

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

FIEPB *Federação das
Indústrias do Estado
da Paraíba*

**Sistema
INDÚSTRIA**
FIEPB | SESI | SENAI | IEL

1. CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DA FIEPB

O Sistema FIEP é composto pela Federação das Indústrias do Estado da Paraíba, pelo Serviço Social da Indústria - SESI, pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI e pelo Instituto Euvaldo Lodi - IEL, denominados em conjunto de "SISTEMA INDÚSTRIA".

O Código de Ética e Conduta é um instrumento que reúne princípios e condutas profissionais atreladas ao Programa de *Compliance* que, fundamentado nas suas regras, políticas institucionais e valores de cidadania, regem o comportamento profissional das entidades em seus relacionamentos com colaboradores, alunos, associados, clientes, fornecedores, parceiros e a comunidade em geral. É composto de princípios éticos e diretrizes de condutas esperadas pelo Sistema Indústria, apresentando-se como um referencial para nortear as ações e decisões de todos os colaboradores quanto ao relacionamento com os públicos interno e externo.

A adesão e o cumprimento dos princípios e diretrizes estabelecidos no Código de Conduta e Ética são condições essenciais para a atuação na entidade.

1.1 Abrangência

Para que o Programa de *Compliance* tenha efetividade, TODOS aqueles que, de alguma forma, atuam na/ou em nome do Sistema Indústria, estão obrigados a cumprir este Código de Conduta e Ética. Assim como todas as Políticas institucionais, sobretudo as de *Compliance*, tais como Política *Compliance*/Anticorrupção, Política de Brindes e Hospitalidades, Política de Consequências, Política da Ouvidoria, Política de Privacidade.

Estão incluídos, portanto, presidentes, dirigentes, colaboradores, representantes designados pelo Sistema Indústria, os sindicatos, os fornecedores, os prestadores de serviços, as entidades parceiras, o poder público, a imprensa, os parceiros, os conveniados e a sociedade em geral.

1.2 Como utilizar o Código?

O Código deve ser utilizado para consulta, sempre que surgirem dúvidas acerca da conduta ética empregada no desempenho de atividades no âmbito do Sistema Indústria. O intuito, portanto, é que sirva como orientador da referida conduta ética desejada nas ações do dia a dia.

Não se espera, com este Código, esgotar todos os assuntos e nem todas as orientações que possam surgir sobre as questões éticas e corporativas, mas sim apresentar um conjunto de diretrizes que viabilize a harmonia de valores e a conduta dentro e fora das Entidades.

O Código não substitui as obrigações e as responsabilidades de todos de agir com bom senso e de obter orientações sobre a conduta mais adequada, seja por meio de consulta ao superior hierárquico, ao setor de Recursos Humanos, ao Setor de Controle Interno e Compliance, responsável pelo Programa de Compliance ou ao Comitê de Ética, que estarão prontos para auxiliar.

2. PROPÓSITO, VISÃO, PRINCÍPIOS E VALORES DO SISTEMA INDÚSTRIA

2.1 Propósito

Contribuir para a sustentabilidade da indústria, atuando como agente transformador da sociedade.

2.2 Visão

Ser referência para a indústria e a sociedade nos serviços prestados, ampliando a sustentabilidade, até 2024.

2.3 Princípios

A ética é o princípio primordial que permeia todas as nossas atividades. O conceito está na base dos valores e sustenta a transparência e a integridade dos colaboradores com os vários públicos de relacionamento.

É fundamental preservar o sigilo sobre as informações confidenciais e estratégicas da organização, bem como agir com a cautela devida em relação aos dados privilegiados. Sua atuação sempre estará comprometida com a legalidade e a transparência nos relacionamentos, ou seja, com estrita observância da Lei junto a nossos colaboradores, associados, fornecedores, e demais parceiros.

Tais princípios, aliados a excelência dos serviços prestados, permitiram que se consolidasse também como princípio, pertencer ao Sistema Indústria - o orgulho das pessoas que nela trabalham - que se alinha a sua credibilidade junto à sociedade.

2.4 Valores

Livre iniciativa – atuar, em todos os níveis, com visão e atitude empresarial, fortalecendo, promovendo e defendendo a livre iniciativa como base para o desenvolvimento sustentável da indústria e do estado.

Ética – agir de forma íntegra no seu relacionamento interno e externo, com respeito às políticas e normas de conduta estabelecidas pela entidade e pela sociedade.

Transparência – compartilhar sistematicamente informações sobre a utilização de recursos, ações e contribuições do Sistema para a indústria, os trabalhadores e a sociedade.

Satisfação dos clientes – compreender as necessidades dos clientes internos e externos, atuais e futuros, a fim de desenvolver soluções de atendimento que atendam às suas expectativas.

Alta performance – superar as expectativas de desempenho da entidade, da Indústria e do estado, por meio do alcance de padrões de excelência na realização de suas atividades.

Valorização das pessoas – garantir o reconhecimento profissional e pessoal dos colaboradores do Sistema Indústria, por meio de uma gestão que valorize o resultado, o alcance de metas e as competências técnicas e humanas.

3. GUIA PARA TOMADA DE DECISÕES ÉTICAS

Concretiza-se o cumprimento deste Código nas atividades cotidianas; por isso, antes de agir, questione-se:

- Estou infringindo alguma lei, norma, regra e/ou política institucional a este Código de Conduta e Ética?
- Estou inseguro de como me comportar ou tenho dúvidas quanto ao procedimento ético a seguir?
- Teria constrangimento de explicar a minha decisão à sociedade ou a familiares?
- Sentir-me-ia desconfortável se alguém me tratasse desta mesma forma?

Se a resposta a qualquer das perguntas acima for afirmativa, o comportamento ou atividade em questão podem ser inadequados.

Persistindo dúvidas, questione-se:

- Busquei alternativas no Código de Conduta e Ética ou nas políticas e/ou normas institucionais?
- Busquei orientação do meu superior hierárquico, do setor de Recursos Humanos, ou de membros da área de *Compliance* ou Ouvidoria?

Ao observar esses procedimentos, você estará apto a tomar a atitude correta.

4. PRINCÍPIOS E CONDUTAS ADOTADAS PELO SISTEMA INDÚSTRIA

Este tema descreve os princípios e as condutas que deverão ser observados nas relações com todos os públicos de relacionamento.

O Sistema Indústria adota, no ambiente de trabalho, as medidas de integridade e prevenção que visam resguardar a segurança dos seus dirigentes, colaboradores e de terceiros.

4.1 Dos princípios gerais para todos os públicos

Todas as condutas e práticas devem ser pautadas pelos princípios éticos e pelo cumprimento das leis, normas, políticas, Código de Conduta e Ética e diretrizes organizacionais.

A ética é o princípio orientador do Sistema Indústria. Desta forma, o processo de escolha.

4.2 Ofertas de brindes e hospitalidades

É vedado o recebimento de presentes ou hospitalidades por nossos colaboradores, exceto quando não significarem vantagem pessoal, ou forem de baixo valor, como materiais promocionais, por exemplo.

- **É permitido receber:** canetas, chaveiros, agendas e memória usb;
- **Não é permitido receber:** eletroeletrônicos, oferta em dinheiro, joias, depósitos na conta bancária e passagens.

Caso não seja possível a recusa ou devolução, o mesmo será encaminhado para doação, com posterior divulgação de seu destino pelo Comitê Gestor.

É permitido oferecimento de brindes corporativos, tais como calendários, agendas, canetas, chaveiros, bonés, camisetas e outros itens personalizados, cujo caráter seja promocional. O recebimento de brindes está condicionado à Política de Brindes do Sistema Indústria da Paraíba.

Não é permitida a oferta de convites de caráter pessoal aos colaboradores do Sistema Indústria para reuniões ou congressos, hospedagens, viagens e entretenimento. Convites desse gênero deverão ser feitos somente de forma institucional.

4.3 Conflito de interesses

Conflito de interesse ocorre quando o interesse pessoal, ainda que indiretamente, possa interferir na objetividade e na qualidade da decisão a ser tomada em nome do Sistema Indústria.

Reprova-se qualquer ação, influência ou decisão motivada por interesses contrários às normas e que possam suscitar suspeita quanto ao exercício íntegro das atividades do Sistema Indústria.

Sendo identificado algum potencial conflito de interesse, ele deve ser reportado ao setor de Recursos Humanos, a Ouvidoria ou a área responsável pelo programa de *Compliance*.

São várias as situações que podem ocasionar conflitos de interesse e que devem ser evitadas, conforme alguns exemplos, a seguir:

- Subordinação entre familiares, ou pessoa cujo relacionamento amoroso possa influenciar na atividade do outro.
- Participação de dirigente ou colaborador em processo de contratação de empresa em que tenha participação societária, e também de familiares onde haja participação societária ou cargo com influência nos processos de negociação.
- Favorecimento de familiar em processo de contratação de colaborador (nepotismo) observada a regulamentação.
- Utilizar logomarca das entidades para outras atividades profissionais, quando não esteja a serviço do Sistema Indústria.
- Utilizar os recursos ou estratégias de comunicação do Sistema Indústria para promover interesses políticos, particulares ou de terceiros a que se destinam.

Os colaboradores devem desempenhar suas funções no cargo que ocupam, **atendendo, somente, aos interesses do SISTEMA INDÚSTRIA e assumindo, para tanto, o compromisso de exercer suas atividades sem concorrer com os serviços ofertados pelas entidades, conforme Política de Propriedade Intelectual.**

4.4 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 Sistema Indústria; em situações decorrentes de subordinação afetam a relação de emprego, como também externamente nas relações com fornecedores, parceiros, entre outros, consoante alguns exemplos:

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

4.5 Assédio

Assédio significa qualquer abordagem invasiva da liberdade individual, impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constante em relação a alguém e consiste no propósito de induzir comportamentos, obter favores (sexuais ou não) de maneira não consentida.

Por assédio em um local de trabalho, entende-se toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O Sistema Indústria não tolera, nem compactua, com nenhum tipo de assédio dentro de suas dependências ou em qualquer outro lugar onde estejam presentes colaboradores ou terceiros com quem se relacionem.

Portanto, não são admitidas ameaças de nenhum tipo nem pressões antiéticas, principalmente, aquelas que visem à obtenção de vantagens indevidas.

4.5.1 Assédio Moral

Caracteriza-se por atos como a humilhação pública por meio de piadas, insultos e insinuações vexatórias, bem assim atitudes de chefes que desrespeitem subordinados e usem tom de voz e linguajar inapropriados para se referirem a eles, como qualquer tipo de relação que indique ameaça ou abuso de poder.

Também se configura 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/organizacionais e, por indicarem situação de violência extrema, geralmente são acompanhados da vivência intensa de humilhação e constrangimento que afetam a dignidade da pessoa. Pode tanto ser praticado pelo superior hierárquico como por colegas de trabalho, independentemente de hierarquia.

Exemplos de situações que podem caracterizar o assédio moral:

- Usar, com frequência, palavras ofensivas e formas hostis de se dirigir às pessoas (com tom de voz alto e rude), no intuito de intimidá-las;
- 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;
- Conflitos pontuais, ainda que sejam ríspidos, não podem ser considerados assédio moral, mas também devem ser relatados e acompanhados.

4.5.2 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;
- Reprovação de comportamento que possa criar um ambiente de trabalho;
- Discriminação por meio de exclusão de atividades profissionais em virtude de crença ou religião.

4.5.3 Assédio Sexual

Ele é definido por Lei como o ato de "constranger alguém, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego cargo ou função" (Código Penal, art. 216-A). Portanto, é crime previsto em Lei.

É definido também como declaração de afeto, carícias ou insinuações não desejadas, convites impertinentes ou manifestações não verbais de natureza sexual.

Exemplos de situações que podem caracterizar o assédio sexual:

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

Dúvidas frequentes:

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

R. 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?

R. Não. Pode haver assédio praticado por homens contra mulheres e por mulheres contra homens, homens contra homens, e mulheres contra mulheres.

Contudo, de acordo com a estatística sobre o tema, na grande maioria dos casos, o autor do crime é um homem e a vítima é uma mulher. Deste modo, 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.

4.6 Prática 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 e favorecimento.

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

- Os recrutadores não devem contratar parentes e cônjuges, devendo manifestar-se suspeito em caso de conhecimento de algum candidato com vínculo de parentesco;
- Os colaboradores podem participar de processos de recrutamento misto (interno e externo) para mudar de carreira, em condições de igualdade aos candidatos externos que não fazem parte do quadro funcional;
- Estagiários e aprendizes terão assegurada a priorização do seu tempo para a dedicação aos estudos.

4.6.1 Postura Pessoal e Atitude

Um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo é conquistado quando se adota atitude positiva e colaborativa, construindo uma cultura de valorização das pessoas.

Deve ser respeitada a individualidade, a diversidade e a privacidade dos colegas, ao usar vestimentas e empregar vocabulário em tom de voz condizente com o ambiente corporativo e com as atividades que executa.

HARMONIA, POSITIVIDADE, COLABORAÇÃO E VALORIZAÇÃO

- Ser cordato e gentil;
- Trabalhar em equipe de forma cooperativa, em benefício dos objetivos do Sistema Indústria;
- Manter seu ambiente de trabalho limpo e organizado;
- Utilizar vestimentas asseadas e adequadas ao ambiente de trabalho (não use minissaias, regatas, chinelos e decotes, roupas excessivamente justas, por exemplo)
- Não trazer para o ambiente de trabalho objetos de elevado valor;
- Não comercializar mercadorias de interesse particular nas dependências das entidades do Sistema Indústria;
- Assuntos de interesse privado, como financeiros, familiares, sociais, dentre outros não relacionados ao trabalho, devem ser evitados, para não gerar desentendimentos;
- Preencher seu ponto de maneira adequada, no momento da entrada, da saída e nos intervalos, com informações verdadeiras;
- Não rasurar, adulterar ou destruir documentos;
- Não trazer pessoas estranhas e alheias à entidade e não permitir que tenham acesso às dependências do Sistema Indústria sem o devido credenciamento e autorização.

4.6.2 Diversidade e Dignidade da Pessoa Humana

Diversidade refere-se às diferenças individuais que devem ser reconhecidas, o que garante ao indivíduo o seu direito à liberdade de pensamentos, ideias, e opiniões sem preconceitos ou discriminações.

A diversidade e a dignidade da pessoa humana são reconhecidas e respeitadas pelo Sistema Indústria da Paraíba, **não se admitindo, em nenhuma hipótese, atitudes de discriminação, desqualificação, intimidação e constrangimento em função de gênero, etnia, orientação sexual, comportamentos que configurem racismo de qualquer natureza, idade, religião, aparência física, origem geográfica, condição socioeconômica**, assegurando à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, igualdade de oportunidades com as demais pessoas, por meio de identificação e de eliminação de todos os obstáculos e barreiras ao seu acesso.

O Sistema Indústria da Paraíba não tolera e nem pratica, em hipótese alguma, trabalhos forçados e infantis, não admitindo relação com quem os pratique.

4.6.3 Utilização de Recursos da Instituição

A utilização dos bens e dos recursos disponibilizados pelo Sistema Indústria deverá ser feita de forma consciente e responsável, fazendo uso de forma adequada das instalações, equipamentos, veículos, valores, entre outros.

Exemplos de uso adequado dos recursos das entidades:

- Não assistir a vídeos ou ouvir música em volume alto, que possa prejudicar o trabalho dos demais;
- Não utilizar o ambiente de trabalho para divulgar negócios próprios;
- Zelar pela conservação dos recursos da Instituição, não levando materiais de escritório para fora do trabalho e seguindo a diretrizes de utilização de equipamentos eletrônicos;
- Respeitar as normas de segurança patrimonial;
- Utilizar os recursos da empresa, como vouchers, passagens, diárias, cotas, apenas para finalidade estritamente profissional.

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;
- Procurar telefones de serviço;
- Responder a e-mails pessoais urgentes.

Exemplos de usos pessoais proibidos:

- Participar de jogos on-line;
- Acessar lojas de compras;
- Imprimir documentos para utilização de interesse particular;
- Navegar em sites esportivos e de entretenimento;
- Navegar em redes sociais (Facebook, WhatsApp Web, Instagram, Twitter, LinkedIn) sem motivo profissional;
- Acessar conteúdo pornográfico, violento ou discriminatório;
- Instalar software ou programas sem autorização.

5. RELACIONAMENTO COM OS PÚBLICOS DE INTERESSE

5.1 Público Interno

O Sistema Indústria compromete-se a agir de forma íntegra, honesta e justa em seus relacionamentos, estabelecendo um clima favorável para a realização profissional de todos os colaboradores, criando assim um ambiente respeitoso, saudável e produtivo, pautando-se por:

- Cordialidade, transparência e respeito mútuo;
- Cumprimento dos valores individuais e coletivos das entidades;
- Valorização das opiniões e atitudes colaborativas do ambiente de trabalho participativo;
- Diálogo transparente e acessível com todos os dirigentes, colaboradores e parceiros;
- Não comercializar nem permutar mercadorias de interesse particular nas dependências das Entidades;
- Respeito às crenças religiosas, às escolhas esportivas e as posições político-partidárias de terceiros. entretanto, reprovam-se manifestações dessa natureza no ambiente de trabalho, com o objetivo de influenciar e/ou causar constrangimento e desavença às pessoas;
- Reprovação de quaisquer atitudes abusivas e de favorecimento indevido a pessoas ou grupos;
- Comportamentos ofensivos, intimidadores e hostis não serão aceitos.

A produção e divulgação de mensagens que sabidamente sejam falsas (fake news), a desinformação, a mentira e o boato não serão admitidos pelo Sistema Indústria.

5.2 Público Externo

5.2.1 Relacionamento com a indústria e seus trabalhadores

O Sistema Indústria promove 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 o crescimento do estado.

5.2.2 Relacionamento com instituições parceiras

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

Ações de apoio a projetos e eventos somente devem ser adotadas se agregarem valor à marca e, ao mesmo tempo, fomentar a atividade relacionada aos objetivos institucionais, sem constituir conflito de interesse e atendendo ao que dispõe a regulamentação vigente sobre o assunto.

5.2.3 Relacionamento com fornecedores e prestadores de serviço

O relacionamento com fornecedores e prestadores de serviço é orientado pelos princípios da imparcialidade e da transparência, pelo repúdio às práticas lesivas e pelo compromisso de atender às exigências de qualidade dos produtos e serviços ofertados, obedecendo a critérios técnicos, legais e éticos do Sistema Indústria, bem como viabilidade econômica, preço, prazo de entrega, pautando-se por:

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

5.2.4 Relacionamento com a imprensa e mídias sociais

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

- Informações estratégicas do Sistema Indústria serão prestadas por seus dirigentes, executivos e, quando autorizadas, por colaboradores e representantes designados;
- Utilização de parâmetros técnicos visando assegurar a veracidade e transparência das informações e preservar a reputação e a integridade do Sistema Indústria;
- Respeito à liberdade de expressão e à opinião dos seus dirigentes, colaboradores e representantes designados pelo Sistema Indústria, os quais, entretanto, devem observar os valores e princípios estabelecidos no presente Código de Conduta e Ética em ambientes públicos e em suas redes sociais pessoais.

5.2.5 Relacionamento com outros poderes

O relacionamento com o poder público pauta-se na:

- Manutenção de diálogo ético, aberto, altivo, consistente e transparente;
- Reprovação do uso dessas relações com a finalidade de obter benefícios pessoais;
- Autonomia, imparcialidade, independência de dirigentes, colaboradores, representantes designados do Sistema Indústria, com atuação perante órgãos do poder público que tenham função julgadora de processos administrativos, sem prejuízo da observância deste Código de Conduta e Ética, das normas legais e dos princípios e regras do órgão em que tiverem assento.

6. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Vivemos num mundo cada vez mais digital e conectado, em que a segurança da informação se coloca como elemento central no desenvolvimento íntegro das atividades e na manutenção de uma boa reputação de qualquer instituição.

O tratamento de informações no Sistema Indústria pauta-se por:

- Zelo, recomendando o seu compartilhamento apenas com pessoas autorizadas e absoluto cuidado para evitar vazamentos;
- Utilização de programas e equipamentos informáticos das entidades apenas para uso em suas operações e atividades;
- Reprovação a quaisquer formas de compartilhamento, armazenamento ou utilização de conteúdos obscenos, falsos, pornográficos, violentos, discriminatórios, difamatórios ou que sejam contrários aos valores das entidades.

Em caso de dúvida devem ser consultadas as políticas adotadas pelo Sistema Indústria, que seguem os melhores padrões de segurança e estão em conformidade com a Lei nº 13.709/18 - Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD e suas alterações posteriores.

7. VIOLAÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

Toda ação de desobediência às regras estabelecidas tem uma consequência, e isso não é diferente no caso de conduta antiética.

Os casos de desvio de conduta ética serão analisados pelo Comitê de Ética que proporá a gradação da penalidade a ser aplicada.

Este Código se aplica a todos os colaboradores, independente do cargo que exerçam, a associados e terceiros e a qualquer um destes que violarem seus princípios, assim como as demais normas e regulamentos do Sistema Indústria estarão sujeitos às medidas disciplinares abaixo, que serão aplicadas de acordo com as penalidades previstas na Política de Consequências em conformidade com os procedimentos previstos no Regimento Interno do Comitê de Ética, bem como na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, quais sejam:

- Termo de Ajuste de Conduta;
- Advertência;
- Suspensão;
- Demissão;
- Outras providências jurídicas cabíveis.

O disposto neste Código de Conduta e Ética deverá fazer parte do programa de integração de colaboradores do Sistema Indústria.

É dever de todo colaborador conhecer e aderir às diretrizes deste Código. Os terceiros, envolvidos com as atividades do Sistema Indústria, serão informados da importância de seu comprometimento com nossos princípios e valores.

As dúvidas na aplicação deste Código de Conduta e Ética e os casos omissos serão dirimidos pelo Comitê de Ética do Sistema Indústria.

8. COMITÊ DE ÉTICA

8.1 Composição

O comitê de ética do Sistema Indústria é composto por 5 (cinco) membros efetivos, sendo:

- 2 (dois) membros do setor de RH;
- 1 (um) membro do setor Jurídico;
- 1 (um) membro do setor CIAGE;
- 1 (um) membro do setor de Controle Interno e *Compliance*.

8.2 Atribuições do Comitê de Ética

- Apurar as manifestações que configurem desrespeito e/ou condutas contrárias ao previsto no Código de Conduta e Ética e as Políticas institucionais que envolvam dirigentes, colaboradores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviço, representantes designados do Sistema Indústria, além de terceiros;
- Propor as medidas cabíveis de acordo com os preceitos previstos na Política de Consequências das Entidades, quando couberem;
- Prestar o apoio consultivo em questões relacionadas ao Programa de Compliance;
- Propor as atualizações do Código de Conduta e Ética e esclarecer as dúvidas de sua interpretação;
- Divulgar e aplicar os preceitos éticos no desenvolvimento das atividades de todos os colaboradores;
- Provocar a sensibilização e capacitação de todos os envolvidos;

O funcionamento do Comitê de Ética será tratado no Regimento Interno do Comitê de Ética.

9. OUVIDORIA

A Ouvidoria do Sistema Indústria da Paraíba constitui um canal oficial de comunicação com seus diversos públicos de relacionamento — colaboradores, prestadores de serviço, estagiários, aprendizes, fornecedores, parceiros e sociedade em geral. Seu papel é acolher, de forma segura, privada e confidencial, manifestações diversas como dúvidas, sugestões, elogios, reclamações e denúncias de possíveis desvios de conduta ou violações ao Código de Conduta e Ética, às normas institucionais ou à legislação vigente.

A Ouvidoria promove um ambiente institucional ético, seguro, respeitoso e transparente, garantindo escuta qualificada e tratamento adequado das manifestações. É expressamente vedada qualquer forma de retaliação contra quem utilize este canal de boa-fé.

9.1 Princípios do Canal de Ouvidoria

O tratamento das manifestações será orientado pelos seguintes princípios:

Confidencialidade e Anonimato – Proteção da identidade do manifestante, com sigilo absoluto.

Imparcialidade e Respeito – Acolhimento técnico e sem julgamentos.

Transparência e Integridade – Processo claro, com comunicação acessível e honesta.

Celeridade e Efetividade – Resolução tempestiva e eficaz.

Prevenção e Melhoria Contínua – Uso das manifestações para aperfeiçoar processos e condutas.

9.2 Procedimentos Gerais para Tratamento de Manifestações

- 1. Recebimento:** a manifestação é registrada por meio de canais digitais, e-mail, telefone ou presencialmente.
- 2. Registro formal:** a manifestação é protocolada em sistema próprio.
- 3. Análise técnica preliminar:** a equipe de Ouvidoria realiza triagem e contextualiza as informações.
- 4. Encaminhamento à liderança ou às áreas competentes,** conforme o tema abordado.
- 5. Verificação da resposta ou providência adotada.**

6. Retorno ao manifestante, com informações sobre a resolutividade da manifestação.

7. Avaliação de satisfação, quando aplicável.

8. O tratamento das manifestações deverá ser concluído no prazo de até 30 (trinta) dias, prorrogável por igual período mediante justificativa formal da área responsável.

Todo o processo é conduzido com garantia de sigilo, não retaliação e imparcialidade.

9.3 Apuração de Denúncias e Medidas Disciplinares

Em caso de denúncias que envolvam possíveis violações ao Código de Conduta e Ética, as manifestações serão apuradas conforme procedimento específico:

1. Triagem técnica: análise da consistência dos fatos e da documentação apresentada feita por um Ouvidor.

2. Encaminhamento ao Comitê de Ética, quando pertinente.

3. Apuração: a apuração compreende um conjunto de diligências destinadas à elucidação dos fatos relatados na denúncia. A apuração deverá ser concluída no prazo de até 30 (trinta) dias, prorrogável por igual período mediante justificativa formal da área responsável.

4. Deliberação e aplicação de medidas disciplinares administrativas, conforme a gravidade da conduta:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Rescisão do contrato de trabalho;
- Rescisão do contrato por justa causa;
- Rescisão contratual com fornecedores ou prestadores de serviço;

5. Comunicação final ao manifestante.

6. Propor aos órgãos competentes, após a apuração da notícia, as medidas que entender cabíveis;

Casos de assédio moral e assédio sexual, por sua gravidade e sensibilidade, são tratados com prioridade e rigor, em conformidade com os princípios da confidencialidade, imparcialidade e respeito às vítimas, assegurando a escuta qualificada e a responsabilização adequada dos envolvidos.

Observação: É importante diferenciar a garantia de anonimato da realização de uma manifestação anônima. A garantia de anonimato é uma premissa do funcionamento da Ouvidoria e é assegurada a todos os manifestantes identificados. No entanto, quando a manifestação é feita de forma totalmente anônima — sem qualquer identificação ou possibilidade de contato — a investigação e a apuração dos fatos poderão ser dificultadas, o que pode impactar a efetividade do processo e a possibilidade de retorno adequado.

9.4 Canais Disponíveis

- **E-mail:** ouvidoria@fiepb.org.br
- **Telefone:** (83) 2101-9775
- **Atendimento:** segunda a sexta, das 8h às 12h e das 14h às 18h
- **Canais digitais:**

<https://apps.fiepb.org.br/cac/ouvidoria/sesi.php>

<https://apps.fiepb.org.br/cac/ouvidoria/senai.php>

10. TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO

Declaro que, nesta data, recebi, tomei conhecimento, li e compreendi as disposições contidas no Código de Conduta e Ética do Sistema Indústria e me comprometo a cumprir.

Declaro ainda que no caso de dúvidas, sugestões ou conhecimento de violações a este Código, comunicarei de forma alternativa ou cumulativa a(ao):

- **ouvidoria@fiepb.org.br**
- Ouvidoria: (83) **2101.9775**;
- superior imediato;
- **controles@fiepb.org.br**

Nome:

Área/Departamento:

Função/Cargo:

Data:

