

# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

*FIEP*  
*SESI*  
*SENAI*  
*IEL*



## MENSAGEM DO PRESIDENTE



O Sistema Fiep se dedica com afinco na disseminação da cultura de conformidade (*compliance*) entre a indústria paranaense. Internamente, investimos na implantação de uma série de ferramentas e procedimentos que aumentam a transparência e o controle sobre nossas atividades. E por meio de diversas ações, como o Fórum Transparência e Competitividade e workshops com especialistas no tema, procuramos mostrar às empresas a importância de seu papel na prevenção e combate a um dos principais problemas que prejudicam o desenvolvimento de nosso país: a corrupção.

Uma conduta ética em todas as esferas da sociedade é fator fundamental para que tenhamos uma gestão pública mais eficiente, um mercado mais justo e um ambiente social adequado para o pleno crescimento do país. É necessário que toda e qualquer ação – individual ou coletiva, em nossa vida pessoal ou profissional – esteja pautada em valores. Ética, diálogo, respeito e transparência, entre tantos outros, são valores que, muitas vezes, têm sido deixados de lado, quando precisariam ser a base da conduta de qualquer pessoa ou organização.

É nesse contexto que o Sistema Fiep apresenta seu Código de Ética e Conduta. Com ele, queremos incentivar todos os atores que se envolvem com nossa instituição – de colaboradores a fornecedores, passando por diretores e gestores – a manter uma postura íntegra, efetivamente baseada nos valores de nossa organização. Esperamos, assim, dar nossa contribuição na busca por uma sociedade mais ética, justa e preparada para transformar o Brasil em uma nação plenamente desenvolvida.

***Edson Campagnolo***

*Presidente do Sistema Fiep*

## **1 INTRODUÇÃO**

- 1.1 O que é o Código?
- 1.2 Quais entidades integram o Sistema Fiep?
- 1.3 Para quem se aplica este Código?
- 1.4 Missão, visão e valores

## **2 PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA**

- 2.1 Agimos de forma ética
- 2.2 Somos transparentes e imparciais
- 2.3 Respeitamos os direitos humanos
- 2.4 Valorizamos a diversidade
- 2.5 Inovamos orientados pela competitividade com sustentabilidade

## **3 AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL**

- 3.1 Respeito, prevenção ao assédio e ao abuso de poder
- 3.2 Práticas de Gestão de Pessoas
- 3.3 Postura pessoal e atitude
- 3.4 Brindes, presentes e outras ofertas
- 3.5 Utilização de recursos da instituição
- 3.6 Comunicação e manifestação de opiniões
- 3.7 Liberdade para o exercício dos direitos políticos
- 3.8 Segurança, saúde e qualidade de vida
- 3.9 Confidencialidade e proteção da informação

## **4 NOSSOS RELACIONAMENTOS**

- 4.1 Indústria
- 4.2 Clientes
- 4.3 Sindicatos filiados
- 4.4 Sindicatos laborais
- 4.5 Fornecedores
- 4.6 Respeito ao interesse coletivo no relacionamento com instituições parceiras
- 4.7 Poder público
- 4.8 Transparência e respeito mútuo no relacionamento com a imprensa
- 4.9 Nosso papel na sustentabilidade

## **5 GESTÃO E CUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO**

- 5.1 Como funciona o canal de comunicação e manifestação
- 5.2 Como funciona o Comitê de Ética
- 5.3 Atualização do Código

# 1 INTRODUÇÃO

---

## 1.1 O QUE É O CÓDIGO?

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

## 1.2 QUAIS ENTIDADES INTEGRAM O SISTEMA FIEP?

O Sistema Fiep é composto por:

- Fiep - Federação das Indústrias do Estado do Paraná
- Sesi - Serviço Social da Indústria – Departamento Regional do Estado do Paraná
- Senai - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Regional do Estado do Paraná
- IEL - Instituto Evaldo Lodi – Núcleo Regional do Estado do Paraná

Cada entidade que compõe o Sistema Fiep tem o seu escopo institucional, com o objetivo de garantir o desenvolvimento sustentável da indústria e da sociedade paranaense, trabalhando de forma colaborativa, sinérgica e holística.

## 1.3 PARA QUEM ESTE CÓDIGO SE APLICA?

Os padrões de conduta, políticas e procedimentos estabelecidos neste Código são aplicáveis a: (i) colaboradores, estagiários e jovens aprendizes do Sistema Fiep; (ii) membros da diretoria da Fiep; (iii) membros dos Conselhos Regionais do Sesi e do Senai; (iv) membros do Conselho Fiscal e Regional do IEL; (v) sindicatos filiados à Fiep; (vi) empresas que fornecem produtos e serviços para o Sistema Fiep.

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

## 1.4 MISSÃO, VISÃO E VALORES

O Sistema Fiep quer aprimorar seus mecanismos e procedimentos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, razão pela qual estimula o diálogo sobre os temas que compõem o Código de Conduta. Assim, todos os indicados no tópico anterior podem apresentar contribuições e questionamentos.

*Apenas para facilitar a leitura, tendo em vista as especificidades da língua portuguesa, adotamos neste documento o uso de termos no gênero masculino, mas referem-se igualmente ao gênero feminino e a todas as pessoas.*



## Missão

Servir à indústria e fortalecê-la para melhorar a vida das pessoas.

## Visão

Ser referência em soluções para o desenvolvimento sustentável da indústria.

## Valores

**Confiamos:** vivenciar os nossos valores organizacionais para gerar mais confiança nas relações e nas ações;

**Dialogamos:** praticar a conversa como a melhor solução para o desenvolvimento pessoal e organizacional;

**Somos éticos:** agir de maneira íntegra, ética e responsável na condução dos negócios e das relações que estabelecemos;

**Respeitamos:** tratar as pessoas com dignidade e aceitar que cada ser humano é único, com uma vocação e um valor próprios para o crescimento do Sistema Fiep;

**Inovamos:** olhar cada tarefa, processo e produto em uma nova perspectiva e, se preciso, reinventá-los;

---

*O termo compliance, aqui utilizado, é comum no ambiente corporativo e representa o conjunto de condutas adotadas por uma entidade, com a finalidade de consolidar o cumprimento das normas legais e institucionais. Um programa de compliance deve educar as pessoas, monitorar as atividades e prevenir a ocorrência de irregularidades, com o objetivo de preservar a reputação da instituição e evitar a ocorrência de situações de corrupção.*

## 2 PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA

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

### 2.1 AGIMOS DE FORMA ÉTICA

Buscamos ser referência em conduta ética, repudiando a corrupção e procedimentos ilegais que causem prejuízos ao Sistema Fiep, às organizações e à sociedade.

Todas as nossas práticas devem se pautar pelos princípios organizacionais, pela lei e pelas orientações previstas neste Código de Conduta.

#### **Para decidir se uma conduta ou atividade é apropriada, avalie se:**

- > Está de acordo com a legislação geral e com os normativos e diretrizes específicos do Sistema Fiep;
- > É capaz de beneficiar a instituição, sem causar injustiças e desperdícios;
- > Possibilita o emprego adequado dos recursos da instituição;
- > Preserva e resguarda a reputação da organização;
- > Pode ser considerada uma ação transparente, da qual você possa se orgulhar.

Refleta sobre essas questões. Se a resposta para todas elas for positiva, a conduta pode ser considerada adequada.

### 2.2 SOMOS TRANSPARENTES E IMPARCIAIS

Temos o compromisso de manter um diálogo aberto, transparente, verdadeiro e acessível com todos os públicos de interesse e a sociedade. As informações importantes serão disponibilizadas em nosso site na internet ou por meio de pessoas autorizadas.

O Sistema Fiep também exerce ação de representação e influência política, buscando alcançar os objetivos e os interesses da indústria em sintonia com seus trabalhadores e com a sociedade brasileira. Esta atuação é exercida de forma imparcial e desprovida de preferências partidárias.

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

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

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

### **2.3 RESPEITAMOS OS DIREITOS HUMANOS**

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

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

### **2.4 VALORIZAMOS A DIVERSIDADE**

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

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

### **2.5 INOVAMOS ORIENTADOS PELA COMPETITIVIDADE COM SUSTENTABILIDADE**

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



## 3 AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

---

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

### 3.1 RESPEITO, PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E AO ABUSO DE PODER

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

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

#### A. Assédio moral

---

O assédio moral é um processo extremo de hostilização no ambiente de trabalho. É identificado pela ocorrência de situações constrangedoras e graves e pela continuidade destas no decorrer do tempo. Por ser uma situação de violência psicológica extrema, geralmente é acompanhado da vivência intensa de humilhação e constrangimento que afetam a dignidade da pessoa.

Conflitos pontuais, ainda que sejam ríspidos, não podem ser considerados assédio moral, mas também devem ser relatados e acompanhados.

O assédio moral se caracteriza pela perseguição (ação) ou pelo isolamento (omissão), por comportamentos insistentes, ofensivos e rudes, evidentes ou sutis, expressos em palavras, gestos, mensagens escritas ou por procedimentos gerenciais e organizacionais. Pode tanto ser praticado pelo superior hierárquico como por colegas de trabalho, independente da hierarquia.

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

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

## B. Assédio religioso

---

O assédio religioso é um tipo de assédio moral que ocorre quando, no ambiente de trabalho, há constrangimento causado pela imposição de crença religiosa de maneira reiterada e prolongada. Este tipo de assédio fere a liberdade de crença prevista na Constituição Brasileira.

### Exemplos de situações de assédio religioso:

- > Tentativa de conversão de uma ou mais pessoas a determinada religião;
- Insistência ou imposição de obrigatoriedade para participação em cultos;
- > Discriminação por meio de exclusão de atividades profissionais em virtude de crença ou religião.

## C. Assédio sexual

---

Situações de assédio sexual ocorrem por atos, insinuações, contatos físicos forçados e convites impertinentes com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. Para que seja identificada a prática do assédio sexual, não há necessidade de contato físico entre os envolvidos.

Ainda que a situação não configure legalmente a hipótese de assédio sexual, a conduta inadequada pode caracterizar desrespeito grave, constrangimento ilegal e, até mesmo,

crime de estupro. Por isso, o relacionamento deve ser respeitoso em qualquer tipo de relação profissional, seja de clientes, fornecedores, colaboradores, gestores, professores, entre outros, independentemente da relação hierárquica.

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

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

### DÚVIDAS FREQUENTES:

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

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

#### **Só existe assédio sexual de homens contra mulheres?**

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

## D. Abuso de **poder**

---

É configurado pelo uso de poder de forma ilegal, coercitiva ou em desacordo com suas finalidades. Em outras palavras, abusa do poder aquele que usa de seus direitos de forma ilimitada, em prejuízo dos demais.

O abuso de poder pode ocorrer nas relações internas do Sistema Fiep, em situações decorrentes da subordinação afeta à relação de emprego, como também externamente, nas relações com *stakeholders*, fornecedores, parceiros, entre outros.

*(Stakeholders são o público estratégico do Sistema Fiep, como nossos membros da diretoria, conselheiros, representantes sindicais e empresários, por exemplo)*

## Exemplos de situações de abuso de poder:

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

### 3.2 PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

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

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

- > Os recrutadores não devem contratar parentes e cônjuges;
- > 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.

#### A. Relações familiares e afetivas no ambiente de trabalho

Respeitamos a privacidade e os relacionamentos pessoais de nossos colaboradores. Contudo, de modo a garantir a transparência e a impessoalidade no desenvolvimento de nossas ações e prevenir possíveis favorecimentos, é vedada a subordinação direta entre profissionais empregados do Sistema Fiep que possuam grau de parentesco ou vínculo afetivo direto. Não estão abrangidos pelas regras deste item aqueles colaboradores que exerçam cargo de confiança, por indicação.

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

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

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

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

### 3.3 POSTURA PESSOAL E ATITUDE

Um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo é conquistado quando:

Adotamos atitude positiva e colaborativa, construindo uma cultura de valorização das pessoas, do Sistema Fiep e do sistema sindical;

Respeitamos a individualidade, a diversidade e a privacidade dos nossos colegas;

Usamos vestimentas e empregamos vocabulário e tom de voz condizentes com o ambiente corporativo e com as atividades que executamos.

## HARMONIA, POSITIVIDADE, COLABORAÇÃO E VALORIZAÇÃO.

- > Seja cordato;
- > Trabalhe em equipe de forma cooperativa, em benefício dos objetivos do Sistema Fiep;
- > Mantenha seu ambiente de trabalho limpo e organizado;
- > Utilize vestimentas asseadas e adequadas ao ambiente de trabalho (evite minissaías, regatas, chinelos e decotes, por exemplo);
- > Não traga para o ambiente de trabalho objetos de elevado valor;
- > Não comercialize mercadorias de interesse particular nas dependências da instituição;
- > Preencha seu ponto de maneira adequada, no momento da entrada, saída e intervalos, com informações verdadeiras;
- > Não rasure, adultere ou destrua documentos da instituição;
- > Não traga pessoas estranhas e alheias à instituição e não permita que tenham acesso às dependências do Sistema sem a devida autorização e credenciamento.



### 3.4 BRINDES, PRESENTES E OUTRAS OFERTAS

#### A. Quando alguém oferece um brinde ou convite ao integrante do Sistema Fiep

Em regra, não aceitamos 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).

**Você poderá receber:** agendas, canetas, memórias USB e chaveiros.

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

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

Caso o recebimento do brinde de alto valor já tenha ocorrido e não seja possível a devolução, o gestor da área deverá promover seu encaminhamento, mediante doação, para o Programa de Voluntariado do Sistema Fiep.

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

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

Ao fornecer convites, passagens ou hospedagem aos colaboradores do sistema Fiep, o ofertante deverá assinar termo específico, indicando o caráter voluntário, genérico e despretensioso da oferta.

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

#### B. Quando a instituição oferece um brinde ou convite a alguém

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

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

Em casos excepcionais, o presidente do Sistema Fiep, o diretor regional do Senai, os superintendentes do Sesi e do IEL, o Superintendente da Fiep e o Superintendente de

áreas corporativas 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.

### 3.5 UTILIZAÇÃO DE RECURSOS DA INSTITUIÇÃO

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

- > Não assista a vídeos ou ouça músicas em volume alto, que possa prejudicar o trabalho dos demais;
- > Não utilize o ambiente de trabalho para divulgar negócios próprios;
- > Zele pela conservação dos recursos da instituição, não levando materiais de escritório para fora do trabalho e seguindo as diretrizes de utilização de equipamentos eletrônicos;
- > Respeite as normas de segurança, prenda seu laptop na mesa, tranque sua sala e não empreste seu crachá;
- > Apenas utilize os recursos da empresa, como vouchers, passagens, vales, etc., para finalidade estritamente profissional;
- > Apague as luzes da sua sala ou área de trabalho sempre que possível.

Internet, telefone, e-mail, softwares, equipamentos e outros bens são destinados à atividade profissional do colaborador. O uso pessoal é permitido, desde que seja esporádico e limitado, sem prejuízo da produtividade no trabalho.

#### **Exemplos de usos pessoais permitidos de forma moderada e responsável:**

- > Acessar o **internet banking**
- > Consultar resultados de exames;
- > Procurar telefones de serviço;
- > Responder e-mails pessoais urgentes.

#### **Exemplos de usos pessoais proibidos:**

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

## **A. Utilização da imagem do Sistema**

O nome, a marca ou a imagem do Sistema Fiep devem ser utilizados em benefício da instituição e das atividades por ela desenvolvidas. Para utilizar os logotipos e demais materiais de comunicação, devemos seguir as normas do Manual de Marcas, que estabelecem as diretrizes de aplicação da identidade institucional do Sistema Fiep.

### **3.6 COMUNICAÇÃO E MANIFESTAÇÃO DE OPINIÕES**

Devemos estar atentos para situações que possam expor os colaboradores, clientes ou o Sistema Fiep, evitando:

- > Manifestar opinião ou comentar assuntos profissionais estratégicos em eventos, locais públicos ou em redes sociais. O Sistema Fiep dispõe de canais de comunicação para relacionamento com o público externo e devemos utilizá-los;
- > Publicar imagens em redes sociais que possam expor negativamente colaboradores, clientes ou a marca do Sistema Fiep;
- > Manifestar opiniões pessoais ou realizar outras atividades externas ao ambiente de trabalho utilizando o crachá funcional, o uniforme da organização ou outros materiais corporativos.

### **3.7 LIBERDADE PARA O EXERCÍCIO DOS DIREITOS POLÍTICOS**

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

O colaborador que decidir candidatar-se a cargo eletivo ou apoiar algum candidato em horário coincidente com a jornada de trabalho deve solicitar afastamento ao seu superior imediato, que analisará a oportunidade e a conveniência para que não sejam prejudicados os serviços desempenhados.

No caso de afastamento de empregado que concorre em eleições para ocupar cargo público, este se dará de forma não remunerada, pelo período previsto na legislação.

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



- > Não faça qualquer contribuição para campanhas políticas em nome do Sistema Fiep;
- > Suas manifestações políticas devem acontecer no seu tempo livre e fora do ambiente de trabalho;
- > Nenhum patrimônio do Sistema Fiep poderá ser utilizado na campanha eleitoral, bem como ser adesivado, pintado ou conter qualquer manifestação inerente a candidato, partido político ou referência que, por analogia, possa manifestar posicionamento político partidário;
- > Não utilize o espaço e a infraestrutura da instituição para divulgar suas ideias políticas pessoais.

### **3.8 SEGURANÇA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA**

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

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

- > Não use bebida alcoólica no trabalho, exceto em eventos sociais em que a bebida seja ofertada pela própria instituição ou parceiros (e, nesse caso, tenha moderação);
- > Não exerça suas funções embriagado, drogado ou sob efeito de quaisquer medicamentos que provoquem situação de risco para o desenvolvimento das suas atividades;
- > Utilize e exija a utilização dos equipamentos de proteção individual – EPIs.

Possuímos uma política e programas com ações educativas e preventivas ao uso de álcool e outras drogas, incentivando a adoção de hábitos saudáveis e a valorização da vida. Incentivamos nossos colaboradores a conhecerem a Política do Sistema Fiep de Prevenção ao Uso de Álcool e Drogas e os programas internos que buscam promover estilos de vida mais saudáveis.

## CONHEÇA OS NOSSOS PROGRAMAS:

### **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)**

Preservar a vida e promover a saúde do trabalhador: este é o propósito da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

### **Brigada de Emergência**

A equipe de brigadistas atua na prevenção e no combate ao princípio de incêndio, abandono de área e primeiros socorros. O objetivo é proteger a vida e o patrimônio e reduzir os danos ao meio ambiente até a chegada do socorro especializado.

### **Cuide-se +**

O Programa de Prevenção ao Uso de Álcool e outras Drogas desenvolve ações educativas e preventivas para incentivar os colaboradores a adotarem hábitos saudáveis, de valorização da vida e segurança no trabalho.

### **Mais Vida**

O programa proporciona aos colaboradores a oportunidade de reflexão e autoavaliação sobre expectativas pessoais e profissionais e planejamento de projetos de vida. Inicialmente, foi proposto para apoiar colaboradores que se preparavam para a aposentadoria e, posteriormente, passou a atender pessoas de todas as idades.

### **Programa de Imunização Específica contra Gripe Sazonal e H1N1**

Oferta aos colaboradores e seus dependentes e aos estagiários a vacina antigripal.



### **Conservação da Voz**

O uso inadequado da voz pode desencadear um processo de fadiga, propiciando o surgimento e o desenvolvimento de alterações vocais. O programa de Conservação da Voz contempla palestras de sensibilização e orientação adequada do uso da voz e exames específicos, com encaminhamento para tratamento quando necessário.

### **Canto Coral**

O Coral do Sistema Fiep iniciou suas atividades em setembro de 2004, com o propósito de ofertar mais uma atividade voltada à qualidade de vida dos colaboradores. O Coral Vox se apresenta voluntariamente em instituições sociais, hospitais, casas de repouso, abrigos, lar de idosos e nas ações internas e sociais do Sistema Fiep. O objetivo é levar alegria e transmitir valores culturais por meio da música.

### **Direção Defensiva**

Curso online estruturado para proporcionar aos colaboradores condutores de veículos uma reflexão sobre a importância da prática da direção defensiva, visando ao desenvolvimento de atitudes seguras no trânsito por meio de técnicas de identificação de riscos e de prevenção de acidentes. O curso é obrigatório para os colaboradores que utilizam carros do Sistema Fiep.

### **Programa de Voluntariado**

É uma ação de responsabilidade social do Sistema Fiep, por meio da qual colaboradores e colaboradoras têm a oportunidade de contribuir voluntariamente com seu dinheiro, tempo ou talento em prol da melhoria das condições sociais. Entre as ações, destacam-se: campanha do agasalho, campanha de socorro às vítimas de acidentes naturais e campanhas de doação de sangue.

## **3.9 CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO**

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

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

As senhas de acesso à rede corporativa e aos sistemas existentes são de uso pessoal e intransferível, sendo de responsabilidade de cada colaborador sua guarda e sigilo.

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

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

- > Não exponha informações da empresa nas redes sociais sem autorização da área competente;
- > Proteja sua senha de acesso aos sistemas corporativos, e-mail profissional e conta do computador.
- > O e-mail profissional (@fiepr, @sesi, @senai e etc.) deve ser utilizado exclusivamente para a realização das atividades laborais.
- > O caráter sigiloso do e-mail profissional poderá ser relativizado, se houver uso indevido que possa colocar em risco as atividades ou a reputação do sistema Fiep.

## 4 NOSSOS RELACIONAMENTOS

---

### 4.1 INDÚSTRIA

A razão maior da existência do Sistema Fiep, sem dúvida, é a indústria paranaense. Por isso, é nosso dever zelar para que, por intermédio das ações e dos serviços prestados pela Fiep, Sesi, Senai e IEL, seja criado um ambiente favorável aos negócios, à competitividade, à inovação, ao desenvolvimento da indústria e de seus trabalhadores e ao crescimento sustentável do estado e do país. Para que isso aconteça, devemos tratar de forma igualitária todos os segmentos industriais, independentemente de seu porte e do número de trabalhadores.

### 4.2 CLIENTES

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

- > Na gestão de contratos firmados pelo Sistema, cumpra o acordado e exija do cliente a contrapartida necessária;
- > Não fale mal dos serviços de concorrentes nem faça falsas promessas para convencer um cliente da contratação.

### 4.3 SINDICATOS FILIADOS

A Fiep é composta por sindicatos de base nacional, interestadual, estadual e municipal. Nosso objetivo primordial, como entidade representativa, consiste

no fortalecimento institucional dos sindicatos filiados e do sistema sindical industrial como um todo. Atuamos de forma sistêmica, oferecendo subsídios que proporcionem a defesa dos interesses da indústria paranaense.

#### **4.4 SINDICATOS LABORAIS**

O bom relacionamento com as entidades laborais é uma das premissas do Sistema Fiep e, por isso, buscamos sempre manter, estreitar e desenvolver nossa relação com as referidas entidades, estimulando a realização de parcerias. Privilegiamos a negociação coletiva para disseminar uma visão de colaboração e respeito.

#### **4.5 FORNECEDORES**

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

Sesi e Senai, em virtude da origem dos seus recursos – contribuições para fiscais de natureza tributária – contratam obras, serviços, compras e alienações nos termos dos seus regulamentos de licitações e contratos e estão sujeitos à fiscalização da Controladoria Geral da União (CGU) e do Tribunal de Contas da União (TCU). Assim, selecionam e contratam fornecedores de acordo com as necessidades da instituição, seguindo os princípios da legalidade, economicidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Para preservar sempre o objetivo de obter as melhores contratações, não poderão participar das licitações nem contratar com o Sesi/Senai dirigente ou empregado da entidade.

A Fiep, por se tratar de entidade sindical de segundo grau e o IEL, por se tratar de associação civil sem fins lucrativos, não estão obrigados a realizar licitações para compra de bens e contratação de serviços. Contudo, a Fiep e o IEL se pautam por procedimentos formais e objetivos de seleção de fornecedores de bens e serviços que propiciam contratações adequadas e eficientes, atendendo a impessoalidade, a economicidade e a eficiência.

#### **4.6 RESPEITO AO INTERESSE COLETIVO NO RELACIONAMENTO COM INSTITUIÇÕES PARCEIRAS**

Nossa relação com entidades parceiras, seja em âmbito nacional ou internacional, deve ser profissional e se pautar pelo respeito mútuo. Este relacionamento deve ter por princípio a condução adequada de convênios, termos de parceria, protocolo de intenções, intercâmbios e demais formas de atuação conjunta para atender ao interesse coletivo e nunca vantagens ou benefícios indevidos. Nos contratos de

parceria, as decisões devem ser norteadas por princípios técnicos e impessoais. Deve-se definir com clareza e objetividade o papel de cada entidade, o formato da prestação de contas e como se dará a utilização dos recursos financeiros, materiais e humanos.

#### **4.7 PODER PÚBLICO**

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

#### **4.8 TRANSPARÊNCIA E RESPEITO MÚTUO NO RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA**

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

##### **A. Falando em nome da organização**

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 Fiep que dá entrevistas e realiza pronunciamentos comunicando a posição da organização.

Uma instituição de grande porte como a nossa tem vários porta-vozes. O principal deles é o presidente, que tem conhecimento e autoridade para falar sobre os mais diversos assuntos. Contudo, para alguns temas específicos, outras pessoas podem atuar como porta-vozes, como vice-presidentes, diretores eleitos, executivos, gerentes, especialistas e técnicos, desde que designados para assim procederem.

- Antes de prestar qualquer esclarecimento em nome da instituição, é aconselhável contatar a área de comunicação;
- As informações importantes são divulgadas por e-mail e no site do Sistema Fiep na internet.

#### 4.9 NOSSO PAPEL NA SUSTENTABILIDADE

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

Medidas de redução de impactos ambientais estão presentes na atividade operacional do Sistema Fiep, como o uso eficiente da energia elétrica, a redução do consumo de água, a melhoria na gestão de resíduos sólidos e o incentivo e investimento em novas formas de geração de energia sustentável. Comprometemo-nos com estas iniciativas e a utilizar os recursos e as instalações da organização de forma consciente.

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

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

### Relatório de Gestão e Sustentabilidade

Desde 2010, o Sistema Fiep afirma seu compromisso com a sustentabilidade por meio do reporte anual, com seu desempenho econômico, social e ambiental, para todos os seus públicos de interesse.

Acesse o link [www.sistemafiep.com.br/relatoriodegestao](http://www.sistemafiep.com.br/relatoriodegestao) para conhecer como o Sistema Fiep responde às demandas da sociedade com serviços em educação, tecnologia, cultura, defesa de interesses e competitividade.

## 5 GESTÃO E CUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO

---

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

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

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

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

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

1. Acesse o Canal de Ética, pelo link <http://canaldeetica.sistemafiep.org.br> ou pelo telefone 0800 878 64 18 e exponha seu relato, questionamento ou sugestão.

2. Consultores do Comitê de Ética interno apreciarão seu relato ou questionamento e com fundamento neste Código e no Regimento específico poderão levar o tema para análise e julgamento do Comitê de Ética. Caso a denúncia ou dúvida não atenda aos requisitos do formulário, ou seja, desprovida de embasamento, poderá ser arquivada.



## 5.1 COMO FUNCIONA O CANAL DE ÉTICA?

Consultores externos (terceirizados) receberão as manifestações e encaminharão aos consultores internos que trabalharão na gestão e cumprimento deste Código. Eles têm como responsabilidade receber as denúncias e questionamentos para:

- Levá-las para apreciação do Comitê de Ética;
- Arquivá-las, caso não atendam ao formulário ou sejam desprovidas de embasamento;

As denúncias serão feitas de forma anônima ou identificada. Em qualquer caso os consultores se comprometem a manter em sigilo a identidade do comunicante e as informações providas durante a tramitação e após o encerramento do processo.

## 5.2 COMO FUNCIONA O COMITÊ DE ÉTICA?

O Comitê de Ética do Sistema Fiep possui caráter educacional, consultivo, orientador e fiscalizador, apreciando as sugestões, dúvidas e denúncias de forma colegiada e apresentando suas decisões à instância superior de nível adequado, para que tome as medidas pertinentes. A composição do Comitê está especificada no Regimento Interno e será amplamente divulgada.

### A. Competências

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

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

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

Os instrumentos processuais para a gestão deste Código, realizada pelo Canal de Ética e, também, pelo Comitê de Ética, serão disciplinados mediante Regimento Interno.

### **5.3 ATUALIZAÇÃO DO CÓDIGO**

O Código de Conduta será revisado e atualizado periodicamente, em monitoramento contínuo, pelo Comitê de Ética, de forma a incorporar sugestões e casos omissos, assim como dirimir polêmicas que se apresentarem ao longo de sua vigência. As alterações deverão ser validadas previamente com as áreas internas diretamente envolvidas. Todas as modificações serão divulgadas por meio das atividades de sensibilização.

### **5.4 VIGÊNCIA E INSTRUMENTALIZAÇÃO**

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

Curitiba, 17 de Novembro de 2016.

Edson Luiz Campagnolo  
Presidente do Sistema FIEP

José Antônio Fares  
Superintendente do SESI e do IEL no Paraná e Diretor Regional do Senai no Paraná

Pedro Carlos Carmona Galego  
Superintendente de Áreas Corporativas do Sistema FIEP

Reinaldo Victor Tockus  
Superintendente da Fiep

## REFERÊNCIAS

BENDASSOLI, Pedro; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (org.). Dicionário de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Ed. Casa do Psicólogo. São Paulo, 2013.

BULGARELLI, Reinaldo. Diversos Somos Todos (Homepage).  
<<http://diversosomostodos.blogspot.com.br>>

CÓDIGO DE CONDUTA COPEL

CÓDIGO DE CONDUTA NATURA

CÓDIGO DE CONDUTA VOLVO

CÓDIGO DE CONDUTA VOTORANTIM

CÓDIGO DE ÉTICA BRFOODS

CÓDIGO DE ÉTICA CNI

CÓDIGO DE ÉTICA DA FIEB

CÓDIGO DE ÉTICA DA FIEC

CÓDIGO DE ÉTICA DA FIEMG

CÓDIGO DE ÉTICA DA FIERGS

CÓDIGO DE ÉTICA DA FINDES

CÓDIGO DE ÉTICA DA FIRJAN

CÓDIGO DE ÉTICA GERDAU

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

Informativo sobre a lei anticorrupção CNI, Brasília, 2015.

Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção

Relatório de Gestão e Sustentabilidade da Fiep

SOBOLL, Lis; HORST, A. C. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. Disponível em:  
<http://www.assedioorganizacional.com.br/downloads/inovacao-para-desenvolvimento.pdf>



***FIEP***  
***SESI***  
***SENAI***  
***IEL***