

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



“ÉTICA, PRÁTICAS
ANTICORRUPÇÃO
E DE GOVERNANÇA
CORPORATIVA
FIGURAM
HOJE COMO
CONSIDERAÇÕES
DOMINANTES
NAS DECISÕES
EMPRESARIAIS
SOBRE VANTAGEM
COMPETITIVA E
DESEMPENHO
FINANCEIRO”.

Georg Kell
Diretor Executivo do Pacto Global – ONU

DIRETORIA

Presidente

Leonardo Souza Rogerio de Castro

1º Vice-presidente

José Carlos Zanotelli

Vice-presidentes

Carlos Augusto Lira Aguiar

José Armando de Figueiredo Campos

Jose Carlos Bergamin

Luciano Raizer Moura

Luiz Henrique Toniato

Luiz Rigoni

Manoel de Souza Pimenta Neto

Paulo Alexandre Gallis Pereira Baraona

Raphael Cassaro Machado

1º Diretor administrativo

Alejandro Duenas

2º Diretor administrativo

José Augusto Rocha

3º Diretor administrativo

Edvaldo Almeida Vieira

1º Diretor financeiro

Renato Miguez de Menezes

2º Diretor financeiro

Eduardo Dalla Mura do Carmo

3º Diretor financeiro

Elcio Alves

Diretores

Ademilse Guidini

Cristhine Samorini

Egídio Malanquini

Elder Elias Giordano Marim

Etoze Selvatici Cavallieri

Franco Machado

Geraldo Santana Machado

João Baptista Depizzol Neto

Luiz Carlos Azevedo de Almeida

Neviton Helmer Gasparini

Ortemio Locatelli Filho

Paulo Roberto Almeida Vieira

Paulo Roberto Gonçalves Pereira

Wellington Simões Villaschi Filho

Wilmar dos Santos Barroso Filho

Valkíneria Cristina Meirelles Bussular

Vladimir Rossi

Ricardo Zupelli de Paulo

Romário José Corrêa de Araújo

Sérgio Rodrigues da Costa

Tales Pena Machado

Conselho Fiscal

Titulares:

Antonio Tavares Azevedo de Brito

Bruno Moreira Balarini

Ednilson Caniçali

Suplentes:

Aderval Casagrande

Marcos Roberto Casagrande Binda

Zilma Bauer Gomes

Representantes na CNI

Titulares:

Leonardo Souza Rogerio de Castro

Marcos Guerra

Suplentes:

Luiz Rigoni

José Carlos Zanotelli

Superintendente Corporativo

Marcelo Ferraz Goggi

Redação e revisão

Liliam Gaviorno

Nilson da Silva

Samir Furtado Nemer

Viviane Dias Ribeiro

Projeto Gráfico e Diagramação

Unidade de Comunicação Integrada

2017. © Federação das
Indústrias do Espírito Santo
(Sistema FINDES)
Todos os direitos reservados.

A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui
violação aos direitos autorais (Lei n.º 9.610)

Informações e contatos:
Federação das Indústrias do
Espírito Santo (Sistema FINDES)
Avenida Nossa Senhora da Penha, 2053 - Santa Lúcia, Vitória/ES, CEP: 29.056-913
Telefone: (27) 3334-5600
www.sistemafindes.org.br

MENSAGEM DO CONSELHO DE REPRESENTANTES

A Ética é o ideal de conduta que orienta cada ser humano sobre a forma correta de agir e se comportar. Nas relações profissionais, a ética orienta não apenas o teor das decisões - o que devo fazer - como também o processo para a tomada de decisão - como devo fazer. Nas atribuições diárias do Sistema Findes em representar e defender os interesses da indústria capixaba, promovendo a competitividade e o desenvolvimento sustentável dos negócios, é imprescindível um comportamento ético.

É necessário que toda e qualquer ação – individual ou coletiva, em nossa vida pessoal ou profissional – esteja pautada na ética, no diálogo, no respeito e na transparência, entre tantos outros princípios morais que, muitas vezes, têm sido deixados de lado, quando precisariam ser a base da conduta de qualquer pessoa ou organização.

Por isso, o Código de Ética e Conduta do Sistema Findes reúne um conjunto de orientações que devem ser utilizadas por todos da organização, de forma persistente e contínua no desempenho de suas atividades, a fim de proporcionar confiança a seus colaboradores, clientes, fornecedores, governo e a toda a sociedade.

É nesse contexto que o Sistema Findes apresenta seu novo Código de Ética e Conduta. Com ele, pretende incentivar todos a manterem uma postura íntegra, baseada nos valores da organização. Espera, assim, dar sua contribuição à conquista de uma sociedade mais ética e justa.

Conselho de Representantes

Sistema Findes

O presente Código de Ética e Conduta foi aprovado pelo Conselho de Representantes do Sistema Findes em reunião extraordinária realizada em 28 de setembro de 2017.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	6
Público-alvo do Código de Ética e Conduta	6
Missão	6
Visão	6
Valores.	6
PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA	7
RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE	8
Relação com os Empregados e Colaboradores	8
Relação com Fornecedores e Clientes	8
Relação com o Governo	9
Relação com a Imprensa.	9
Relação com a Sociedade	10
Relação com o Meio Ambiente	10
CONDUTA PESSOAL	11
Conflito de Interesse	11
Assédio	11
Atividades Políticas	12
Relação de Parentesco	13
Segurança da Informação e Uso de Meios Eletrônicos	13
Brindes e Presentes.	14
PROCESSO SELETIVO	15
COMITÊ DE ÉTICA	16
Atribuições	16
Composição	16
Penalidades.	17
Vigência e Instrumentalização do Código.	17
GLOSSÁRIO	18
REFERÊNCIAS	20

APRESENTAÇÃO

Público-alvo do Código de Ética e Conduta

O Código se aplica a empregados, colaboradores e prestadores de serviços do Sistema Findes.

Missão

Representar e defender os interesses da indústria capixaba, promovendo a competitividade e o desenvolvimento sustentável dos negócios e estimular o empreendedorismo.

Visão

Contribuir, decisivamente, para a consolidação de um novo ciclo de desenvolvimento industrial e com ações de apoio para a sustentabilidade da indústria capixaba, impulsionando a construção de um país mais justo, competitivo e sustentável.

Valores

Compromisso com resultado; conhecimento; inovação; sustentabilidade; transparência; valorização humana e fortalecimento da base sindical e do associativismo.



PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA

As políticas, procedimentos e padrões de integridade estão diretamente relacionados aos valores do Sistema Findes. Ao agir de acordo com este Código, reforçamos esses valores e fortalecemos a identidade do Sistema perante as indústrias e demais setores produtivos do Estado, sindicatos, trabalhadores, órgãos públicos, imprensa, órgãos de controle – Controladoria-Geral da União (CGU) e Tribunal de Contas da União (TCU) – e toda a comunidade.

São princípios gerais de conduta do Sistema Findes:

- Ética.
- Integridade.
- Legalidade.
- Transparência e imparcialidade.
- Respeito ao ser humano.

- Respeito ao Estatuto da Criança e do Adolescente.
- Repúdio a qualquer forma de discriminação.
- Estímulo à meritocracia, ao desenvolvimento pessoal e profissional.
- Imparcialidade na seleção de colaboradores, na contratação de serviços e na aquisição de produtos.
- Inovação e competitividade com sustentabilidade.
- Responsabilidade social, ambiental e cultural.



RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE

Relação com os Empregados e Colaboradores

O Sistema Findes busca oferecer condições adequadas de trabalho e de desenvolvimento profissional, bem como compreende que as relações humanas devem ser pautadas por respeito mútuo, ética e confiança. Assim, espera que seus empregados e colaboradores compartilhem e defendam esses valores, guiando-se pelos princípios estabelecidos neste Código para o exercício de suas atividades.

É valorizada a diversidade nas relações de trabalho, devendo todos proceder com tratamento respeitoso, cordial e justo, independentemente do cargo ou função que ocupem.

Relação com Fornecedores e Clientes

O Sistema Findes preza que o relacionamento com fornecedores e clientes seja conduzido em termos honestos, leais e equitativos, buscando constantemente a parceria e a cooperação entre as partes.

A seleção e contratação de fornecedores devem ser objeto de concorrência transparente e inequívoca, privilegiando a competência técnica, a conformidade legal e socioambiental, a reputação ilibada, o comportamento ético do fornecedor e o disposto no **parágrafo único, art. 92 do Estatuto Social da Findes**, que veda a contratação de pessoas jurídicas cujos administradores sejam cônjuges, companheiros ou parentes em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de diretores, conselheiros fiscais ou delegados junto à CNI, salvas as exceções previstas no próprio dispositivo estatutário, como, por exemplo, os contratos decorrentes de procedimentos licitatórios ou hipóteses legais de dispensa ou inexigibilidade.

Especificamente quanto a licitações ou contratações do Sesi e Senai, é totalmente vedada a participação dos respectivos dirigentes ou empregados, conforme art.39 de seus regulamentos de licitações e contratos.



Nenhum cliente é discriminado, seja por origem, porte econômico ou localização. No entanto, o Sistema Findes reserva-se o direito de encerrar qualquer relação comercial sempre que seus interesses não estiverem sendo atendidos ou, ainda, quando o relacionamento representar risco legal, social ou ambiental.

Relação com o Governo

O Sistema Findes não exerce atividades político-partidárias e não dá apoio financeiro, sob quaisquer de suas formas, a partidos e/ou candidatos. Nem tampouco favorece, seja com dinheiro ou de qualquer outra forma, funcionário de governo ou agente público com o objetivo de obter qualquer vantagem para si ou para seus colaboradores.

Sempre que uma demanda for apresentada por um representante de governo, incluindo processos de fiscalização, o empregado deve submetê-la imediatamente ao seu superior hierárquico que, por sua vez, encaminhará o assunto ao setor responsável pelo atendimento.

É terminantemente proibida a qualquer empregado ou colaborador a utilização do nome do Sistema Findes no trato de assuntos pessoais de qualquer natureza no seu relacionamento com governos.

Relação com a Imprensa

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

O Sistema Findes defende de forma clara e explícita a imprensa livre e o direito à informação plena e fundamenta seu relacionamento com os meios de comunicação na independência, na transparência, no respeito mútuo e na estrita observância dos princípios e valores das instituições.

As informações à imprensa devem ser prestadas por meio dos porta-vozes da organização ou pela área de Comunicação. O porta-voz é um representante do Sistema Findes que dá entrevistas e realiza pronunciamentos comunicando a posição da organização.

O principal porta-voz do Sistema Findes é o seu presidente. Contudo, em temas específicos, outras pessoas (vice-presidentes, diretores eleitos, executivos, gerentes, especialistas e técnicos) podem atuar, desde que designados para assim procederem.



Relação com a Sociedade

O compromisso do Sistema Findes com a sociedade é também expresso nas relações com as comunidades onde está presente. As ações são dirigidas ao bem-estar social e visam a colaborar para a promoção de atividades de inserção social e de cidadania.

Há um intenso relacionamento com a sociedade por meio de ações que promovam a formação e valorização da cidadania e que estão fundamentadas na disseminação do conhecimento e da inovação, na oferta de educação básica e profissional de qualidade, na promoção da saúde e qualidade de vida, além da democratização do acesso à cultura.

O Sistema Findes busca ainda promover e difundir o empreendedorismo e a capacitação técnica, cooperando e incentivando o desenvolvimento de todas as atividades industriais, comerciais e de serviços. Dessa forma, busca disseminar a importância da cultura da inovação e do empreendedorismo no país.

Relação com o Meio Ambiente

A abordagem sistêmica da sustentabilidade, em seu aspecto ambiental, é um dos eixos estratégicos do Sistema Findes.

Medidas de redução de impactos ambientais também estão presentes na atividade operacional do Sistema, como no uso eficiente da energia elétrica, na redução do consumo de água, na melhora da gestão de resíduos sólidos e no incentivo e investimento em novas formas de geração de energia sustentáveis.

Há o claro compromisso com a utilização dos recursos e das instalações da organização de forma consciente, além de estímulos a práticas de responsabilidade ambiental corporativa, baseado na crença de sua eficácia como instrumento de transformação.



CONDUTA PESSOAL

Conflito de Interesse

As atividades externas e os deveres funcionais dos empregados e colaboradores do Sistema Findes devem estar perfeitamente harmonizados, de forma a se evitar conflitos de interesses.

É dever de todos tomarem decisões baseadas no melhor interesse do Sistema Findes, e não baseadas em interesses próprios, devendo sempre qualquer interesse pessoal que possa advir no âmbito do desempenho dos seus deveres profissionais ser informado ao seu superior hierárquico, com ciência ao executivo da área. Em caso de dúvida, deverá ser consultado o Comitê de Ética.

Os representantes do Sistema Findes que integram os quadros de órgãos públicos colegiados devem declarar-se impedidos de participarem de deliberações e/ou votações quando o assunto em pauta for relativo aos seus próprios interesses.

Não é permitida a comercialização de serviços ou produtos de interesse particular nas dependências do Sistema Findes, salvo mediante autorização expressa da Diretoria ou do executivo.

· Participações em Empresas Terceiras?

Os colaboradores que detenham ou adquiram direta ou indiretamente alguma participação na empresa de um cliente ou fornecedor do Sistema Findes devem comunicar esse fato à Unidade de Recursos Humanos, com ciência ao seu superior hierárquico e ao Executivo. Uma vez comunicada a participação numa empresa terceira, devem ser tomadas medidas adequadas para a eliminação de quaisquer conflitos de interesses.

Assédio

O Sistema Findes não admite assédios (sexual, religioso, econômico, moral ou de qualquer outra natureza) nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre empregados e colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico.

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 ou pelo isolamento, por comportamentos insistentes, ofensivos e rudes, evidentes ou sutis, expressos em palavras, gestos, mensagens escritas ou por procedimentos gerenciais e organizacionais.

DÚVIDAS FREQUENTES:

- Então não é permitido convidar outro(a) 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. Dessa forma, o assédio sexual é uma violência de gênero que prejudica gravemente a saúde mental, o desenvolvimento profissional e a vida da vítima.

Atividades Políticas

Recursos, espaços e imagem do Sistema Fines não podem ser usados para atender a interesses políticos pessoais ou partidários, sendo vedado ao empregado ou colaborador realizar, em nome da instituição, qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas ou causas políticas.

Os membros do Conselho de Representantes, Diretoria Plenária, Diretoria Executiva, Diretoria Regional, Conselho Fiscal, Câmaras Setoriais ou Conselhos Técnicos do Sistema Fines que venham a se candidatar a mandato eletivo serão automaticamente suspensos de suas atribuições, a partir da data do registro da candidatura, sendo substituídos pelos respectivos suplentes ou substitutos estatutários, que exercerão o mandato pelo tempo restante ou enquanto o substituído estiver em campanha e/ou no exercício do mandato eletivo.

O item acima também se aplica aos que vierem a desempenhar funções públicas em cargos comissionados (de livre nomeação e exoneração) em órgãos da Administração Pública, enquanto estiverem no exercício do cargo público.



No caso de empregado que concorrer a cargo público, seu afastamento será deliberado pelo Executivo e, uma vez permitido, este se dará de forma não remunerada, pelo período previsto na legislação.

A promoção de campanhas eleitorais nas dependências do Sistema Findes é proibida, assim como a utilização do nome do Sistema para promoção política e convencimento de eleitores.

Relação de Parentesco

O Sistema Findes respeita a privacidade e os relacionamentos pessoais de seus empregados e colaboradores. Contudo, de modo a garantir a transparência e a impessoalidade no desenvolvimento de suas ações e prevenir possíveis favorecimentos, é vedada a subordinação direta entre profissionais empregados do Sistema que possuam grau de parentesco ou vínculo afetivo direto.¹

Não estão abrangidos pelas regras do item anterior aqueles colaboradores que exerçam cargo de confiança por indicação e nas

¹ São considerados parentes: pai, mãe, filhos, irmãos, tios, sobrinhos, avós e netos. É considerado vínculo afetivo direto a relação entre sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrasta e enteados, além de cônjuges e companheiros.

hipóteses em que a relação de parentesco se configurar depois do vínculo empregatício, desde que, nesses casos, não haja prejuízo ao desenvolvimento das atividades laborais. A subordinação direta é entendida aqui 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) também não estão abarcadas por este item.

O Sistema Findes repudia o **nepotismo**, prezando pela estrita observância do disposto no art. 92 do Estatuto Social da Findes, bem como pela aplicação da Súmula Vinculante 13 do Supremo Tribunal Federal, que proíbem essa prática quando da contratação de pessoal.

Segurança da Informação e Uso de Meios Eletrônicos

O Sistema Findes é uma organização transparente. Contudo, algumas informações estratégicas a que empregados e colaboradores possuam acesso em razão do cargo ou função devem ser protegidas para preservar os interesses do próprio Sistema, uma vez que o uso indevido de informações internas põe em risco os negócios e a imagem da instituição.



Os bens, equipamentos e instalações do Sistema Findes destinam-se exclusivamente ao uso em suas operações e atividades, não podendo ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pela instituição.

São proibidos a troca, o resgate, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório, que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade e seja contrário aos valores, às políticas e aos interesses da instituição.

O Sistema Findes reserva-se o direito de monitorar o uso de todos os meios eletrônicos de comunicação e de transmissão de dados por ela disponibilizados aos empregados e colaboradores, incluindo o acesso a aplicativos pessoais, para prevenção de abusos e proteção de seus interesses.

Todos os arquivos e informações referentes à atividade profissional criadas, recebidas ou armazenadas nos sistemas eletrônicos são de propriedade do Sistema Findes e constituem-se em bens comerciais e legais. Assim, em caso de mudança ou desligamento de um empregado ou colaborador, essas informações mantidas

por ele deverão ser encaminhadas ao superior hierárquico imediato para a guarda ou o descarte.

A senha de acesso aos sistemas é de exclusivo uso pessoal, não sendo permitida sua concessão a terceiros, ainda que seja um colega de trabalho.

Brindes e Presentes

Em regra, não devem ser aceitos presentes, exceto quando sejam de baixo valor (abaixo de R\$ 150,00) e configurem materiais promocionais (como agendas, canetas, memórias USB e chaveiros, por exemplo).

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, **e tenham a prévia aceitação da Gerência responsável, com ciência ao Executivo.** Em caso de dúvida, deverá ser consultado o Comitê de Ética.

Presentes de alto valor devem ser recusados, acompanhados da explicação de que o Sistema Findes possui uma política de recebimento de brindes e convites que impede a aceitação da oferta. Caso o



PROCESSO SELETIVO

recebimento do brinde de alto valor já tenha ocorrido e não seja possível a devolução, o empregado ou colaborador deverá promover seu encaminhamento, mediante doação, para o Programa de Voluntariado do Sistema Findes.

Em casos excepcionais, o presidente do Sistema Findes, o diretor regional do Senai e o superintendente regional do Sesi, os superintendentes do IEL, Ideies ou do IRI, e o superintendente da Findes poderão 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. Nesse caso, os bens recebidos deverão ser repassados ao acervo patrimonial do Sistema Findes.

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

Deve ser garantida a impessoalidade, moralidade, transparência, publicidade e eficiência na seleção, contratação, promoção, desenvolvimento profissional e demissão dos empregados, favorecendo a retenção de talentos.

Além disso, é de primordial observância que:

- Os recrutadores não contratem parentes e cônjuges.
- Os empregados e colaboradores participem de processos de recrutamento (sejam interno, externo ou misto) em condições de igualdade com os candidatos externos, que não fazem parte do quadro funcional.
- Estagiários e aprendizes tenham assegurada a priorização do seu tempo para a dedicação aos estudos.



COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética do Sistema Findes tem caráter consultivo e orientativo, podendo propor sanções e penalidades de acordo com a gravidade das infrações previstas nos documentos regulamentadores internos e externos, apresentando-as como recomendação de conduta à instância decisória no nível adequado.

Ações de divulgação, sensibilização e capacitação serão promovidas em todas as unidades do Sistema Findes para apresentar as principais políticas e diretrizes vinculadas a este Código, bem como o seu sistema de gestão, para que esses mecanismos e procedimentos internos promovam a integridade, facilitem o controle interno e incentivem a denúncia de irregularidades.

Os empregados e colaboradores do Sistema Findes, além de seguirem as orientações do Código, têm também a responsabilidade de incentivar a sua divulgação e observância, pois o comprometimento visível e inequívoco com sua aplicação será fundamental para a sua eficiência.

Atribuições

Dentre as atribuições mais relevantes, cabe ao Comitê de Ética do Sistema Findes o seguinte:

- Sanar dúvidas e analisar situações e questionamentos éticos não previstos neste Código.
- Propor políticas de aprimoramento das condutas éticas e de divulgação e disseminação do Código, realizando alterações ou revisões do mesmo quando necessário.
- Propor ações voltadas para o fortalecimento e o desenvolvimento da consciência e da conduta ética no Sistema Findes.
- Constituir e convocar grupos de trabalho, quando necessário, para subsidiarem as atividades e decisões do Comitê, que encaminhará sua análise à instância de decisão.
- Analisar sugestões, reclamações e denúncias sobre condutas antiéticas no âmbito do Sistema Findes.

Composição

O Comitê de Ética do Sistema Findes é composto por **cinco membros titulares e seus respectivos suplentes**, com a seguinte formação:



- Um membro do Conselho de Representantes.
- Um membro da URH.
- Um representante gestor de unidade operacional Sesi e/ou Senai.
- Um representante gestor de unidade técnico-administrativa Sesi e/ou Senai.
- Um representante da Unidade Jurídica.

O Comitê conta ainda com **quatro membros consultivos** para suporte ao tratamento dos temas, sendo:

- Um representante da Ouvidoria;
- Um representante da Unidade de Controle Interno;
- Uma vaga para convidado especialista, caso o tema demande essa necessidade;
- Um representante do Conselho Fiscal do Sistema Findes

Penalidades

Em caso de qualquer dúvida ou conhecimento de possível violação a este Código, recomenda-se que o colaborador se dirija a seu respectivo superior hierárquico ou órgão equivalente. O registro de conduta ética inadequada deve ser informado à Ouvidoria ou formalizado conforme estabelecido em regulamento.

Descumprimento do Código de Ética e Conduta, de políticas, diretrizes, procedimentos internos ou da legislação vigente podem ter consequências graves para os envolvidos, para a instituição, seus administradores e para a própria sociedade. Quando comprovado o desvio, serão aplicadas medidas compatíveis com a gravidade dos fatos, que poderão abranger advertência verbal ou escrita, suspensão ou sanções mais graves (rescisão do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, de acordos de parceria, entre outras).

A identificação de situações específicas poderá dar origem a ações corretivas ou de aperfeiçoamento dos instrumentos normativos existentes, de treinamentos, e outras.

Explicita-se que, para o cumprimento deste Código de Ética e Conduta, faz-se necessário o estabelecimento de diálogo para a imediata solução e correção de eventuais desvios de conduta.

Vigência e Instrumentalização do Código

O presente Código de Ética e Conduta entrará em vigor a partir de sua publicação na *internet* e na *intranet* do Sistema Findes.



GLOSSÁRIO

ASSÉDIO MORAL

É toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, textos escritos, comportamentos, atitudes etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. As condutas mais comuns, dentre outras, são:

- Instruções confusas e imprecisas ao(à) trabalhador(a);
- Dificultar o trabalho;
- Atribuir erros imaginários ao(à) trabalhador(a); exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;
- Sobrecarga de tarefas;
- Ignorar a presença do(a) trabalhador(a), ou não cumprimentá-lo(a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- Fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao(à) trabalhador(a) em público;
- Impor horários injustificados;
- Retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos e meios de trabalho;

- Agressão física ou verbal, quando estão a sós o(a) assediador(a) e a vítima;
- Revista vexatória;
- Restrição ao uso de sanitários;
- Ameaças;
- Insultos;
- Isolamento.

ASSÉDIO SEXUAL

A abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada, que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio sexual é crime (art. 216-A do Código Penal).

CGU

Controladoria-Geral da União.

CLIENTES

Todas as empresas, sindicatos, parceiros comerciais ou institucionais, empregados e público em geral.

COLABORADORES

Presidente, vice-presidentes, conselheiros, diretores, estagiários e demais contratados internos.



COMPLIANCE

Vem do verbo inglês *to comply*, que significa “cumprir, executar, satisfazer, realizar o que lhe foi imposto”, ou seja, *compliance* é estar em conformidade, é o dever de cumprir e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades da instituição.

CORPORATIVISMO

Sistema político-econômico baseado no agrupamento das classes produtoras em corporações, sob a fiscalização do Estado. É a ação em que prevalece a defesa dos interesses ou privilégios de um setor organizado da sociedade em detrimento do interesse público.

FINDES

Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo.

FORNECEDORES

Pessoas físicas ou jurídicas vendedoras de bens e/ou serviços para o Sistema Findes.

GOVERNANÇA CORPORATIVA

O IBGC, Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2001), define da seguinte forma o conceito: “São as práticas e os relacionamentos entre os acionistas/ cotistas, Conselho de Administração, Diretoria, Auditoria Independente e Conselho

Fiscal, com a finalidade de otimizar o desempenho da empresa e facilitar o acesso ao capital”. Governança corporativa é o sistema pelo qual as sociedades são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre acionista/cotista, Conselho de Administração, Diretoria, Auditoria Independente e Conselho Fiscal.

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

É definida pela relação que a empresa estabelece com todos os seus públicos de interesse (*stakeholders*) em curto e longo prazo.

SISTEMA FINDES

Sistema que congrega as seguintes entidades: Findes, Cindes, Sesi, Senai, IEL, Ideies, IRI e Conef.

STAKEHOLDERS (PARTES INTERESSADAS)

São grupos ou indivíduos que podem afetar ou serem afetados pela organização na realização de seus objetivos.

TCU

Tribunal de Contas da União.



REFERÊNCIAS

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 FIEP

CÓDIGO DE ÉTICA DA FIERGS

CÓDIGO DE ÉTICA DA FIRJAN

CÓDIGO DE ÉTICA DA FUNDAÇÃO ITAÚSA
INDUSTRIAL

CÓDIGO DE ÉTICA DO SEBRAE/SP

CÓDIGO DE ÉTICA DO SISTEMA PETROBRAS

CÓDIGO DE ÉTICA GERDAU

CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DOS
SERVIDORES CIVIS DO PODER EXECUTIVO
DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
(DECRETO Nº 1595-R/05)

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DAS
INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS
DO RIO DE JANEIRO. Cartilha Assédio Sexual
no Local de Trabalho - Coleção Trabalho e
Cidadania

GUIA SESI/FIEMG ÉTICA EMPRESARIAL
Informativo sobre a lei anticorrupção CNI,
Brasília, 2015

INSTITUTO BRASILEIRO DE ÉTICA NOS
NEGÓCIOS. Código de Ética Corporativo. A
Base das Responsabilidades da Empresa.
São Paulo, 2008

INSTITUTO ETHOS. Conceitos Básicos e Indi-
cadores de Responsabilidade Social Empre-
sarial. 5. ed. São Paulo: INSTITUTO ETHOS,
2007

Pacto Empresarial pela Integridade e Contra
a Corrupção Relatório de Gestão e Susten-
tabilidade da FIEP



Declaro que recebi, li e compreendi o Código de Conduta Ética do Sistema FINDES em sua totalidade, e, livremente, comprometo-me a seguir todas as orientações nele estabelecidas.

Estou consciente de que minha conduta deve se pautar pelos mais altos padrões éticos e profissionais, explicitados neste Código, e estou consciente da minha responsabilidade em respeitá-lo, valorizá-lo e zelar por seu cumprimento.

Este Termo de Compromisso passa a fazer parte do meu Contrato de Emprego.

Assinatura

Nome

Cargo

/ /
Data



FINDES
CINDES
SESI
SENAI
IEL
IDEIES

Sistema
FINDES

