



PROGRAMA DE
compliance
FAZER O CERTO É A MELHOR ESCOLHA.



CARTILHA DE
**Conduta para
colaboradores do
Sistema FIEPE**



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA



PELO FUTURO DO TRABALHO

SUMÁRIO

| | |
|---|---------|
| • 1 OBJETIVO | PÁG. 2 |
| • 2 PRINCÍPIOS ÉTICOS FUNDAMENTAIS | PÁG. 2 |
| • 3 CONCEITOS BÁSICOS | PÁG. 3 |
| • 4 TEMAS ÉTICOS | PÁG. 4 |
| - 4.1 Situações de Conflito de Interesses | PÁG. 4 |
| - 4.2 Divulgação de Informação Privilegiada | PÁG. 5 |
| - 4.3 Situações de Corrupção e Suborno | PÁG. 6 |
| - 4.4 Concessão de Brindes, Presentes e Hospitalidades ... | PÁG. 7 |
| - 4.5 Assédio Moral | PÁG. 9 |
| - 4.6 Assédio e Importunação Sexual | PÁG. 10 |
| - 4.7 Relacionamento com Terceiros | PÁG. 11 |
| • 5 CONDUTA ESPERADA | PÁG. 13 |
| - 5.1 O que o Colaborador Deve Fazer? | PÁG. 13 |
| - 5.2 O que é Inaceitável na Conduta do Colaborador? ... | PÁG. 14 |
| • 6 DESVIOS DE CONDUTA | PÁG. 15 |
| • 7 CONTE COM A NOSSA OUVIDORIA | PÁG. 16 |
| • 8 VAMOS JUNTOS COM A UCG CONSTRUIR A CULTURA DE INTEGRIDADE? | PÁG. 18 |

1 OBJETIVO



Dar orientações de boas práticas de transparência e integridade de nosso Programa de Compliance, complementando, mas não substituindo, o Código de Conduta Ética e os demais normativos do Sistema FIEPE.

2 PRINCÍPIOS ÉTICOS FUNDAMENTAIS

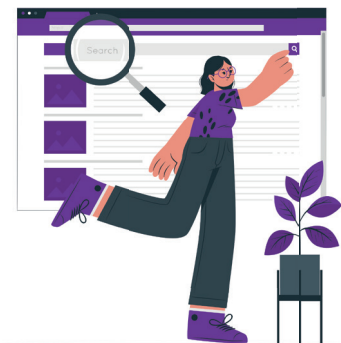
- a) Respeito incondicional às leis, às normas e aos regulamentos;
- b) Todas as partes interessadas são consideradas parceiras fundamentais ;
- c) O Sistema FIEPE não pactua com quaisquer ações que se caracterizem como antiéticas;
- d) As pessoas devem ser consideradas e tratadas com respeito;
- e) Os compromissos assumidos são honrados;
- f) Atuação com foco no desenvolvimento sustentável;
- g) Todos os colaboradores têm direito a um ambiente seguro e saudável;
- h) Respeito aos Direitos Humanos;
- i) Contribuição para a criação de um ambiente favorável aos negócios.



3 CONCEITOS BÁSICOS

a) O que é conduta?

Maneira de se portar, modo como alguém se comporta, vive; comportamento, atitude.



b) O que significa ser ético?

Ser ético é agir e viver conforme as regras e normas determinadas em sociedade, pois a ética é construída por meio do coletivo.

c) O que é Conduta Ética?

É ter um comportamento adequado, coerente com as regras da sociedade, quanto ao fazer e ao que é certo.

d) O que é Integridade?

É uma virtude decorrente de 'estar inteiro, íntegro, não ser corrompido'. Por isso não existe o termo 'meio íntegro': ou uma pessoa é íntegra, ou desonesta.

e) O que é Postura Profissional?

É o comportamento adequado para manter um ambiente de trabalho seguro e harmônico, nos diferenciando enquanto profissionais, contribuindo para a construção da cultura de integridade e negócios éticos, em que todos se empenham para fazer o certo.

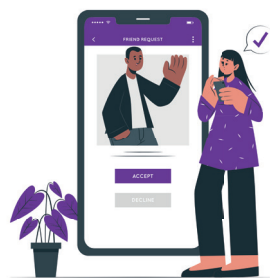
4 TEMAS ÉTICOS



➤ 4.1 SITUAÇÕES DE CONFLITO DE INTERESSES

O que é?

Se dá quando, em nossas ações e decisões relacionadas ao exercício de nossa função, colocamos o interesse próprio acima do interesse da empresa. Isso vale tanto para interesses pessoais, como de terceiros, com qualquer objetivo que interfira ou conflite com os interesses e resultados do Sistema FIEPE, ou mesmo com a nossa capacidade de tomar as decisões corretas.



Exemplos:

- Quando há uma relação de hierarquia profissional entre familiares, ou entre pessoas com relacionamento afetivo;
- Quando há relacionamento familiar ou afetivo entre colaboradores ou fornecedores, e pessoas envolvidas numa cadeia de processo com tomada de decisão;
- Fazer uso de informação privilegiada para favorecer a si ou a terceiros.

Como agir?

- Caso seja com você: procure a sua gestão, para que seja preenchida a Declaração de Conflito de Interesses, que, por sua vez,

será analisada pela Gerência de Compliance e Gestão de Riscos, que recomendará as ações necessárias.

- Caso você veja isso acontecendo com outro colaborador, ou com um fornecedor: procure sua Gerência ou os canais disponíveis nessa cartilha.

➤ 4.2 DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

O que é?

Toda aquela cujo acesso é obtido em razão da atividade profissional que pode ser usada para gerar ganhos pessoais ou para terceiros.

Em especial, as confidenciais ou relevantes à decisão, que tenham repercussão econômica, não sejam de conhecimento público e sejam importantes para o alcance dos interesses e resultados do Sistema FIEPE.

Exemplos:

- Informações confidenciais de caráter estratégico, contábil e/ou financeiro do Sistema FIEPE;
- Informações relacionadas à propriedade intelectual ou tecnológica da empresa ou de seus clientes.

Como agir?

Procurar sua Gerência ou os canais disponíveis nessa cartilha.



➤ 4.3 SITUAÇÕES DE CORRUPÇÃO E SUBORNO

Corrupção é a ação de corromper alguém para fins ilícitos.

É usada para definir que a conduta foi corrompida, que deixou de ser íntegra, de haver integridade. A corrupção existe nas formas ativa e passiva, ou seja, pode haver a tentativa de corromper alguém, ou ainda, de permitir que alguém o corrompa, com propostas inadequadas, por exemplo.



O suborno é o ato de pagar ou receber valores e vantagens para que se faça algo indevido.

Ele está ligado ao ato de induzir alguém (seja um colaborador, um funcionário público ou terceiro), a qualquer ação ou omissão com objetivos ilegais, desonestos ou antiéticos, em proveito próprio ou de terceiros. O Suborno é uma dentre tantas formas de corrupção.

Exemplos:

- Exigir dinheiro ou outro tipo de vantagem para executar com maior agilidade atividades que estejam entre as suas atribuições;
- Atuar conscientemente em ações que levarão ao ato de suborno, tais como negociar, prestar a informação, fazer seu pagamento etc.

Como agir?

- ✓ Caso você tenha vivido a situação e tenha certeza de que ela ocorreu, denuncie à Ouvidoria.
- ✓ Caso você tenha dúvida sobre os fatos ou a situação, dialogue com o seu gestor ou com a área de Compliance, para avaliação do caso.

➤ 4.4 CONCESSÃO DE BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

O que é?

Brinde: objeto distribuído como cortesia, publicidade e/ou divulgação, com baixo valor comercial, e que possua, principalmente, o objetivo de propagar a logomarca da empresa que o oferece, não sendo individualizado, nem destinado a agradecer determinada pessoa. Ex: canetas, agendas, mousepads, caixa de chocolate etc.

Presente: objeto que tenha valor comercial, que não possui a logomarca da empresa que o oferece, podendo ser ofertado dentro dos limites definidos pelo Sistema FIEPE, pela Alta Gestão das Entidades, em casos protocolares, missões internacionais, ou eventos corporativos oficiais.



Hospitalidade: compreendem os deslocamentos, hospedagem, alimentação e entretenimentos, não podendo estar condicionado a algum negócio, em curso ou em potencial, devendo seguir os padrões locais e utilizados pelas Entidades do Sistema FIEPE.

Exemplos:

Convites para refeições, presentes, prêmios, viagens de negócios, dentre outros.

Como agir?

A Alta Gestão das Entidades do Sistema FIEPE pode conceder ou receber presentes ou hospitalidades em casos protocolares, missões internacionais, ou eventos corporativos oficiais, respeitando os normativos do Sistema FIEPE.

Em hipótese alguma poderão ser concedidos e/ou recebidos presentes ou hospitalidades em dinheiro ou equivalentes em dinheiro, tais como vale-presente, ações, empréstimos, entre outros.

Diante de tão delicada questão, antes de dar ou receber, avalie a relação disso com suas atividades, leia a Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades. Em caso de dúvida, procurar a Gerência de Compliance e Gestão de Riscos para analisar em conjunto a situação.



➤ 4.5 ASSÉDIO MORAL



O que é?

Conduta praticada no ambiente de trabalho presencial ou virtual, por superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, de forma reiterada e prolongada, que atinjam a moral, a autoestima e a dignidade do trabalhador, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O que não é?

Tratamento digno e justo no relacionamento de trabalho com os colegas e subordinados, assim como, exigir o cumprimento do trabalho e entregas, conforme as atribuições do colaborador.

Exemplos:

Condutas agressivas de forma intencional e reiterada; difamar ou caluniar subordinados e colegas; excluir ou isolar a vítima; retirar a autonomia, dificultar a comunicação da vítima com a equipe ou empresa; exposição vexatória da vítima, dentre outras situações.

Como agir?

Se for vítima: Evitar ficar sozinha (o) no mesmo local que o (a) assediador (a); anotar, com detalhes, todas as abordagens abusivas; e procurar o quanto antes a Unidade Gestão de Pessoas, na figura da Business Partner, para falar sobre a situação. Em casos de denúncia, procurar a Ouvidoria do Sistema FIEPE.

➤ 4.6 ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

O que é?

O assédio sexual exige que o autor use sua condição de ocupar cargo superior no local de trabalho de ambos, com objetivo de constranger a vítima a lhe conceder vantagem sexual.



A importunação sexual, por sua vez, não necessariamente é praticada por quem ocupa cargo superior, e consiste na realização de ato libidinoso, que tem objetivo de satisfação sexual na presença de alguém, sem sua autorização, a exemplo de apalpar, tocar, desnudar, dentre outros.

O que não é?

Envolvimento reciprocamente consentido.

Exemplos:

Praticar, sem consentimento, atos como: propostas sexuais; chantagem sexual; contato físico inadequado; promessas de tratamento diferenciado com insinuações explícitas ou veladas, em troca de vantagens sexuais; conversas indesejadas sobre sexo; mostrar ou compartilhar mensagens ou imagens sexuais; comentários sexuais às roupas, dentre outros.

Como agir?

Se for vítima: dizer, claramente, NÃO ao assediador; evitar permanecer sozinha (o) no mesmo local que o (a) assediador (a); conversar com outros colegas sobre os fatos, se possível; anotar, com detalhes, todas as abordagens não consentidas; e procurar o quanto antes a Unidade Gestão de Pessoas, na figura da Business Partner, para dar conhecimento sobre a situação. Em casos de denúncia, procurar a Ouvidoria do Sistema FIEPE nos canais disponíveis nessa cartilha.

➤ 4.7 RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

É toda forma de relacionar-se, seja com fornecedores, clientes, ou servidores públicos, ou outras partes interessadas nas atividades desempenhadas pelo Sistema FIEPE.

Em todos os casos devem ser aplicados os princípios e valores do Sistema FIEPE, disponíveis nessa cartilha, no código de conduta ética e no código de conduta de fornecedores, sempre com respeito à legislação. A seguir colocamos algumas dicas, quanto ao relacionamento com terceiros.



- Conduzam negócios com ética, de maneira honesta e confiável, com tolerância zero a qualquer forma de suborno e corrupção;

- Conheça bem o terceiro e/ou fornecedor: certifique-se que a contratação é idônea, afastando-se da relação com a pessoa ou empresa de reputação duvidosa;
- Respeitem os direitos humanos, as normas trabalhistas e valorizem a diversidade e demonstrem compromisso com um ambiente de trabalho seguro, saudável e positivo;
- Protejam as informações confidenciais e pessoais e respeitem a Lei Geral de Proteção de Dados.

Se tiverem qualquer dúvida quanto às questões acima, procure a área de Compliance, ou, se preferir, envie um e-mail para compliance@sistemafiepe.org.br.

5 CONDUITA ESPERADA

➤ 5.1 O QUE O COLABORADOR DEVE FAZER?



- Conhecer bem o Código de Conduta Ética e as políticas internas do Sistema FIEPE;
- Agir com integridade e transparência, cumprindo com os normativos;
- Respeitar as pessoas sem distinção, de forma respeitosa, com gentileza e colaboração;
- Combater qualquer forma de preconceito, discriminação, constrangimento, perseguição e exclusão;
- Informar quando se perceber em uma situação de possível conflito de interesse;
- Ter cuidado e discrição no tratamento de informações da empresa e de outras pessoas;
- Usar os sistemas e as mídias sociais de forma responsável;
- Buscar uma comunicação clara, acessível a todos e adequada para seu dia a dia;
- Preservar o patrimônio do Sistema FIEPE e evitar desperdícios;
- Preservar o meio ambiente e a sustentabilidade;
- Auxiliar no combate à corrupção, reportando os desvios que tiver conhecimento.



5.2 O QUE É INACEITÁVEL NA CONDUTA DO COLABORADOR?



- Usar de má-fé ou agir ilegalmente, ainda que seja para beneficiar o Sistema FIEPE;
- Praticar ou tolerar negócios ou operações que possam contribuir para atos ilícitos.
- Descumprir com os normativos internos e externos;
- Promover e disseminar conteúdos contrários aos valores e diretrizes do Sistema FIEPE, dentro ou fora das instituições;
- Discriminar ou ser conivente com a prática de discriminação e intolerância;
- Violar o sigilo e confidencialidade necessários a quaisquer dados e informações tratadas no Sistema FIEPE;
- Aceitar presentes, brindes e hospitalidades em desacordo com a Política Interna;
- Praticar ou tolerar Assédio Moral e Importunação ou Assédio Sexual;
- Praticar qualquer ato de violência contra os demais colaboradores ou qualquer pessoa que mantenha relacionamento com o Sistema FIEPE;
- Punir ou perseguir um denunciante que reportar aos canais competentes.

6 DESVIOS DE CONDUTA

E se acontecer um desvio, quais as consequências?

Para os casos de desvios da conduta esperada das pessoas que interajam com o Sistema FIEPE, que estão previstas na legislação, no Código de Conduta Ética, no Código de Conduta de Fornecedores e nos demais normativos, seguimos as diretrizes estabelecidas na Política de Consequências, disponível para acesso no site do Sistema FIEPE. Nela, é possível encontrar conceitos, formas de tratamento e exemplos de consequências para colaboradores e terceiros nesses casos.

Para Colaboradores

No caso dos colaboradores, as consequências para os eventuais desvios de conduta são as adoções de medidas disciplinares, que podem variar na proporção de sua gravidade, desde uma advertência, suspensão, ou sua demissão sem ou por justa causa, de acordo com o caso.



Para Terceiros

No caso do terceiro, este poderá ter como consequência por sua conduta inadequada, a aplicação de penalidades previstas em contrato, desde uma notificação, imposição de multas, até a rescisão contratual e a declaração de impedimento de participar de licitações e contratar com as entidades do Sistema FIEPE (nacionalmente), quando aplicável.

7 CONTE COM A NOSSA OUVIDORIA

Ela é o nosso Canal de Denúncias para os colaboradores e público externo, atuando de forma transparente e receptiva no acolhimento e escuta ativa das manifestações.



Como fazer uma denúncia?

Para uma manifestação efetiva da denúncia, é importante ficar atento (a) a orientações como:

- Analisar se a situação se trata de um desvio de conduta ética;
- Fornecer informações concretas, de boa-fé e não tendenciosas, relacionadas à situação que se tenha conhecimento, atendo-se aos fatos que você presenciou;
- Informar o máximo de detalhes possível, como data, hora, local, pessoa envolvida, etc;
- Apresentar possíveis evidências sobre a ocorrência dos fatos.



Não seja omissivo! O silêncio poderá ser considerado uma conduta antiética, pois pode contribuir para a continuidade do desvio, da mesma forma que denúncias inverídicas, também.

Todas as denúncias são apuradas, resguardando o sigilo do denunciante e a confidencialidade da denúncia e serão tomadas as medidas cabíveis com base na legislação e na Política de Consequências.

Não é tolerada qualquer forma de retaliação, pois todos são livres para denunciar e colaborar com o Sistema FIEPE.

Onde denunciar?

Endereço:

Atendimento Presencial:

Av. Cruz Cabugá, 767, Santo Amaro, Recife–PE.

Telefones:

(81)3412-8550

(81)3412-8555

E-mail:

ouvidoria@sistemapiepe.org.br

Sites

Nos sites das entidades, dentro do menu de Governança.



8 VAMOS JUNTOS COM A UCG CONSTRUIR A CULTURA DE INTEGRIDADE?

A Unidade Corporativa de Governança (UCG) do Sistema FIEPE tem como uma de suas principais missões liderar a implantação, gerenciamento e monitoramento do Programa de Compliance das instituições.

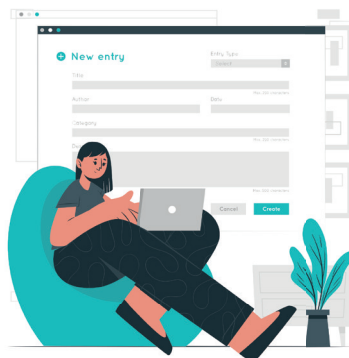
Esse Programa é um conjunto de medidas a favor da postura ética e transparente em nossas ações, adotando uma série de ferramentas e procedimentos que possibilitam maior eficiência e controle sobre as atividades que desenvolvemos, pois acreditamos que a cultura da integridade contribui para o fortalecimento do Sistema FIEPE e da indústria pernambucana.



Esse é um trabalho que precisa da colaboração de todos que compõem o Sistema FIEPE e a Unidade Corporativa de Governança é o principal fomentador desse movimento, contribuindo ativamente, com orientações, capacitações e disseminação da cultura de integridade. Dessa forma, conte conosco!



Para acessos aos normativos do Programa de Compliance, consulte a área de Governança nos sites das instituições do Sistema FIEPE. Para obter maiores informações ou esclarecer dúvidas sobre Compliance e Integridade, envie um e-mail para compliance@sistemapiepe.org.br.



Pense nisso...

Quando estiver na dúvida ao escolher o que fazer, pergunte-se:

- O resultado dessa escolha, poderá ser compartilhado com sua família?
- O resultado dessa escolha, poderá ser divulgado publicamente?
- O resultado dessa escolha, está em conformidade com os normativos e a conduta esperada pelo Sistema FIEPE?

Se você respondeu sim para todas as perguntas, quer dizer que você está no caminho certo.

**Fazer o que é certo, é sempre a melhor escolha!
Assim construímos juntos a cultura de integridade.**

BOA SORTE E APROVEITE A JORNADA!



Presidente Sistema FIEPE

Ricardo Essinger

1º Diretor Administrativo da FIEPE

Bruno Salvador

1º Diretor Financeiro da FIEPE

Felipe Coêlho

Superintendente da FIEPE e IEL

Israel Erlich

Superintendente do SESI

Claudia Cartaxo

Diretora Regional do SENAI

Camila Barreto

Superintendente do CSC

Fábio de Pádua

Gerente Executiva de Governança

Cláudia Pissolatto

Gerente de Compliance e Gestão de Riscos

Érika L'Amour

**Cartilha de Conduta para
Colaboradores do Sistema FIEPE**

VERSÃO 01.2022





PROGRAMA DE
compliance
FAZER O CERTO É A MELHOR ESCOLHA.



FIEPE **CIEPE** **IEL**

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

SESI **SENAI**

PELO FUTURO DO TRABALHO