



Código de **Conduta**

CONSELHO NACIONAL



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO



Código de **Conduta**

Versão 2022

CONSELHO NACIONAL



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO

EXPEDIENTE

Versão 2022

Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira

Presidente

Pedro Antônio Fioravante Silvestre Neto

Superintendente Executivo

Revisão de conteúdo

Ruth Sampaio Webster Alves

Ouvidora

Revisão de conteúdo

Gisele Davi Diniz

Analista de Gestão Corporativa

Revisão de conteúdo

Fanie Ofugi Rodrigues Miranda

Gerente de Planejamento, Gestão e

Fiscalização

Revisão de conteúdo

Flávia Olézia Sousa Cavalcante

Gerente Administrativa e Financeira

revisão de conteúdo

Marcelo Lassance Cunha

Assessor Especial

Consultor Jurídico Interino

Revisão de conteúdo

Mayra do Amaral Gurgel Alves de Souza

Coordenadora de Governança

Corporativa e Processos

Elaboração e coordenação de conteúdo

Gilvana Dourado Bahia

Analista de Governança Corporativa

Assistente de conteúdo

Projeto Gráfico, Revisão ortográfica
e Diagramação:

W Design Editorial

CONSELHO NACIONAL



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO

Setor Bancário Norte, Quadra 01, Bloco
I, Ed. Armando Monteiro Neto 6º e 7º
andares, Asa Norte, Brasília – DF.



MENSAGEM DO PRESIDENTE

Este Código de Conduta é fruto da implantação do Programa de Integridade do Conselho Nacional do Sesi. O documento contempla regras gerais de conduta ética que, além de consagrarem a nossa missão, visão, princípio e valores, contribuem para o sucesso de nossa organização.

Ao atuar de acordo com o Código, cada colaborador, parceiro ou fornecedor está reafirmando seu compromisso com importantes valores, como a probidade, a transparência, a ética e o respeito mútuo em nossas relações internas e com o público externo.

Mantenha esse Código com você e consulte-o sempre que necessário. Compartilhe o seu conteúdo, incentive e cobre o seu fiel cumprimento e, quando houver dúvidas ou contribuições, peça orientação a sua chefia imediata e acione a Coordenação

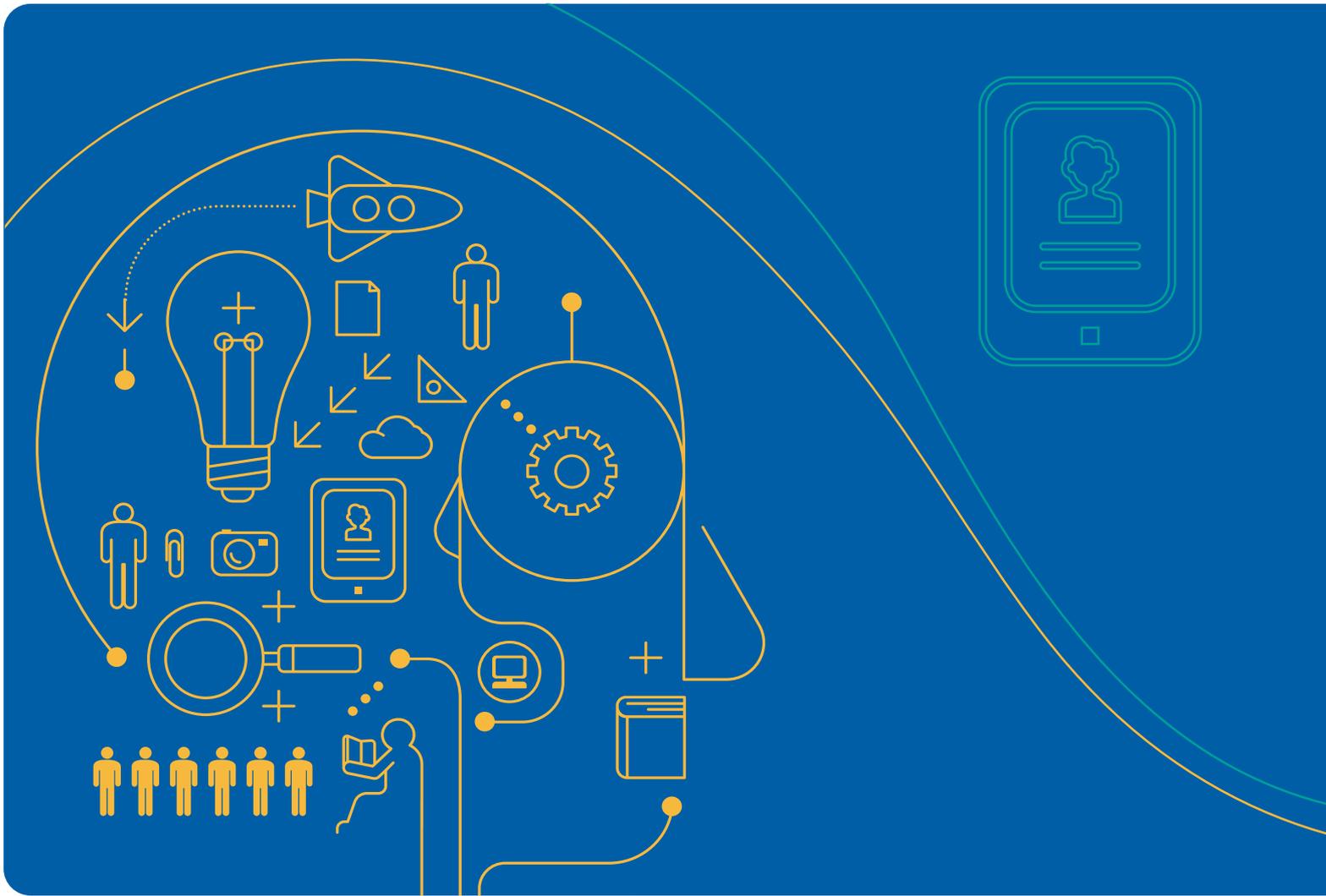
de Governança Corporativa e Processos (CGCP) ou o Comitê de Ética.

Este é um documento dinâmico e deve ser alterado conforme a maturidade alcançada pelo Programa de Integridade. Contribuições são bem-vindas. Lembre-se de que você também é responsável pela melhoria desse documento.

Este Código é a bússola que nos conduzirá à vitória sempre que os desafios se apresentarem aos colaboradores do Conselho Nacional do Sesi, com base em valores e atributos descritos acima e que nos são muito caros.

Contamos com o compromisso de todos para cumprir as orientações e práticas dispostas neste Código.

Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira



SU MÁRIO

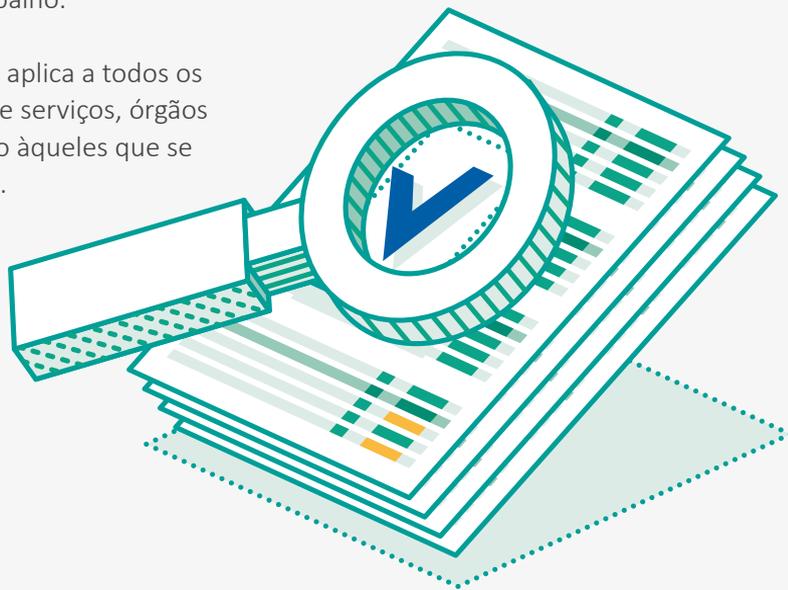
FINALIDADE E ABRANGÊNCIA	8
MISSÃO, VISÃO, PRINCÍPIO E VALORES DO CONSELHO NACIONAL DO SESI	9
VALORES	10
O QUE ESPERAMOS DE NOSSOS COLABORADORES	11
O QUE NÃO TOLERAMOS	13
COMO SABER SE ESTOU AGINDO COM ÉTICA E INTEGRIDADE?	16
COMO DEVEMOS ATUAR COM O PÚBLICO EXTERNO	17
O QUE ESPERAMOS DOS FORNECEDORES E DAS INSTITUIÇÕES PARCEIRAS	19
COMITÊ DE ÉTICA	20
FLUXO DAS MANIFESTAÇÕES	21
PENALIDADES APLICÁVEIS	24
DISPOSIÇÕES FINAIS	25

FINALIDADE E ABRANGÊNCIA

Este documento foi elaborado com base nos valores estabelecidos para a atuação do Conselho Nacional do Sesi em suas relações internas e externas. A ética, em especial, tem relevante papel na construção de uma cultura organizacional íntegra e transparente, imprescindível para a credibilidade da instituição e pela qual zelamos em nossa rotina de trabalho.

O Código de Conduta do Conselho Nacional do Sesi se aplica a todos os colaboradores, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços, órgãos públicos de fiscalização e controle externos, bem como àqueles que se relacionam direta ou indiretamente com nossa equipe.

O conjunto de regras e condutas aqui determinadas refletem nosso compromisso em cooperar com o desenvolvimento e fortalecimento da cultura ética em toda forma de prestação de serviço ao público.



MISSÃO, VISÃO, PRINCÍPIO E VALORES DO CONSELHO NACIONAL DO SESI



MISSÃO

Exercer o papel normativo, deliberativo e de controle do SESI, a fim de contribuir nas decisões estratégicas institucionais e na geração de valor para o SESI, a indústria, os trabalhadores e a sociedade.



VISÃO

Ser reconhecido pela excelência no cumprimento de suas atribuições regulamentares e como órgão de apoio estratégico de gestão e indutor de boas práticas no SESI.



PRINCÍPIO

O princípio geral do Conselho Nacional do SESI e que norteia a nossa atuação, sobretudo em nosso relacionamento interno e externo, é a ética. Agir com ética deve ser sempre a primeira preocupação de nossos colaboradores. É nossa ética que sustenta a integridade, a conformidade, a transparência, a valorização das pessoas e a eficiência da atuação de nossos colaboradores junto aos vários públicos de relacionamento.

VALORES

Nossos valores são:



INTEGRIDADE

Agir com ética pessoal e profissional, com senso de justiça, honestidade, equidade e imparcialidade.



TRANSPARÊNCIA

Disponibilizar as informações sobre nossas ações e resultados, e o emprego de nossos recursos, de forma fácil e acessível para todos.



CONFORMIDADE

Agir de acordo com a legislação, as normas e as boas práticas aplicáveis à instituição.



VALORIZAÇÃO DE PESSOAS

Promover o reconhecimento profissional e pessoal de nossos colaboradores, valorizando, desde o processo seletivo, as suas competências técnicas gerenciais e comportamentais.



EFICIÊNCIA

Otimizar o emprego dos recursos, atingindo os resultados almejados com um mínimo possível de recursos.

O QUE ESPERAMOS DE NOSSOS COLABORADORES

O Conselho Nacional do SESI valoriza os colaboradores e reconhece que os resultados são fruto do esforço, da criatividade, do talento, da capacidade e da dedicação das pessoas que nele trabalham.

Você, colaborador, é a razão pela qual o Conselho Nacional do SESI é reconhecido pela integridade e eficiência. Por isso, suas ações devem sempre ser transparentes e pautadas na integridade e honestidade.

Com isso em mente, esperamos que você:



- a. seja **íntegro**;
- b. respeite a **diversidade humana**, principalmente nos aspectos de gênero, orientação sexual, racial, nacionalidade, idade, religião, posicionamento político e posição social;
- c. seja **imparcial** nas informações e decisões, evitando favorecer ou prejudicar pessoas em detrimento dos interesses do Conselho;
- d. seja **assíduo**, pontual, cumpra a jornada de trabalho e realize as atividades de seu cargo;
- e. **acate e respeite as ordens** de seus superiores, exceto aquelas em desacordo com a legislação e normas;
- f. **guarde reserva sobre documentos** e informações de que tenha conhecimento, independente do meio de recepção ou veiculação;

- g. leve ao **conhecimento** dos **superiores hierárquicos** qualquer indício de **irregularidade** de que tiver ciência;
- h. leve ao conhecimento de autoridade de órgão competente ou utilize o canal específico para **registro de denúncia**, em situações de suspeita de envolvimento de superiores hierárquicos;
- i. **atue de forma colaborativa** e solidária com foco na missão, visão e valores organizacionais, evitando situação em que possa haver conflito entre interesses pessoais e os do Conselho;
- j. adote, enquanto gestor, as providências relativas à **apuração de irregularidades**, de forma a garantir a tempestividade da apuração e da conclusão dos processos.
- k. zele pela **lisura** dos procedimentos licitatórios, pela ampla competitividade dos certames e pelo atendimento ao princípio da isonomia entre os licitantes; e
- l. contribua para **melhorias do clima organizacional**, sempre pautado na cordialidade, na transparência, no respeito aos colegas e na valorização de opiniões e atitudes colaborativas, incentivando um ambiente de trabalho participativo.

Os gestores devem manter diálogo transparente e acessível com todos os colaboradores.



O QUE NÃO TOLERAMOS

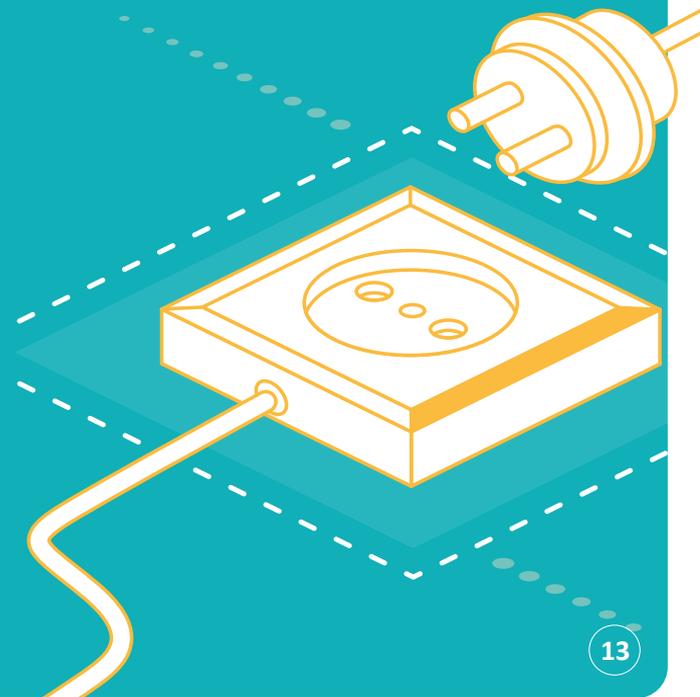
Para mantermos o padrão de excelência alinhado aos nossos princípios e valores, não toleramos algumas condutas de nossos colaboradores. São elas:

- a. discriminar, desqualificar, intimidar e constranger qualquer pessoa em função de gênero, raça ou etnia, orientação sexual, idade, religião, aparência física, opinião política, origem geográfica, condição socioeconômica ou deficiência;

- b. fazer uso de bebida alcoólica, cigarro, cachimbo, charuto e afins nos recintos do trabalho ou, ainda, apresentar-se ao serviço embriagado ou sob efeito de qualquer substância entorpecente;

- c. agredir física ou moralmente qualquer pessoa dentro das dependências do Conselho Nacional ou em outros locais, quando estiver a serviço;

- d. praticar atos de assédio moral ou sexual caracterizados pela ocorrência de gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitos ou sutis, desqualificadoras, discriminadoras,

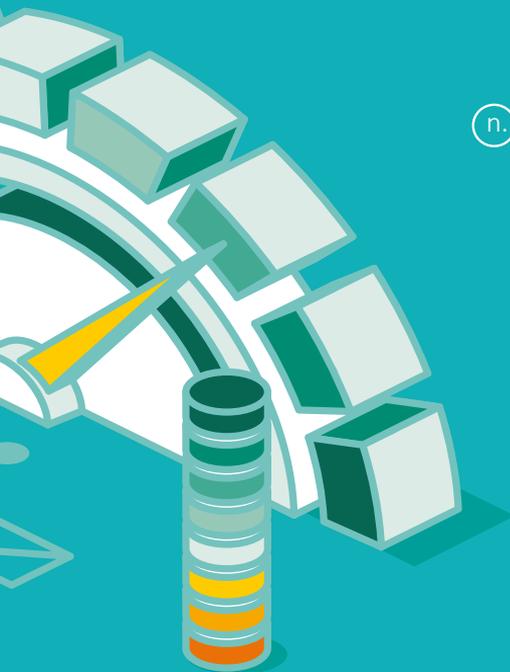


humilhantes ou constrangedoras, contra colaboradores ou terceiros envolvidos nos trabalhos;

- e. usar as instalações do Conselho para realizar tarefas alheias às suas atividades profissionais, salvo se estiver previamente autorizado;
- f. fraudar atestado médico, registro de frequência ou qualquer outro documento de interesse do Conselho;
- g. promover ou participar de atividade de natureza político-eleitoral ou ideológica no local de trabalho, assim como usar o nome da organização para tais fins;
- h. comportar-se de forma a criar ambiente de trabalho ofensivo, intimidador ou hostil;

- i. divulgar em redes sociais assuntos que afetem negativamente a imagem do Conselho;
- j. nomear, designar ou contratar para trabalhar no Conselho cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau;
- k. contratar pessoa jurídica, cujo administrador ou sócio seja conselheiro, colaborador do Conselho Nacional ou qualquer um de seus familiares até terceiro grau;
- l. receber vantagens pessoais de qualquer natureza em razão das atribuições do cargo/função que desempenhe, as quais poderão configurar propina ou suborno;





- m. receber presentes, brindes e hospitalidades em desacordo com a Política de Integridade do Conselho Nacional.
- n. ofertar presentes, brindes e hospitalidades em desacordo com a Política de Integridade;
- o. atuar para pressionar, coagir, retaliar, punir ou prejudicar aqueles que comprovadamente de boa-fé apresentaram comunicação ou denúncia de prática de crimes, atos de improbidade, violação de normas e/ou leis ou qualquer outro ato ilícito; e
- p. prejudicar a imagem do Conselho Nacional mediante ações ou opiniões, em meios físicos ou digitais.

Se você tem dúvidas se pode receber ou não presentes, brindes e afins, consulte nossa Política de Integridade. Você também pode procurar o Comitê de Ética ou a Coordenação de Governança Corporativa e Processos (CGCP).

Caso você receba presentes, brindes e hospitalidades permitidos pela Política de Integridade, lembre-se de informar o Comitê de Ética para registro.

COMO SABER SE ESTOU AGINDO COM ÉTICA E INTEGRIDADE?

Durante nossa vida, passamos por situações que nos desafiam e nos deixam em dúvida sobre como agir, especialmente quando estamos diante de dilemas éticos.



Quando isso ocorrer, se pergunte:

- Essa atitude é contra a lei ou as normas e políticas do CN-SESI?
- Eu teria vergonha se meus familiares soubessem de minha atitude?
- Eu mudaria minha conduta se alguém estivesse me olhando?

Se a resposta para essas perguntas for SIM, você deve repensar sua conduta. Nesse caso, há fortes indícios de que sua conduta não é íntegra.

Se você tem dúvidas sobre suas ações ou de colegas, converse com seu superior hierárquico, procure o Comitê de Ética ou a Coordenação de Governança Corporativa e Processos (CGCP). Antes de qualquer coisa, estamos prontos para acolhê-lo e contribuir com um ambiente colaborativo e ético.

E lembre-se: caso você tenha conhecimento de alguma conduta suspeita ou em desacordo com as leis e normas internas do CN-SESI, denuncie à OUVIDORIA. Você não precisa se identificar e ainda ajudará a construirmos um Conselho melhor para se trabalhar!

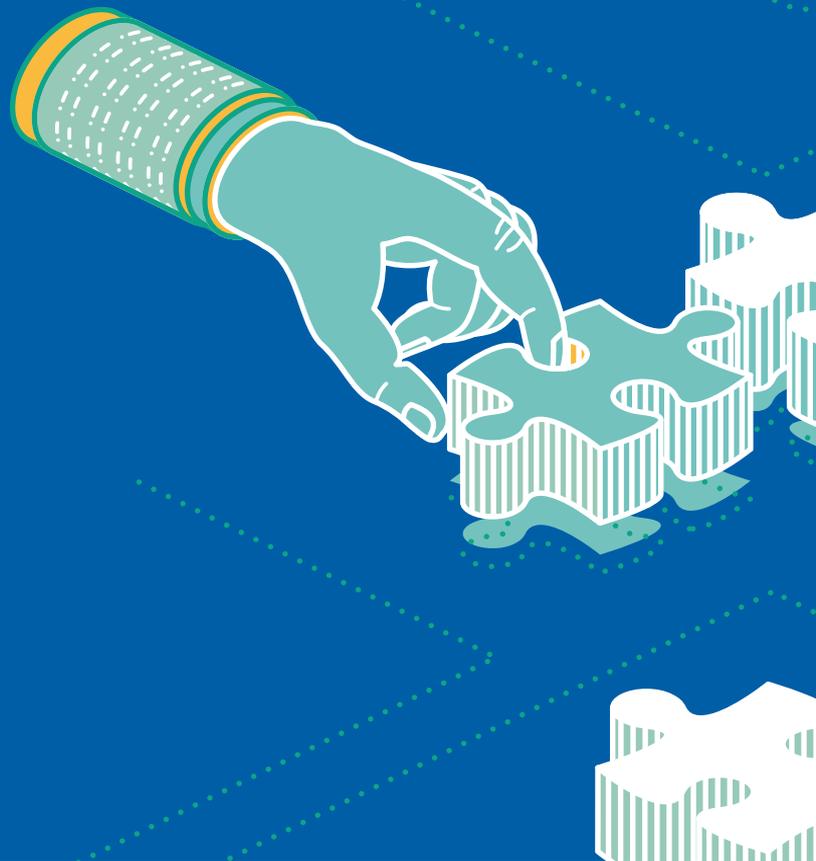
COMO DEVEMOS ATUAR COM O PÚBLICO EXTERNO

O Conselho Nacional do SESI deve manter um diálogo aberto, transparente, verdadeiro e acessível, disponibilizando, por canais adequados, informações de interesse público ou do Sistema Indústria. Além disso, deve:

- a. atuar de forma coordenada e sinérgica, respeitando a autonomia das Federações das Indústrias e dos Departamentos Regionais, valorizando o aperfeiçoamento contínuo de suas práticas de governança e liderança;
- b. contribuir para o debate político partidário, defendendo propostas que tenham afinidade com seus valores e objetivos;
- c. pautar-se pela transparência e responsabilidade nas negociações com os sindicatos representantes de seus colaboradores;
- d. pautar sua relação com fornecedores pelo respeito, pela cordialidade e pela transparência, não aceitando qualquer tipo de favorecimento indevido;
- e. atuar de modo que o relacionamento íntegro com instituições parceiras fortaleça os objetivos, as estratégias e as competências técnicas, trazendo possibilidades de crescimento institucional;



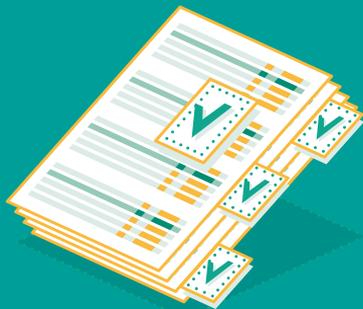
- f. manter com os veículos de comunicação um relacionamento baseado no respeito à liberdade de imprensa, cooperando com o dever de bem informar à sociedade;
- g. manter um relacionamento pautado no respeito mútuo, preservando a confidencialidade das informações pertinentes ao Conselho e a seus fornecedores;
- h. exigir que empresas prestadoras de serviços e seus empregados respeitem os princípios éticos, de integridade e as regras de conduta estabelecidos neste Código;
- i. estabelecer parcerias preservando a imagem e os interesses do Conselho Nacional do Sesi; e
- j. não tolerar qualquer relação comercial ou institucional que configure ato criminoso, ilícito, corrupção, lavagem de dinheiro ou fraude.



O QUE ESPERAMOS DOS FORNECEDORES E DAS INSTITUIÇÕES PARCEIRAS

O Conselho Nacional do SESI se relaciona com seus fornecedores a partir de práticas legais, profissionais e eficientes, buscando a excelência dos resultados, e o fiel cumprimento do Regulamento de Licitações e Contratos do SESI (RLC).

Quando contratamos serviços e produtos, esperamos que as empresas:



- a. cumpram suas obrigações legais, especialmente trabalhistas e tributárias;
- b. tenham práticas sustentáveis e responsáveis;
- c. não discriminem em razão de gênero, raça ou etnia, orientação sexual, idade, religião, opinião política, aparência física, origem geográfica, condição socioeconômica ou deficiência;
- d. possuam ações anticorrupção, preferencialmente um Programa de Integridade de acordo com a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção);
- e. jamais utilizem de mão de obra infantil ou trabalho escravo;
- f. protejam os dados pessoais de seus clientes, colaboradores e parceiros de negócios; e
- g. não possuam em seu quadro societário conselheiros, colaboradores ou familiares até terceiro grau.

COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética é composto por quatro colaboradores, designados pela Presidência do Conselho Nacional do SESI, que também indica, entre seus membros, o seu Coordenador.

Entre os quatro membros do Comitê, metade deve ser do gênero feminino, contribuindo com a diversidade.

Cabe ao Comitê de Ética:

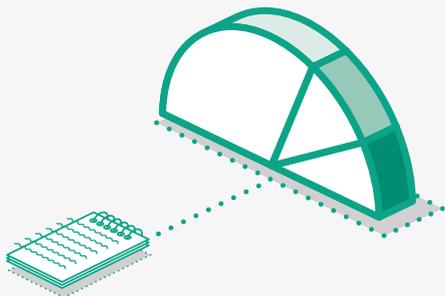
- analisar as contribuições e propor a atualização periódica deste Código de Conduta;
- esclarecer dúvidas sobre a aplicação ou interpretação do Código de Conduta; e
- emitir Relatório sobre manifestações ou denúncias.

O Comitê de Ética e Conduta sempre deverá se manifestar quando houver denúncia de violação a este Código.

FLUXO DAS MANIFESTAÇÕES

A Ouvidoria do Conselho Nacional do Sesi é o órgão responsável por receber as denúncias ou manifestações externas e, após analisá-las previamente, no prazo máximo de **dois dias úteis**, deverá encaminhá-las à autoridade competente do Conselho Nacional do Sesi.

No âmbito interno, as denúncias ou manifestações podem ser feitas à Ouvidoria, ao Comitê de Ética ou ao superior hierárquico. A Ouvidoria e o superior hierárquico terão **dois dias úteis** para encaminhar a denúncia ou manifestação ao Comitê.



Ao tomar conhecimento de conduta funcional irregular, o superior hierárquico, antes de comunicar o Comitê de Ética, poderá adotar as seguintes providências preliminares:

1 registrar ou buscar a identificação dos fatos tidos como irregulares;

3 colher e preservar as provas documentais e circunstanciais;

5 havendo prejuízo financeiro, colher os documentos que comprovam o dano, seu valor e a data; ou

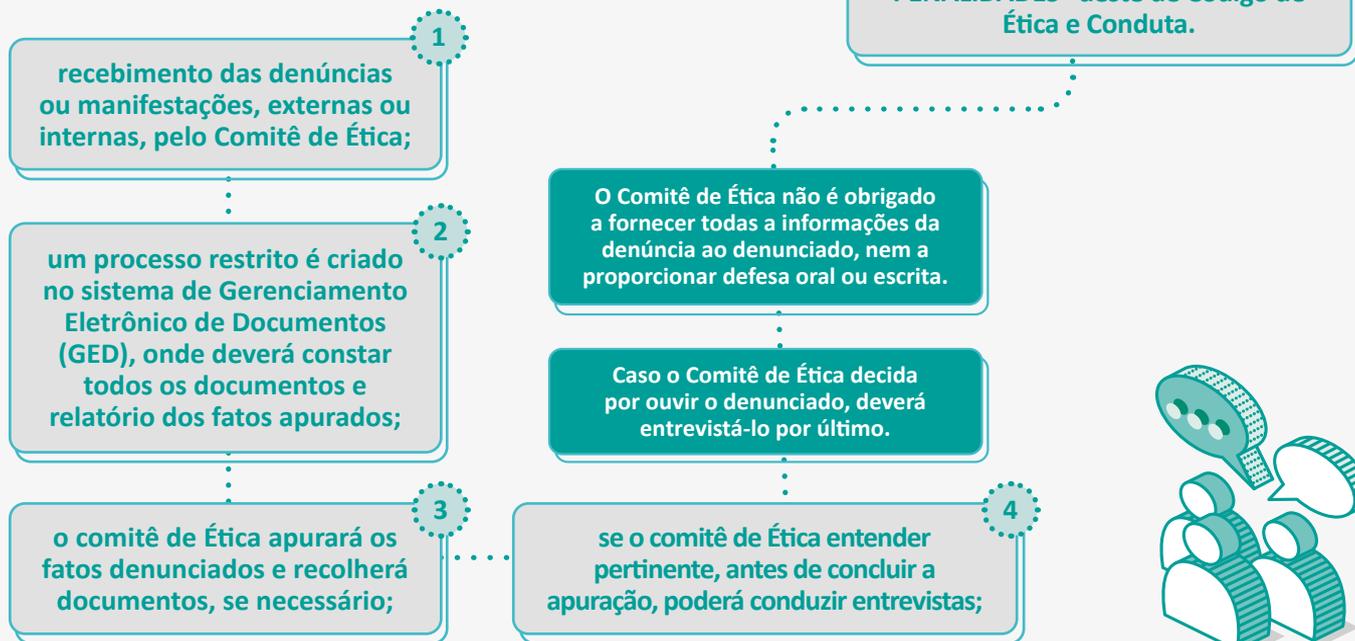
2 identificar testemunhas presentes ao fato, qualificando-as;

4 providenciar o registro de ocorrência policial, se for o caso;

6 indicar as normas violadas, se for o caso.

Se o Comitê de Ética for a porta de entrada da manifestação ou denúncia, o prazo para providências é de **30 dias úteis**, podendo ser prorrogado por igual período mediante justificativa.

O processo de apuração a ser conduzido pelo Comitê de Ética deverá desenvolver-se conforme descrição sintética a seguir:

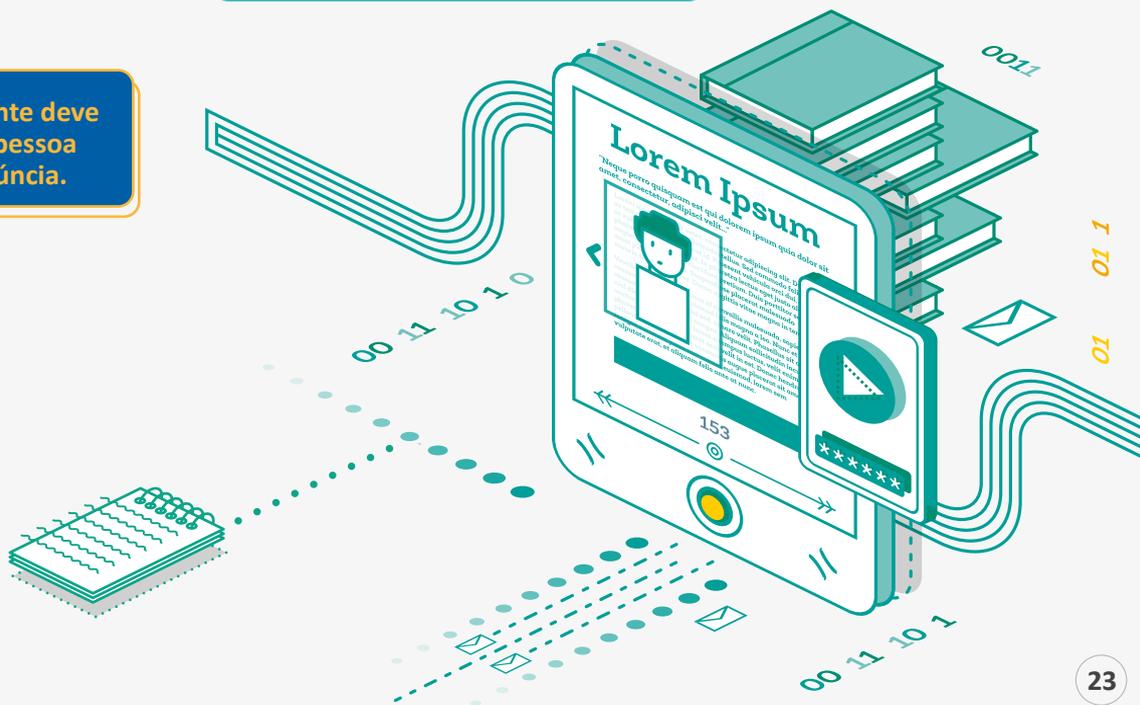


O Comitê de Ética terá o prazo de 30 dias corridos para conclusão do processo e a entrega do Relatório Final à autoridade competente, podendo esse prazo ser prorrogado por igual período sob autorização.

6
a autoridade competente, após recebimento do relatório final, terá o prazo de cinco dias úteis para se manifestar sobre a adoção das medidas recomendadas pelo Comitê de Ética.

Atenção!

O sigilo do comunicante deve ser protegido pela pessoa que receber a denúncia.



PENALIDADES APLICÁVEIS

Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes, a reincidência e os antecedentes funcionais.

Cabe ao Comitê de Ética recomendar à autoridade competente, de forma fundamentada, a adoção de uma das seguintes medidas:

- arquivamento;
- ações de esclarecimento;
- educação e treinamento;
- advertência verbal;
- advertência escrita;
- rescisão do contrato de trabalho sem justa causa; e
- rescisão do contrato de trabalho por justa causa, prevista no art. 482/CLT

Caso o Comitê de Ética conclua pela não existência de infração ao Código de Conduta, a autoridade competente ainda poderá determinar abertura de procedimento específico de apuração de responsabilidade.

As faltas do colaborador relativas ao desempenho no trabalho, especialmente no que diz respeito à demissão por justa causa, de acordo com a CLT, serão acompanhadas pela Coordenação de Gestão de Pessoas.

Além das sanções, o Comitê de Ética pode recomendar à autoridade ajuste de processos, situações ou condutas.

Quando cabível, a penalidade deverá ser aplicada imediatamente após a conclusão do Relatório do Comitê de Ética e decisão da autoridade competente. Caso o colaborador esteja em afastamento legal, a penalidade será aplicada no dia de seu retorno ao trabalho.

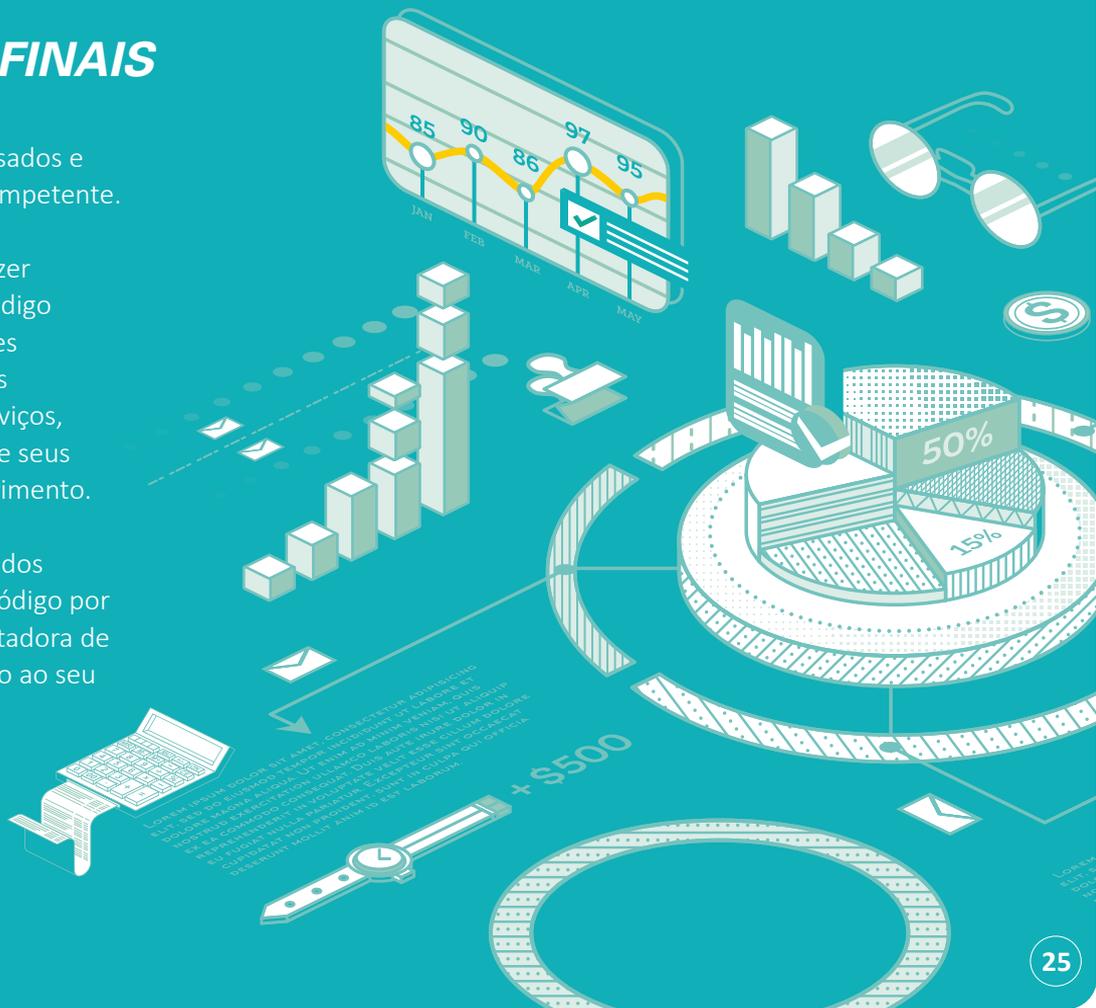


DISPOSIÇÕES FINAIS

Os casos omissos serão analisados e decididos pela autoridade competente.

O Conselho Nacional deve fazer referência expressa a este Código no momento das contratações de novos colaboradores e das empresas prestadoras de serviços, devendo requerer destas e de seus colaboradores seu fiel cumprimento.

O eventual descumprimento dos dispositivos contidos neste Código por funcionário de empresa prestadora de serviços deverá ser informado ao seu empregador.



CONSELHO NACIONAL



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO



Código de
Conduta

CONSELHO NACIONAL



Serviço Social da Indústria

PELO FUTURO DO TRABALHO