e de acesso restrito aos responsáveis pelo caso e as diligências e apurações serão realizadas com a necessária discricionariedade.

Manifestações anônimas são permitidas quando o fato reportado tratar de:

- Corrupção;
- Fraude (falsificação de relatórios, alterações de documentos, omissão de dados para auditoria etc.);
- Assédio religioso, moral e sexual;
- Vazamento de dados sigilosos;
- Violação de Políticas institucionais.

Não são toleradas quaisquer espécies de retaliação contra quem utilize esse canal para realizar manifestação de boa-fé.

Caso o autor de manifestação venha a se sentir alvo de qualquer espécie de retaliação, deve comunicar a situação à liderança imediata, à Ouvidoria ou à área Gestora de *Compliance* e Integridade

Por meio do canal de Ouvidoria, o manifestante pode apresentar elogios, dúvidas, sugestões, reclamações e denúncias, utilizando uma das seguintes vias

Site: www.fieg.com.br/ouvidoria

E-mail: ouvidoria@sistemafieg.org.br

Telefone: (62) 3219-1000

Presencial: Avenida Araguaia, nº 1.544, Casa da Indústria

12. COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética das Instituições é constituído por ato e regimento interno próprios, sendo a instância que recomenda, para a Direção/Superintendência, a tomada de decisões de assuntos relacionados a este Código de Conduta Ética e tem as seguintes atribuições:

- a. Propor atualizações do Código de Conduta Ética;
- b. Propor ações para disseminação e cumprimento do Código de Conduta Ética;
- c. Receber, da Ouvidoria, e analisar atos de violação e infrações ao Código de Conduta Ética;

- d. Emitir parecer, propondo medidas e ações disciplinares necessárias, quando comprovada a infração;
- e. Acompanhar a definição e aplicação das medidas e ações disciplinares conforme previstas na Política de Consequências;
- f. Propor em interação com a área de Compliance medidas preventivas e corretivas;
- g. Promover, quando for o caso, aplicação integrada com políticas institucionais correlatas, como as de Integridade, Segurança da Informação e de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais.



13. GLOSSÁRIO

Este glossário esclarece termos utilizados neste Código de Conduta Ética, quais sejam:

Abuso de poder: trata-se do uso de poder, inerente ao cargo ou posição hierárquica, de forma exacerbada, coercitiva, ou em desacordo com suas finalidades com o objetivo de intimidações ou, ainda, para obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesses ou entidades públicas ou privadas.

Assédio étnico: constrangimentos e ações discriminatórias que incomodam, ameaçam ou tratam a pessoa de forma injusta por causa de sua raça, cor, antepassados, local de origem, origem étnica, credo e nacionalidade.

Assédio moral: é um processo extremo de hostilização, identificado pela ocorrência de situações constrangedoras e graves, geralmente acompanhadas de humilhação que afetem a dignidade.

Assédio religioso: constrangimentos e ações de imposição que ferem a liberdade de crenças e religiões como tentar converter alguém a determinada religião, forçar a participação em cultos religiosos ou até excluir a pessoa de atividades profissionais em virtude de sua crença ou religião.

Assédio sexual: consiste em constrangimento por meio de palavras mal dirigidas e insinuações constantes, contatos físicos forçados e maliciosos ou, ainda, insistência de convites impertinentes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual, sem a concordância ou aprovação da vítima.

Cliente: pessoa física ou jurídica que tem acesso ou adquire produtos e serviços oferecidos pelas Instituições mediante pagamento.

Colaborador: empregados, estagiários e prestadores de serviços das Instituições.

Comitê de Ética: órgão interno constituído por integrantes devidamente designados, que se responsabiliza pela orientação quanto aos princípios de **conduta** de trabalho e de relacionamento para colaboradores e fornecedores, analisando desvios e propondo a aplicação de penalidades.

Comunidade: é um agrupamento de pessoas que vivem dentro de uma mesma área geográfica, rural ou urbana, unidas por interesses comuns e que participam das condições gerais de vida.

Compliance: significa estar em conformidade com as leis, padrões éticos, regulamentos internos e externos, que regulam as atividades da instituição.

Conflito de interesses: situação em que o interesse pessoal, ainda que indiretamente, possa interferir ou influenciar decisões motivadas por interesses distinto aos interesses da Instituição.

Corrupção: é a oferta, a autorização, a solicitação, a concessão ou recebimento, direta ou indiretamente, de vantagem indevida pecuniária ou não de agente público ou privado.

Dirigentes: membros dos Conselhos Regionais e Consultivos, Diretores do SESI, SENAI e IEL.

Diversidade: conjunto de diferenças e valores compartilhados pelos seres humanos na vida social. Este conceito está intimamente ligado aos conceitos de pluralidade, multiplicidade, diferentes modos de percepção e abordagem, heterogeneidade e variedade.

Ética: conjunto de princípios morais que servem de guia para as relações entre os indivíduos na sua comunidade e no desempenho de uma atividade profissional.

Favorecimento: obter ou oferecer vantagem 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 funções de confiança de gestão – superintendentes, diretor de educação e tecnologia, diretores de unidades operacionais, gerentes de áreas técnicas e de negócio e gerentes corporativos (atividades compartilhadas).

Instituições: pessoas jurídicas que compõem o Sistema FIEG – FIEG, SESI, SENAI e IEL.

Instituições parceiras: aquelas com as quais as Instituições mantêm relações com o objetivo de realizar ações conjuntas de cooperação, atendendo a interesse e objetivos comuns, aportando cada qual os recursos estabelecidos para atingir os objetivos e resultados esperados.

Integridade: agir com retidão, ética e imparcialidade, de acordo com as normas internas e leis vigentes.

LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados

Lavagem de dinheiro: prática utilizada para encobrir a origem de dinheiro ilegal.

Medidas disciplinares: punições a colaboradores e terceiros por infrações ao Código de Conduta Ética das Instituições.

Ouvidoria: canal de atendimento das Instituições destinado a ouvir o cliente tendo como finalidade receber, analisar, resolver e/ou encaminhar e acompanhar o tratamento e a solução de reclamações, sugestões e denúncias.

Responsabilidade social: ato de contribuir de alguma forma com a comunidade e o ambiente onde a instituição atua.

Sigilo: manter em segredo.

Sustentabilidade: que pode se manter, sustentar, realizado de forma a não esgotar os recursos naturais nem causar danos ambientais.

Terceiros: toda pessoa física ou jurídica que venha a se relacionar, direta ou indiretamente, com qualquer das Instituições na condição de prestadora de serviços, fornecedora, consultora, parceira de negócios e credenciados.

Transparência: qualidade do que transmite a verdade sem adulterá-la

REFERÊNCIAS

Programa de Integridade – Diretrizes para empresas privadas – CGU

ANEXO IV - Planilha de Avaliação - Integridade em PAR.xls – CGU

Código de Conduta Ética – CNI, SESI/DN, SENAI/DN, IEL/NC

Código de Conduta – Sistema FIEP

Código de Conduta Ética – FIRJAN

Código de Conduta Ética – PETROBRÁS

Código de Conduta – VALE

Código de Ética e Conduta – FGV Fundação Getúlio Vargas

Código de Conduta – NOVARTIS

