

A stylized illustration featuring two large, abstract faces in profile, facing each other. The face on the left is light blue with a white circular element near the mouth. The face on the right is light red with a white rectangular element near the eye. Two speech bubbles, one light red and one light blue, are positioned between them. The background is a solid teal color. The text 'CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA' is centered in the middle of the composition.

**CÓDIGO
DE CONDUTA
ÉTICA**

The logo for Sesc, consisting of a stylized black wave above the lowercase letters 'sesc' in a bold, sans-serif font.

Sesc

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Vigência a partir de 25/9/2019
Resolução nº 222, de 25/06/2019 e
Resolução nº 344, de 29/08/2023

O Sesc – Serviço Social do Comércio – é uma instituição criada, mantida e administrada por iniciativa dos empresários do comércio de bens, serviços e turismo, voltada à promoção do bem-estar social dos trabalhadores desses segmentos, seus dependentes e da população em geral.

O dispositivo que oficializou a sua existência, o Decreto-Lei nº 9.853 de 13 de setembro de 1946, estabeleceu as finalidades, os campos de atuação e as bases de governança.

Além disso, definiu com precisão sua personalidade jurídica como uma Entidade de direito privado, sem fins lucrativos, distinguindo-a, conseqüentemente, do elenco de organismos públicos e do rol das empresas de mercado, determinando, desse modo, os princípios estratégicos que orientam a execução dos processos e ações nos seus diversos ambientes e setores.

O Código de Conduta Ética, em seus objetivos e conteúdo, alinha-se a essas características de identidade institucional e vem somar-se ao conjunto de documentos acerca das normas e diretrizes, especialmente ao Regimento Interno e ao Regulamento de Pessoal, além de se subordinar a toda legislação do país.

O cuidado com a conduta de dirigentes, empregados e demais profissionais está presente desde a fundação do Sesc. De 1946 para cá, ampliou-se o número de ambientes de trabalho, de colaboradores e de relacionamentos. O material que segue organiza e dá visibilidade a essa característica da cultura institucional.

Abram Szajman

PRESIDENTE

CONSELHO REGIONAL DO SESC SÃO PAULO

código de conduta ética do Sesc São Paulo: 5 anos

O Código de Conduta Ética do Sesc São Paulo completou 5 anos de sua implantação, reafirmando valores institucionais coerentes com uma ação finalística voltada ao bem-estar social e à qualidade de vida das pessoas. Os princípios que regem essa atuação estão alicerçados em duas dimensões que se interconectam: de um lado, com fundamentos como transparência, excelência, atuação em rede, ação educativa transformadora, sustentabilidade, acolhimento, diversidade, protagonismo e inovação; e, de outro, à visão institucional, na perspectiva de crescer como instituição indutora de desenvolvimento humano e social.

Ao longo de sua trajetória, o Sesc esteve sempre comprometido com a construção de um ambiente propício à ideia de implicar todas as pessoas com questões de lisura ética e civilidade. Trata-se de uma perspectiva ancorada na imparcialidade, na idoneidade e na transparência no que se refere à gestão de pessoas, bens e recursos. Do ponto de vista corporativo, é o que se espera de uma instituição socioeducativa que se pretende modelar.

Avanços importantes relacionados ao clima organizacional foram alcançados desde a adoção do Código de Conduta Ética. Insere-se nesse contexto a explicitação de balizas éticas pertinentes às condutas

que envolvem relações entre todas as pessoas que atuam na instituição: empregados, aprendizes, estagiários, terceirizados, temporários, demais contratados e públicos. Para que esses avanços se consolidem, é preciso dar continuidade aos processos que aproximam os funcionários do conteúdo presente no Código, além de aprimorar os mecanismos de escuta, acolhimento e processamento das manifestações que chegam aos canais de comunicação de violações ao código no sentido de dar visibilidade ao tema e incentivar o questionamento de condutas vedadas.

A formalização desse material, inclusive para consulta e análise crítica de toda sociedade, reafirma o compromisso público do Sesc em ser exemplo, tanto nas atividades, serviços e ambientes oferecidos às pessoas, como na maneira ética como os processos que viabilizam nossas ações devem se desenvolver. É fundamental salientar: somos todas e todos corresponsáveis pelo permanente aperfeiçoamento das relações cotidianas, indispensáveis ao bom funcionamento das dinâmicas institucionais.

Convidamos assim a uma leitura atenta e zelosa em seu cumprimento.

Luiz Deoclecio Massaro Galina
DIRETOR DO SESC SÃO PAULO



página 10	introdução <ul style="list-style-type: none">objetivoa quem se destinapremissas do Sescmissãovisãovaloresvetores de boas práticas
12	1. respeito nas relações de trabalho <ul style="list-style-type: none">1.1. Preconceito ou Discriminação1.2. Assédio<ul style="list-style-type: none">1.2.1. Assédio moral1.2.2. Assédio sexual1.3. Abuso de autoridade1.4. Embriaguez, drogas e entorpecentes1.5. Atividades paralelas1.6. Sustentabilidade1.7. Ambiente de trabalho
14	2. relacionamento com contratados, parceiros, beneficiários, poder público e a sociedade em geral <ul style="list-style-type: none">2.1. Relacionamento com contratados e parceiros2.2. Relacionamento com os beneficiários2.3. Relacionamento com o poder público2.4. Relacionamento com a sociedade

-
- 16 **3. proteção dos ativos, recursos e informações**
- 3.1. Confidencialidade
 - 3.2. Segurança da informação
 - 3.3. Responsabilidade com a marca e a imagem
 - 3.4. Uso e proteção dos ativos e recursos

- 18 **4. integridade nas relações e atividades**
- 4.1. Relação de interesse
 - 4.2. Convites, presentes e brindes
 - 4.2.1. Poderes públicos
 - 4.3. Conflito de interesses

- 20 **5. comunicação de violações**
- 5.1. Canal de comunicação de violações ao Código de Conduta Ética
 - 5.2. Apuração
 - 5.3. Omissão
 - 5.4. Falsa comunicação
 - 5.5. Retaliação

- 22 **6. gestão e execução do código de conduta ética**
- 6.1. Gestão do Código de Conduta Ética
 - 6.2. Execução do Código de Conduta Ética
 - 6.3. Termo de Compromisso

anexo

Glossário



objetivo

O Código de Conduta Ética do Sesc São Paulo tem como objetivo estabelecer, informar, esclarecer e inspirar atitudes baseadas nos princípios e valores referentes aos comportamentos das pessoas nas relações de trabalho, no atendimento dos públicos, na proteção dos ativos, recursos e informações, e no exercício das demais atividades profissionais na Instituição, apontando as práticas esperadas, bem como, explicitando as posturas indesejáveis e vedadas no exercício das funções.

Esses princípios de orientação de condutas baseadas na valorização da integridade dos relacionamentos entre as pessoas e da retidão no trato com os recursos vem sendo estabelecidos ao longo de um processo histórico, acompanhando, simultaneamente, a evolução e a complexidade do trabalho institucional e as próprias exigências demandadas pela sociedade em constante mutação, requerendo um aperfeiçoamento permanente nas indicações de práticas e de comportamentos na Entidade.

É nessa perspectiva de aprimoramento que a edição do Código de Conduta Ética do Sesc São Paulo deve ser entendida, ao estabelecer novas formas de orientação aos mesmos princípios consagrados desde a criação da Instituição e que devem continuar a ser observados pelos dirigentes, empregados e pelas demais pessoas com vínculos funcionais com a Entidade, assentados, primordialmente, em três fundamentos: não lesar ninguém ou nenhuma empresa, Instituição ou organismo público; não se prejudicar, individual ou institucionalmente, por uma prática ou comportamento; e não deixar lesar, a si ou a própria Entidade, por outras pessoas ou organizações.

a quem se destina

Este Código é destinado aos dirigentes, empregados, aprendizes, estagiários, terceiros, temporários e demais contratados do Sesc, estando também disponível aos beneficiários e aos demais públicos de interesse que, de alguma forma, mantêm relações com o Sesc.

premissas do Sesc

missão

Promover ações socioeducativas que contribuam para o bem-estar social e a qualidade de vida dos trabalhadores do comércio de bens, serviços e turismo, de seus familiares e da comunidade, para uma sociedade justa e democrática.

visão

Ampliar o reconhecimento do Sesc pela sociedade, como Instituição inovadora e propositiva na promoção de ações para o desenvolvimento humano e social.

valores

Conjunto de reflexões e ações que ressaltam os princípios aplicados ao relacionamento interpessoal e interinstitucional, norteando a convivência em sociedade, indicando os sentidos do pensar e do agir. Nessa perspectiva, deve-se considerar a ética como um valor basilar.

Atuar eticamente consiste em iluminar condutas referenciadas por um consenso previamente estabelecido em cada contexto, assumindo a responsabilidade pelas escolhas feitas. Portanto, os princípios éticos colocados pelo Sesc dizem respeito à adoção de valores como: transparência, excelência, atuação em rede, ação educativa transformadora, sustentabilidade, acolhimento, respeito à diversidade, protagonismo e inovação.

vetores de boas práticas

JUSTO

Considere as diferentes perspectivas ao tomar uma decisão

LEAL

Aos valores e diretrizes do Sesc

TRANSPARENTE

Informe com precisão e transmita confiança em suas atitudes



EFICAZ

Garanta resultados sociais efetivos

RESPEITOSO

Respeite as pessoas e o ambiente

CIDADÃO

Exerça seus direitos e deveres

1 respeito nas relações de trabalho

Na perspectiva de estabelecer um ambiente de trabalho acolhedor, baseado no respeito à dignidade humana, o Sesc busca cumprir suas finalidades, por meio de práticas alicerçadas no cuidado com as pessoas. A celebração dos direitos humanos, a valorização da diversidade, o incentivo aos hábitos saudáveis, à responsabilidade socioambiental e ao uso racional dos recursos são características presentes nos processos internos e nas atividades ofertadas aos beneficiários.

1.1. Preconceito e discriminação

Não se admite a prática ou demonstração de qualquer forma de preconceito e discriminação com relação à origem, etnia, raça, idade, identidade de gênero, ideologia, crença religiosa, convicção política, nacionalidade, naturalidade, estado civil, biotipo, condição física, social, cultural e econômica.

1.2. Assédio

É terminantemente proibido qualquer tipo de assédio, envolvendo conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça no ambiente de trabalho, ou de criação de ambiente profissional hostil que interfira no desempenho individual ou afete as condições de trabalho das demais pessoas.

1.2.1. Assédio Moral

Não se admite conduta abusiva que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou prejudicando o clima de trabalho.

1.2.2. Assédio Sexual

Não se admite conduta abusiva que implique constrangimento com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

1.3. Abuso de autoridade

Não são admitidas manifestações de abuso de autoridade no exercício das funções.

1.4. Embriaguez, drogas e entorpecentes

Não é admitida a permanência de empregados, aprendizes, estagiários, terceiros e temporários em estado de embriaguez ou estado alterado de consciência, bem como o consumo e porte de substâncias ilícitas, em local e horário de trabalho.

1.5. Atividades paralelas

São vedadas atividades paralelas, sejam elas profissionais, remuneradas ou voluntárias praticadas por empregados, estagiários, aprendizes, terceiros, contratados e parceiros, que prejudiquem o desempenho profissional ou o ambiente de trabalho.

1.6. Sustentabilidade

Devem ser evitadas condutas que impliquem desperdício ou dano ambiental.

1.7. Ambiente de trabalho

Não são admitidas campanhas político-partidárias, ideológicas ou religiosas nas dependências da Instituição ou utilizando seus recursos e equipamentos colocados à disposição para uso exclusivo no exercício das funções profissionais.

2 relacionamento com contratados, parceiros, beneficiários, poder público e a sociedade em geral

As relações com contratados, parceiros, beneficiários, Poder Público e a sociedade em geral devem ocorrer lastreadas na legislação e no normativo interno vigente, prezando pelas boas práticas.

2.1. Relacionamento com contratados e parceiros

As relações com os contratados e parceiros prezam pelo compromisso, responsabilidade, lisura e transparência no respeito pelos direitos e obrigações das partes envolvidas, no cumprimento das condições contratuais, bem como na observância de padrões éticos compatíveis com os valores institucionais.

2.2. Relacionamento com os beneficiários

As relações que objetivam a prestação de serviços aos beneficiários devem obedecer a padrões de qualidade, respeito e acolhimento.

2.3. Relacionamento com o Poder Público

As relações com o Poder Público apoiam-se no respeito às leis vigentes, na transparência, na honestidade e na ética, como forma de assegurar relacionamentos íntegros e sustentáveis em contribuição ao desenvolvimento social, educacional e cultural do país.

2.4. Relacionamento com a sociedade

As relações com a sociedade baseiam-se na responsabilidade social de forma a incentivar o exercício da cidadania e contribuir para o desenvolvimento, bem-estar e qualidade de vida das pessoas.



3 proteção dos ativos, recursos e informações

Os ativos, recursos e informações do Sesc destinam-se exclusivamente às finalidades institucionais.

3.1. Confidencialidade

Os empregados, aprendizes, estagiários, terceiros, contratados e parceiros devem manter confidencialidade dos dados e informações a que tenham acesso no exercício da sua função ou nas relações com o Sesc, sendo de sua responsabilidade o uso adequado destes em toda e qualquer circunstância, seja aquela relacionada à organização e operação da Entidade, ou aquela vinculada aos cadastros da clientela.

3.2. Segurança da informação

As senhas de acesso aos sistemas utilizados pelo Sesc são de uso exclusivo e pessoal, não sendo permitida sua cessão a outrem.

3.3. Responsabilidade com a marca e a imagem

Os empregados, aprendizes, estagiários, terceiros, contratados e parceiros devem ser cuidadosos em sua conduta em ambientes internos e externos, especialmente quando utilizando uniforme, crachá, veículo e em situações

que permitam a identificação da Instituição, o mesmo valendo para a utilização das redes sociais em ambientes virtuais, sobretudo, naquelas circunstâncias que podem vincular o posicionamento pessoal à imagem da Instituição.

3.4. Uso e proteção dos ativos e recursos

Os ativos, recursos e informações do Sesc destinam-se exclusivamente para as finalidades institucionais, sendo de responsabilidade dos empregados, aprendizes, estagiários, terceiros, contratados e parceiros, zelar pelo bom uso, conservação e guarda.

O uso de instalações, equipamentos e bens patrimoniais da Entidade só é permitido mediante instrumento formal que autorize a utilização, conforme determinam as normas vigentes.



4 integridade nas relações e atividades

A transparência na gestão aliada às boas práticas, ao respeito pelos direitos e obrigações políticas, sociais e trabalhistas conformam a base para o estabelecimento de relacionamentos íntegros nos diferentes processos de trabalho.

4.1. Relação de interesse

Não são admitidas práticas para obtenção de benefício pessoal ou vantagem de negócios por meios impróprios, financeiros ou não, para si ou para terceiros, em razão de cargo, função, influência ou acesso às informações.

4.2. Convites, presentes e brindes

Não é admitido solicitar ou aceitar presentes, gratificações ou vantagens de contratados ou potenciais contratados como meio de exercer influência indevida ou auferir ganho pessoal ou prêmio para si ou para terceiros. Podem ser ofertados e recebidos somente artigos sem valor econômico significativo, distribuídos a título de propaganda, divulgação ou por ocasião de eventos institucionais. Em caso de recebimento, os superiores imediatos devem ser informados.

4.2.1. Poderes públicos

Nenhum empregado do Sesc deve oferecer ou receber direta ou indiretamente qualquer presente à autoridade governamental ou aos seus representantes.

4.3. Conflito de interesses

Não são admitidas relações contratuais em que haja conflito de interesses, profissionais ou pessoais, que inviabilizem o seu cumprimento com imparcialidade.



5 comunicação de violações

5.1 Canal de comunicação de violações ao Código de Conduta Ética

O Sesc possui um canal que possibilita o encaminhamento de comunicação de violações a este Código de Conduta Ética: **seccsp.org.br/transparencia/violacaoaocodigo**

5.2 Apuração

Para apuração de manifestações de inconformidades e violações a este Código, o Sesc poderá indicar Comissões formadas por empregados, designadas pelo Diretor Regional ou, formada por Conselheiros, designada pelo Presidente do Conselho Regional. O resultado da apuração poderá ensejar aplicação de medidas disciplinares ou legais.

5.3. Omissão

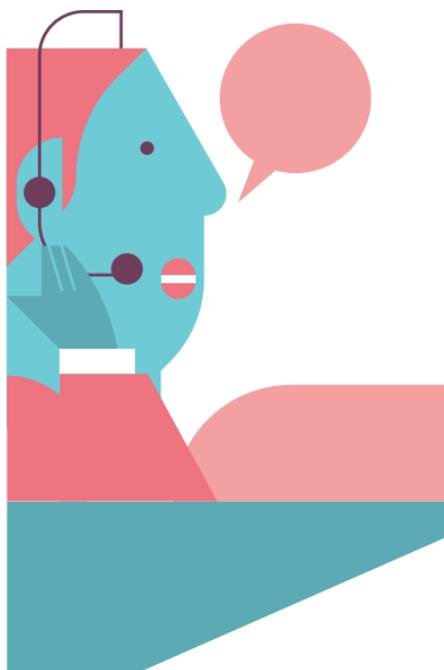
Os dirigentes, empregados, aprendizes, estagiários, terceiros, temporários e contratados não devem ser omissos, frente às infrações a este Código.

5.4. Falsa comunicação

A falsa comunicação a respeito do descumprimento do presente Código poderá ensejar medidas disciplinares ou previstas na legislação.

5.5. Retaliação

Não é permitida perseguição de qualquer natureza àqueles que de boa fé estejam fazendo uso de seus devidos direitos e tenham apresentado manifestações de inconformidade referente à violação da lei ou do Código de Conduta Ética.



6 gestão e execução do código de conduta ética

6.1 Gestão do Código de Conduta Ética

A Gestão do Código de Conduta Ética será realizada de acordo com as determinações do Conselho Regional.

6.2. Execução do Código de Conduta Ética

Cabe aos responsáveis pela execução do Código, dentre outras medidas:

- a.** Elaborar propostas de ações necessárias para divulgação e disseminação das condutas estabelecidas;
- b.** Receber, avaliar e conduzir as manifestações de irregularidades e violação ao Código;
- c.** Esclarecer dúvidas na interpretação do Código;
- d.** Avaliar a necessidade de atualização do Código de Conduta Ética e encaminhar proposta para apreciação e aprovação superior.

6.3. Termo de compromisso

O Código de Conduta Ética deve ser recebido e cumprido por todos os dirigentes, empregados, aprendizes, estagiários, terceiros, temporários, contratados e parceiros.

glossário

Abuso de autoridade

Conduta de quem, utilizando-se de sua superioridade hierárquica, age de modo injusto ou inadequado com um subordinado, exercendo sua autoridade de forma excessiva.

Acolhimento

Adoção de atitudes e condições para materializar o adequado acesso e permanência dos diversos públicos, considerando a política de atendimento, aspectos socioeconômicos, estruturais e culturais.

Assédio Moral

Conforme definição extraída da cartilha de prevenção ao assédio moral publicada pelo Tribunal Superior do Trabalho é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

*Cartilha disponível no site do TST
– Tribunal Superior do Trabalho*

Assédio Sexual

Coerção de caráter sexual praticada geralmente por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado. A Organização Internacional do Trabalho define assédio sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir:

- a.** Ser uma condição clara para manter o emprego;
- b.** Influir nas promoções da carreira do assediado;
- c.** Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima;
- d.** Ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso;
- e.** Oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho.

*Cartilha disponível no site
da OIT – Organização
Internacional do Trabalho*

Atividades paralelas

Ações alheias às atividades profissionais, realizadas em dia, horário ou local de trabalho.

Atuação em rede

Fortalecimento do pensamento sistêmico e da identidade institucional.

Beneficiários

Todas as pessoas que são atendidas ou usufruem das atividades promovidas pelo Sesc, seja o público prioritário, empregados do comércio de bens, serviços e turismo e seus dependentes, seja a sociedade em geral.

Conduta

Modo de agir, de se portar, de viver; procedimento.

Confidencialidade

É a garantia do resguardo das informações dadas pessoalmente em confiança e proteção contra a sua revelação não autorizada.

Conflito de interesses

Há conflito de interesses quando alguém não é independente em relação a um assunto e pode agir, influenciar ou tomar decisões motivadas

por interesses distintos que os da Instituição.

Contratados

Fornecedores, empresas prestadoras de serviços, consultores, artistas e todos os demais que mantém algum tipo de contrato com o Sesc.

Discriminação

Tratamento desigual e injusto em prejuízo de algumas pessoas (ou grupo) em relação a outras que se encontram em idêntica situação. Geralmente decorre de preconceitos.

Ética

Conjunto de princípios morais que servem de guia para as relações entre os indivíduos na sua comunidade e no desempenho de uma atividade profissional.

Imagem

Forma como as pessoas veem e entendem o modo de ser/atuar da Instituição.

Improbidade

Desonestidade, má índole, mau-caráter, falta de probidade, isto é, falta de honradez, de integridade, de lisura.

Integridade

O que é íntegro, justo, de conduta reta, pessoa de honra, ética.

Interpessoal

Que envolve relação entre duas ou mais pessoas.

Interinstitucional

Que envolve relação entre duas ou mais instituições ou empresas.

Legislação

Conjunto de leis, regulamentos e normas institucionais.

Marca

Identidade da Instituição, ou seja, a forma como ela é percebida pela sociedade.

Medidas disciplinares

Punições por infrações às obrigações profissionais e às normas de conduta da Instituição.

Normativo interno

Conjunto de normas internas do Sesc (regimento interno, regulamento de pessoal, regulamento de licitações e contratos, ordens de serviço, resoluções etc.).

Obrigações

Deveres previstos na legislação e regulamentação aplicáveis e/ou contratos e compromissos assumidos.

Omissão

Deixar de dizer ou fazer alguma coisa ou de exercer um direito ou dever, não mencionar, passar em silêncio.

Poder Público

Conjunto de órgãos com autoridade para realizar os trabalhos do Estado constituído pelos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário.

Propositivo

Qualidade de quem apresenta propostas e soluções com vistas a aprimorar uma atividade ou um trabalho.

Reputação

É a opinião que as pessoas ao redor têm em relação a alguém.

Respeito mútuo

É a consideração em relação a uma pessoa que também age da mesma forma, respeito recíproco.

Responsabilidade Social

Ato de contribuir de alguma forma com a comunidade e o ambiente onde a Instituição atua.

Retaliação

Ações que visam prejudicar a pessoa que, agindo de boa fé, encaminha denúncia para apuração de irregularidade na Instituição.

Sigilo

Manter em segredo.

Sustentabilidade

Que pode se manter, sustentar e realizar de forma a não esgotar os recursos naturais, nem causar danos ambientais.

Transparência

É a virtude que impede a ocultação de alguma vantagem pessoal. Agir de boa fé, com integridade, honestidade e clareza.

**Sesc - Administração Regional
no Estado de São Paulo**

Av. Álvaro Ramos, 991

Tel.: 2607-8000

sescsp.org.br