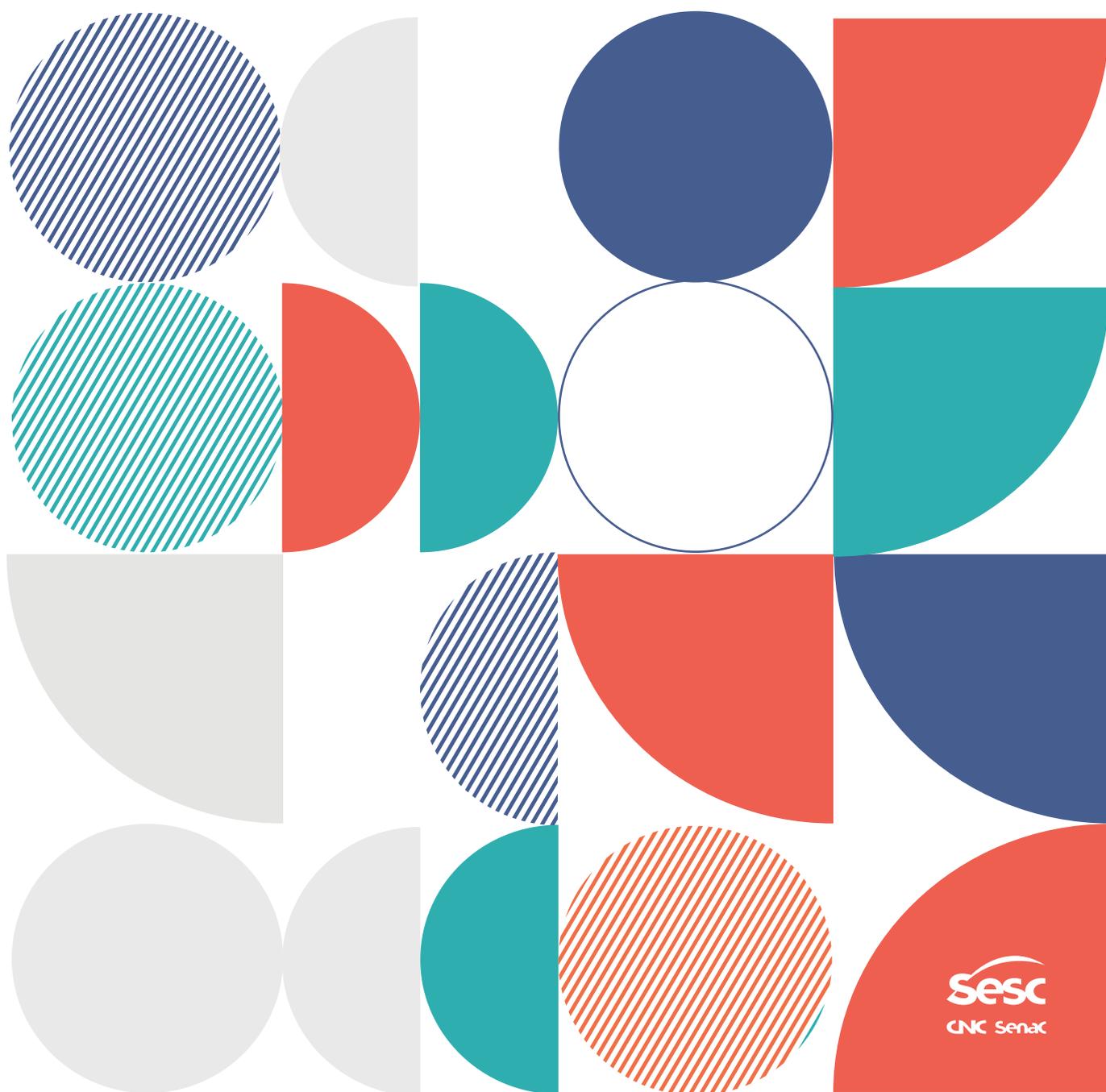


# Código de Conduta e Ética do Sesc



## **Sesc | Serviço Social do Comércio**

### **Presidência do Conselho Nacional**

José Roberto Tadros

### **DEPARTAMENTO NACIONAL**

#### **Direção-Geral**

José Carlos Cirilo

#### **Diretoria de Operações Compartilhadas**

Maria Elizabeth Martins Ribeiro

#### **Diretoria de Programas Sociais**

Janaina Helena Cunha Melo

©Sesc Departamento Nacional, 2023

Telefone: (21) 2136-5555

[www.sesc.com.br](http://www.sesc.com.br)

Todos os direitos reservados e protegidos  
pela Lei n. 9.610 de 19/2/1998.

Distribuição gratuita. Reprodução e venda proibidas.

# Código de Conduta e Ética do Sesc

# Sumário

**1. Mensagem do Presidente do Sistema CNC-Sesc-Senac,** pág. 7

**2. Objetivo do Código de Conduta e Ética,** pág. 9

**3. Abrangência,** pág. 9

**4. Valores institucionais,** pág. 9

**5. Integridade e combate à corrupção,** pág. 9

**6. Relações interpessoais e ambiente de trabalho,** pág. 11

6.1. Assédio, violência e discriminação, pág. 13

6.2. Contratação de familiares como empregados, pág. 13

6.3. Contratação de pessoa exposta politicamente como empregada, pág. 13

6.4. Relacionamento amoroso, pág. 14

6.5. Bebida alcoólica, drogas e porte de armas, pág. 14

6.6. Outras atividades profissionais, pág. 15

6.7. Manifestações públicas, pág. 15

**7. Conflito de interesses,** pág. 15

**8. Relações institucionais e comerciais,** pág. 16

8.1. Recebimento e ofertas de brindes, presentes, hospitalidades e representação, pág. 16

8.2. Interação com a sociedade, pág. 17

8.3. Interação com agentes públicos, pág. 17

8.4. Interação com órgãos de controle e fiscalização, pág. 18

8.5. Interação com os fornecedores e parceiros, pág. 18



**9. Contribuições políticas,** pág. 19

**10. Doações e patrocínios,** pág. 19

**11. Proteção dos ativos da empresa,** pág. 20

11.1. Dados pessoais e privacidade, pág. 21

11.2. Segurança da informação, pág. 21

11.3. Comunicação institucional, pág. 21

11.4. Uso de redes sociais, pág. 22

**12. Integridade das demonstrações financeiras e documentos institucionais,** pág. 23

**13. Canal de Denúncias,** pág. 23

**14. Compromisso ético,** pág. 24

**15. Medidas disciplinares e gestão de consequências,** pág. 24

**16. Comissão de Ética,** pág. 24

**17. Responsabilidade socioambiental,** pág. 25

**18. Considerações gerais,** pág. 26

**Glossário,** pág. 28



## 1. Mensagem do Presidente do Sistema CNC-Sesc-Senac

Em nome do Sistema CNC-Sesc-Senac, apresento as diretrizes que fundamentam nosso comprometimento com a ética, a transparência, a responsabilidade social, as políticas e os comportamentos, ratificando nosso compromisso com a missão, a visão e os valores institucionais.

A edição do *Código de Conduta e Ética* tem por objetivo estimular a cultura organizacional de atitudes éticas no cotidiano e funciona como requisito fundamental nas relações com dirigentes, colaboradores, entidades afiliadas, fornecedores, prestadores de serviço, poder público e sociedade em geral.

Destacamos que, a fim de assegurar sua eficiência e necessária conformidade, preservando a integridade e a confiabilidade de sua aplicação em nosso Sistema, este Código de Conduta e Ética será sempre atualizado por meio de revisões periódicas.

É essencial o comprometimento e o engajamento de cada colaborador para o alcance desse nosso propósito. Por isso, é importante que todos conheçam e compreendam os procedimentos estabelecidos neste documento, para o melhor desempenho de suas atribuições profissionais ou de representação, na atuação em prol do Sistema Comércio, agregando valores à nossa instituição.

**José Roberto Tadros**

**Presidente da Confederação Nacional do Comércio de Bens,  
Serviços e Turismo e dos Conselhos Nacionais do Sesc e do Senac**



SUSTENTABILIDADE

INOVAÇÃO

DIVERSIDADE

EXCELÊNCIA

INTEGRIDADE

ACOLHIMENTO



## 2. Objetivo do Código de Conduta e Ética

Consolidar princípios éticos que norteiam as ações do Departamento Nacional do Sesc, para que todos possam conhecê-los, respeitá-los e praticá-los, servindo de referência para atitudes e comportamentos individuais e coletivos, perante parceiros, fornecedores, empresas, governo e sociedade, apoiando e mantendo um programa de integridade.

## 3. Abrangência

Este Código se aplica a todos os empregados que atuam em nome do Departamento Nacional do Sesc, incluindo dirigentes, empregados, estagiários, jovens aprendizes, prestadores de serviço temporários e terceirizados, fornecedores e empresas que mantêm relação com a instituição.

## 4. Valores institucionais

Os valores institucionais são: acolhimento, integridade, diversidade, excelência, sustentabilidade e inovação.

Alicerçado nestes valores, o Departamento Nacional do Sesc conduz sua gestão focada em orientadores estratégicos que dão suporte à instituição no cumprimento de sua missão finalística e de sua visão de futuro.

## 5. Integridade e combate à corrupção

O Departamento Nacional do Sesc, como instituição comprometida com a promoção da integridade e da ética no ambiente negocial privado e público, atua em completo respeito às suas Políticas, ao seu Código de Conduta e Ética e todas as legislações de combate à corrupção.

Nesse sentido, o Departamento Nacional repudia toda e qualquer forma de fraude e corrupção, incluindo suborno e propina, lavagem de dinheiro, pagamentos e recebimentos questionáveis, negociação com informações privilegiadas, em todos os seus níveis hierárquicos e a todos os agentes públicos ou privados.



## 6. Relações interpessoais e ambiente de trabalho

O Departamento Nacional do Sesc preza por um ambiente saudável e harmonioso, proporcionando a valorização do capital humano, a igualdade de oportunidades, a remuneração adequada, o desenvolvimento, a promoção e o reconhecimento por competência profissional, o respeito mútuo, além da diversidade, em observância das leis e regulamentações.



## São condutas vedadas:

- I. apresentar-se inadequadamente, com vestimenta incompatível ao ambiente e circunstâncias da atividade exercida;
- II. desrespeitar a hierarquia e não dar cumprimento às determinações de seus superiores;
- III. se omitir, no exercício de sua função, frente à observância de atitude contrária ao interesse institucional ou conduta suspeita, mesmo que não haja infração a este Código, à lei ou às normas internas;
- IV. usar de cargo, função, facilidades, influências ou informações a que se tenha acesso para obter favorecimento para si ou para terceiros;
- V. receber, ofertar, pagar, prometer ou autorizar benefício pessoal, direta ou indiretamente;
- VI. divulgar qualquer estratégia, informação sigilosa ou privilegiada, reservada ou sensível do Departamento Nacional ou de seus empregados a que se tenha acesso, mesmo na condição de terceiro, inclusive se desligado da instituição, sem a devida autorização;
- VII. praticar qualquer tipo de manifestação de abuso de autoridade no exercício de sua função;
- VIII. difundir mensagens, boatos, fofocas, rumores maliciosos, praticar bullying ou cometer qualquer outro comportamento que gere constrangimento ou ambiente ofensivo aos direitos pessoais e à dignidade dos colegas de trabalho e dirigentes do Departamento Nacional e dos Departamentos Regionais, parceiros e fornecedores;
- IX. permitir ou contribuir para que atitudes pautadas em simpatias e antipatias interfiram, de forma proposital e frequente, na rotina de trabalho, no trato com colegas e nas relações interpessoais;
- X. oferecer qualquer forma de protecionismo ou privilégio, que possam ser vistos como obrigação ou compromisso pessoal, principalmente advindos das relações entre dirigentes e subordinados.

**A seguir, apresentamos um conjunto de práticas esperadas na conduta dos empregados, estagiários e jovens aprendizes e valores considerados fundamentais para o bom funcionamento da instituição e das relações de trabalho:**

### 6.1. Assédio, violência e discriminação

Todo relacionamento deve ser baseado no respeito mútuo, não sendo tolerado qualquer comportamento que possa se caracterizar como assédio, seja moral, sexual ou eleitoral, no ambiente de trabalho ou fora dele, mesmo que de forma velada, envolvendo conduta verbal ou física, que configure humilhação, coação, ameaça, desprezo, pressão, violência ou crie um ambiente hostil, intimidante e ofensivo para a pessoa-alvo.

O Departamento Nacional do Sesc não permite nenhuma forma de violência, física ou de intimidação verbal.

Toda forma de discriminação é inaceitável, seja em razão de raça, cor, naturalidade, nacionalidade, crença religiosa, gênero, idade, estado civil, orientação sexual, convicção política, filosófica ou ideológica, necessidades especiais ou posição social.

É proibida a utilização ou apoio ao trabalho escravo, trabalho infantil ou a aplicação de qualquer prática ilegal, seja em função de hierarquia, remuneração ou jornada de trabalho.

É proibida qualquer forma de assédio eleitoral, que caracterize a prática de atos de pressão e/ou condutas coercitivas, coativas ou discriminatórias exercidas pelo empregador ou outros, no local do trabalho ou não, com vistas a influenciar o livre exercício do direito ao voto, como objetivo de direcionar o voto de todos os profissionais que se encontram no ambiente do Departamento Nacional do Sesc e seus Polos.

### 6.2. Contratação de familiares como empregados

É proibida a contratação de parentes até o terceiro grau civil (afim ou consanguíneo), em consonância com o Regulamento do Sesc.

### 6.3. Contratação de pessoa exposta politicamente como empregada

Em atenção à legislação, nos cercamos de todos os cuidados para garantir que, mesmo de boa-fé, não nos beneficiaremos da condição pessoal de um empregado para obter qualquer vantagem para o nosso negócio.



Assim, o Departamento Nacional do Sesc não proíbe a contratação de Pessoa Exposta Politicamente (PEP) como empregada, desde que não exista conflito de interesses. Os casos de contratação de PEP serão analisados pelo Sesc pontualmente.

#### 6.4. Relacionamento amoroso

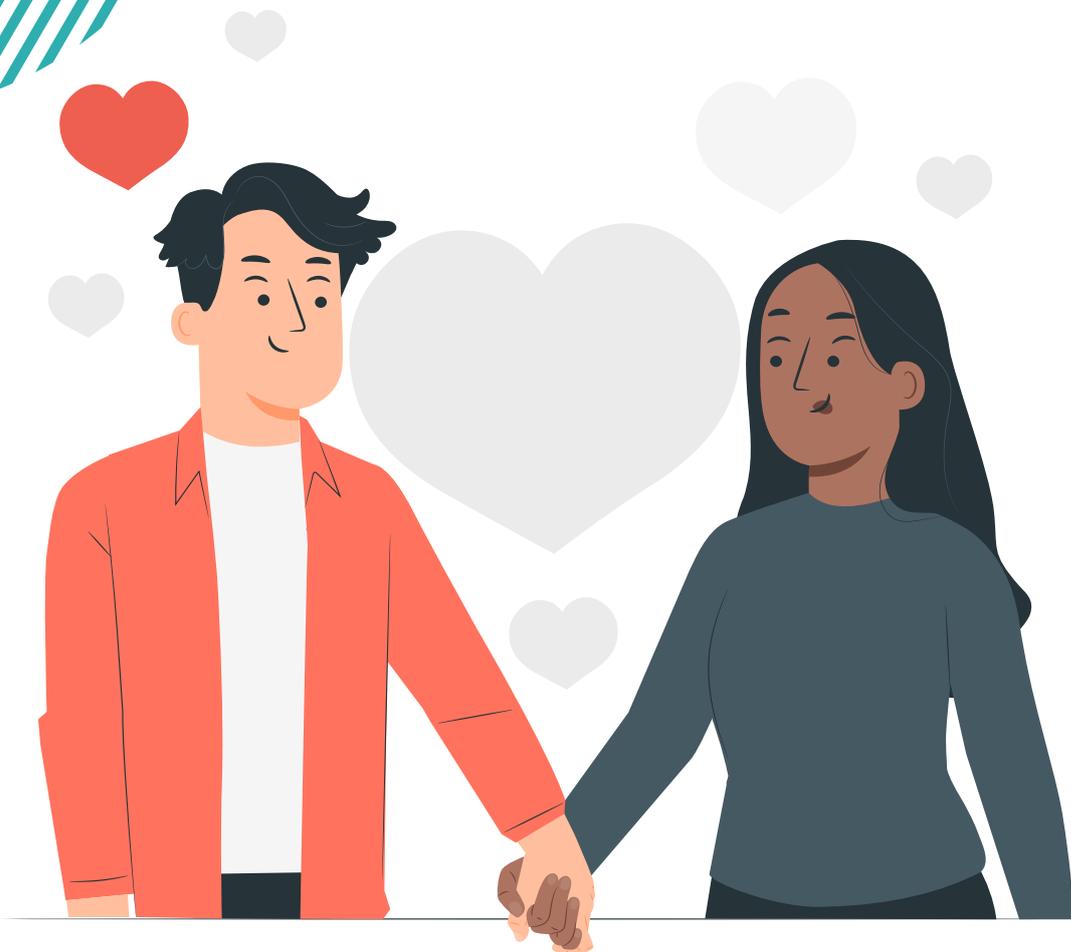
Não impedimos relacionamentos amorosos entre profissionais que atuam no Departamento Nacional e/ou nos Polos do Sesc, desde que não haja relação de subordinação entre os envolvidos e não caracterize conflito de interesses nas atividades desenvolvidas. Entretanto, é proibido relacionamentos íntimos durante o horário de trabalho nas dependências da instituição.

#### 6.5. Bebida alcoólica, drogas e porte de armas

Os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional do Sesc devem ter comportamento responsável frente a situações que possam acarretar vícios e prejudicar o desempenho das suas atividades, assim como sua saúde e o ambiente de trabalho.

As bebidas alcoólicas são permitidas apenas quando autorizadas pelo Departamento Nacional do Sesc em eventos institucionais.

Assim, é proibido portar ou usar substâncias ilícitas em quaisquer dependências da instituição, bem como apresentar-se em suas atividades de trabalho sob efeito destas.

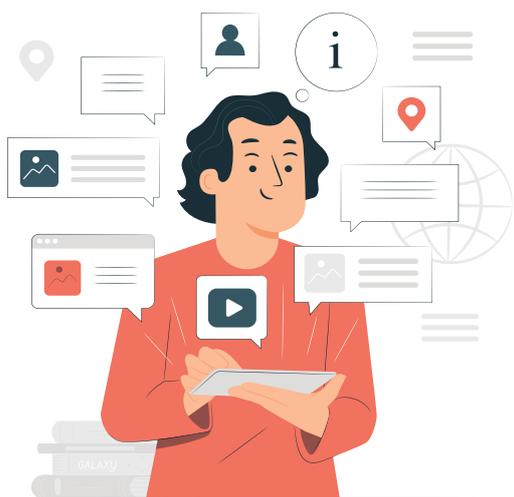


Não será permitido o porte, a guarda ou o uso de armas de fogo por empregados nas dependências do Departamento Nacional do Sesc e dos Polos ou dentro de veículos ou imóveis da instituição, próprios ou alugados, salvo quando a atividade profissional desempenhada assim necessitar.

### 6.6. Outras atividades profissionais

Não é vedado aos empregados do Departamento Nacional do Sesc a realização de outras atividades profissionais, desde que estas atividades não sejam conflitantes, ou seja, desenvolvidas no mesmo horário de trabalho, que abordem informações confidenciais da instituição, impactem no desempenho do empregado, ou ainda, tragam algum risco de imagem para a instituição.

Recomenda-se que os empregados do Departamento Nacional evitem realizar a comercialização de produtos de qualquer natureza durante a jornada de trabalho, a fim de preservar o bom fluxo das atividades e a produtividade das equipes. Essa prática, quando adotada, pode ter efeitos adversos significativos no desempenho das atividades laborais e comprometer o alcance dos objetivos organizacionais.



### 6.7. Manifestações públicas

O Departamento Nacional do Sesc respeita as convicções pessoais de seus empregados e profissionais que atuam em nome do Sesc. Entretanto, para um ambiente harmonioso, é vedado realizar, nas dependências da instituição, qualquer forma de campanha, distribuição de material ou disseminação de seu posicionamento político, ideológico, sobre temas religiosos e/ou relacionado a atividades desportivas.

## 7. Conflito de interesses

Todos os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional do Sesc devem assumir postura fidedigna na condução de suas atividades, de modo a não se envolver em qualquer conflito entre seus interesses pessoais e os interesses da instituição (“conflito de interesses”), que possa impedi-los de cumprir com os deveres e as responsabilidades inerentes ao seu cargo ou contrato, com imparcialidade e no melhor interesse da instituição.

Para evitar situações reais ou aparentes de conflitos de interesses, os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional devem impedir situações que possam caracterizar conflito de



interesses ou interesse particular, devendo, ainda, se afastar das discussões e deliberações quanto ao tema, comunicando tempestivamente à Comissão de Ética, por meio do Canal de Denúncias, o motivo do conflito, quer seja pessoal ou de qualquer outro profissional que se tenha ciência.

## 8. Relações institucionais e comerciais

Todos os empregados que atuam em nome do Departamento Nacional do Sesc devem pautar seu relacionamento com parceiros com respeito, integridade, transparência e imparcialidade e vice-versa.

As aquisições e os acordos comerciais firmados devem estar em conformidade com a legislação vigente, em condições competitivas e em consonância com as práticas de mercado, segundo princípios estabelecidos neste Código e políticas relevantes da instituição.

É esperado que todos que se relacionam com o Departamento Nacional do Sesc abstenham-se da prática de qualquer ato que possa configurar ou se relacionar a crime, inclusive nos termos de legislação emanada de outros países que resulte em corrupção transacional. É obrigação de todos os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional reportarem tais práticas aos superiores.

### 8.1. Recebimento e ofertas de brindes, presentes, hospitalidades e representação

O recebimento ou oferta de brindes, presentes e hospitalidades, nas relações com terceiros, agentes públicos, entre outros, devem estar alinhados com os objetivos finalísticos da instituição, em conformidade com este Código de Conduta e Ética.





Assim, não será tolerada nenhuma prática que possa configurar ou caracterizar ato de corrupção, fraude, obtenção de vantagem indevida, favorecimentos e/ou benefícios próprios e ações que possam afetar decisões, facilitar negócios ou beneficiar empregados e terceiros.

São exceções: itens de divulgação institucional, material de propaganda ou divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, que não tenham valor comercial superior a 30% do salário-mínimo federal vigente.

Em nenhuma hipótese será permitida a oferta e o recebimento de presentes, brindes, prêmios, vantagens ou quaisquer outros benefícios em dinheiro.

Qualquer dúvida ou exceção deverá ser submetida à análise da Comissão de Ética, por meio do Canal de Denúncias.

### 8.2. Interação com a sociedade

O Departamento Nacional do Sesc tem o compromisso de fomentar ações, projetos e programas consistentes, de elevada qualidade e pautados nos valores institucionais, garantindo aos seus usuários e à sociedade oportunidades reais de desenvolvimento encontradas nas diversas ações do Sesc nas áreas de Educação, Saúde, Cultura, Lazer e Assistência, que compõem uma ampla programação para promover bem-estar social e qualidade de vida aos trabalhadores do comércio de bens, serviços e turismo, em especial aqueles que mais precisam, alinhando-se às demandas da sociedade.

Estas relações devem ser pautadas na transparência e na integridade, sendo vedada qualquer atitude que corrobore com atos de fraude.

### 8.3. Interação com agentes públicos

Apoia-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 profissional, condenando a corrupção em todas as instâncias, bem como a oferta e o recebimento de vantagens indevidas de qualquer espécie.

Reuniões de dirigentes e empregados com agentes públicos, dentro ou fora das dependências do Departamento Nacional do Sesc, deverão contar com a presença de, no mínimo, 2 (dois) empregados, ter convite formalizado pelos canais oficiais da instituição e ser, previamente, informadas à Comissão de Ética.



#### 8.4. Interação com órgãos de controle e fiscalização

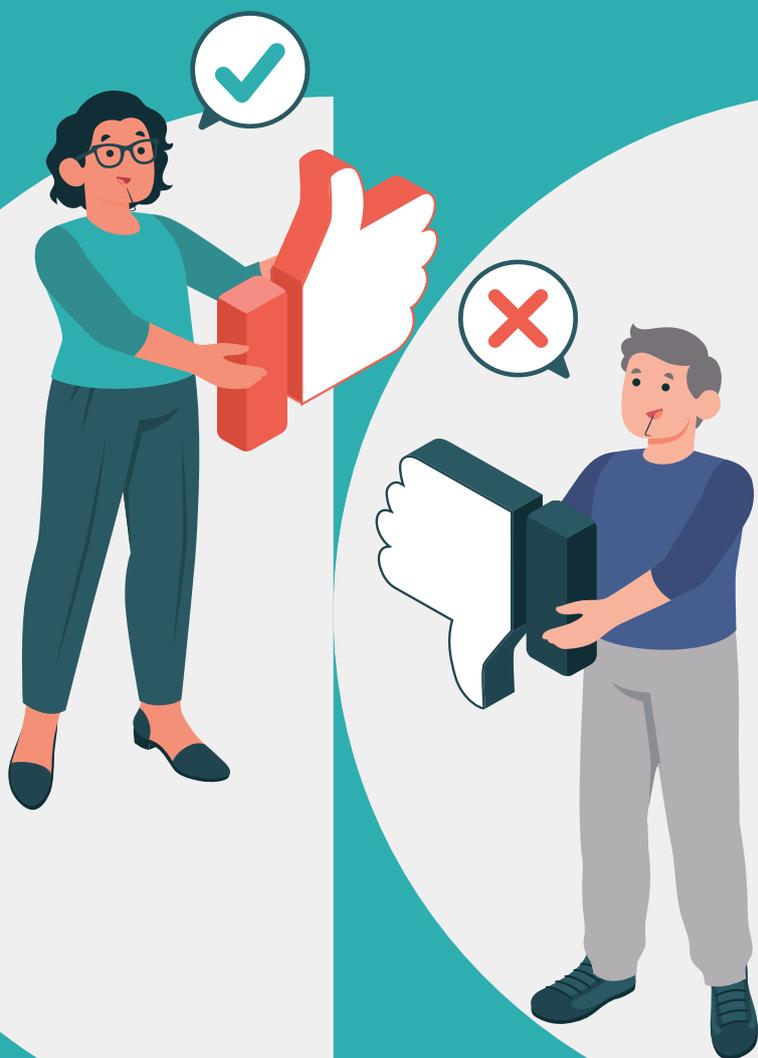
Fundamenta-se na transparência e na perfeita aderência às boas práticas de governança, garantindo aos órgãos de controle amplo acesso a informações e atos vinculados à gestão de seus recursos e resultados, sendo vedadas condutas que corroborem com práticas de corrupção, obtenção de vantagens indevidas e favorecimentos e/ou benefícios próprios.

#### 8.5. Interação com os fornecedores e parceiros

O Departamento Nacional do Sesc preza por compromisso, responsabilidade, isonomia, lisura e transparência, no respeito pelos direitos e obrigações das partes envolvidas, no cumprimento das normas de Licitações e Contratos, bem como na observância de padrões éticos, de saúde e segurança e de direitos humanos estabelecidos nas políticas internas e na legislação vigente.

É vedado qualquer privilégio, espécie de discriminação, fraude ou adoção de comportamentos incompatíveis com este Código no tratamento com fornecedores e parceiros.

Nos contratos a serem firmados com os prestadores de serviço (pessoa física ou jurídica), deverá constar cláusula referente à ciência e ao compromisso de observância dos princípios éticos e das regras contidas neste Código.





Na hipótese de contratação de profissionais que sejam empregados de seus fornecedores e/ou prestadores de serviços, a área de Recursos Humanos, em conjunto com a Comissão de Ética, deverá avaliar o impacto no relacionamento corporativo e informar previamente ao fornecedor e/ou prestador de serviço quanto à pretensa contratação.

## 9. Contribuições políticas

Qualquer tipo de contribuição política, para campanhas eleitorais, é proibido pelo e em nome do Departamento Nacional do Sesc, seja diretamente ou por meio de terceiros, ou de qualquer outra forma que possa vir a beneficiar a campanha, de acordo com a legislação em vigor.

## 10. Doações e patrocínios

As doações e os patrocínios, desde que estejam vinculados à finalidade institucional e em conformidade com as normas internas, são permitidos, sendo objeto de avaliação por parte da Controladoria.



## 11. Proteção dos ativos da empresa

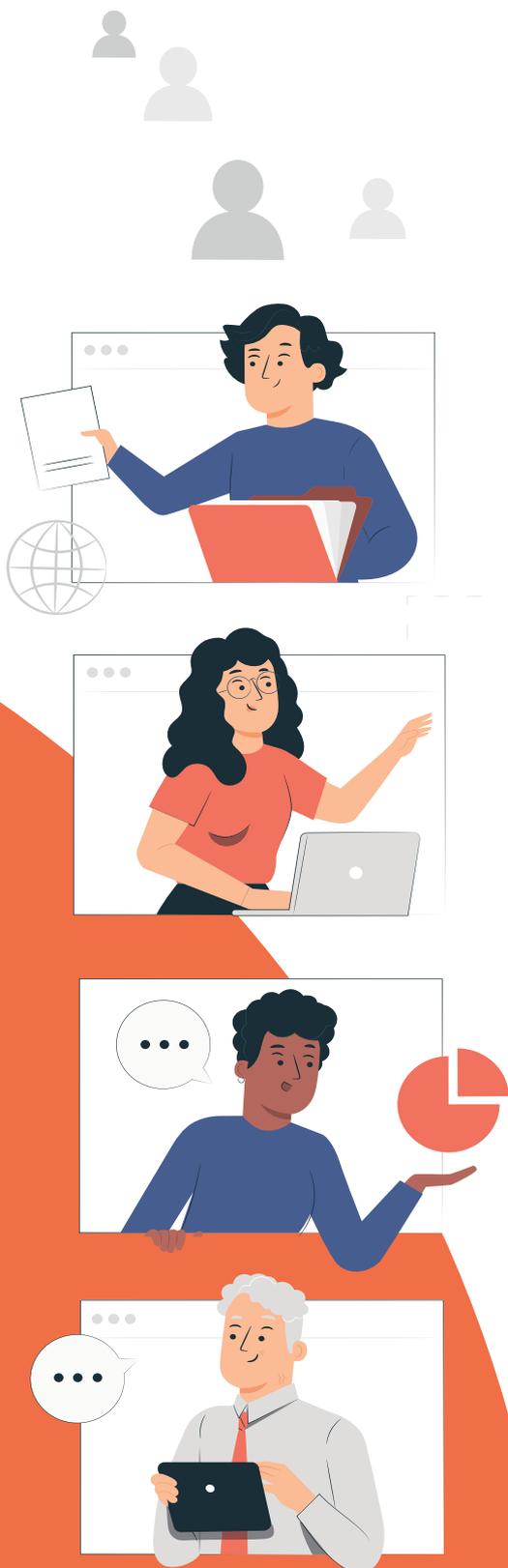
As nossas informações possuem valor inestimável. Atuamos para respeitar e proteger as informações digitais, impressas ou intelectual, pois essas informações são um importante diferencial competitivo. Entendemos que todas as informações produzidas durante nossas atividades na instituição são propriedade do Departamento Nacional do Sesc.

Todos os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional devem preservar o patrimônio da instituição, suas instalações, seus equipamentos e materiais e utilizá-los de maneira adequada, para o fim a que se destinam, com segurança e, exclusivamente, na execução de suas atividades profissionais. O mesmo se aplica em relação aos parceiros e clientes que precisarem utilizar os ativos e o patrimônio do Departamento Nacional para o desempenho de suas atividades.

É vedada a cessão, empréstimo ou comercialização de qualquer ativo pertencente ao patrimônio do Departamento Nacional sem a respectiva autorização formal por parte da administração superior.

É considerado um ativo da instituição, inclusive, toda propriedade do Departamento Nacional toda e qualquer produção ocorrida no exercício profissional de seus empregados, tais como: apostilas, apresentações, procedimentos, planilhas, softwares, treinamentos, vídeos, estudos e relatórios, entre outros.

Os empregados, estagiários, jovens aprendizes, representantes e prestadores de serviços deverão preservar a propriedade intelectual do Departamento Nacional, de seus parceiros ou fornecedores, informando à chefia imediata ou à administração superior sempre que houver a percepção, de alguma forma, que essa premissa está sendo desrespeitada.



### 11.1. Dados pessoais e privacidade

Para o Departamento Nacional do Sesc, a proteção de dados pessoais de todos os que se relacionam com a instituição é um valor indispensável para a continuidade dos negócios.

É importante que todos sigam nossas normas e nossos procedimentos sobre dados pessoais e privacidade. Em conformidade com o documento Guia LGPD, que estabelece orientações e regras de tratamento de dados pessoais para o Departamento Nacional do Sesc, em consonância com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional só devem realizar o tratamento de dados pessoais que sejam necessários para cumprir com os requisitos da instituição, conforme permitido por lei.

Assim, o uso desses dados é pautado pelo respeito e pela boa-fé e observância aos princípios nela previstos, a saber: finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas.

Portanto, sempre trate os dados pessoais e a privacidade de terceiros com respeito. Realize apenas os tratamentos de dados pessoais que sejam necessários para o desempenho de suas funções, em especial em relação aos dados classificados como sensíveis pela LGPD.

### 11.2. Segurança da informação

A segurança da informação no Departamento Nacional do Sesc é responsabilidade de todos os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional, preservando a segurança de dados e informações, os equipamentos de informática, os sistemas eletrônicos, os softwares e quaisquer outros recursos informatizados, utilizando-os exclusivamente para fins institucionais, conforme diretrizes da Política de Segurança da Informação.

### 11.3. Comunicação institucional

Pauta-se pelo profissionalismo, verdade e responsabilidade social, utilizando informações claras e objetivas em conformidade com as diretrizes internas.

Toda e qualquer solicitação de informações institucionais, entrevistas ou abordagem de qualquer veículo de comunicação e participação de eventos (palestras, webinars etc.), deverá ser direcionada à área de Comunicação do Departamento Nacional do Sesc.



Os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional não estão autorizados a falar em nome da instituição, por meio de qualquer veículo de comunicação, ainda que para prestar informações pontuais, a menos que sejam orientados pela área de Comunicação.

#### 11.4. Uso de redes sociais

Todos os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional do Sesc devem zelar pela imagem da instituição. Não devem atuar nas redes sociais ou em qualquer meio de comunicação, desrespeitando os valores institucionais, a Política, as Normas de Segurança da Informação do Departamento Nacional, as regras de proteção de dados pessoais, assim como este Código, tampouco emitir manifestações em nome do Sesc.



## 12. Integridade das demonstrações financeiras e documentos institucionais

Todos os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional do Sesc envolvidos na elaboração de registros financeiros e documentos institucionais, de qualquer natureza, devem realizá-los a tempo, com informações precisas e verdadeiras.

É vedado a qualquer empregado alterar indevidamente registros contábeis, relatórios financeiros e qualquer documento institucional.

## 13. Canal de Denúncias

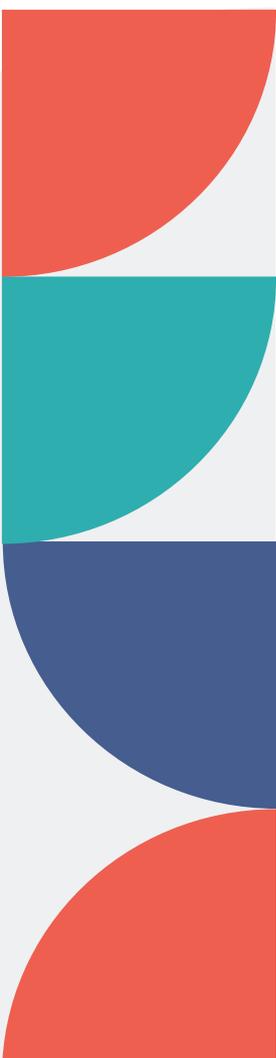
Situações que caracterizem violação aos dispositivos constantes neste Código, bem como às normas e aos regulamentos internos do Departamento Nacional do Sesc, devem ser comunicadas à Comissão de Ética do Departamento Nacional do Sesc, por meio do Canal de Denúncias, e sujeitam os infratores a medidas disciplinares ou à legislação aplicável, considerando a natureza e a gravidade da infração.

É vedada qualquer retaliação aos profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional do Sesc pela utilização legítima do Canal de Denúncias, podendo ser aplicadas as medidas pertinentes em proteção ao denunciante de boa-fé.

Serão observados os procedimentos que objetivem resguardar os direitos das partes, respeitando sempre o sigilo das informações, o anonimato e a legislação, não havendo qualquer punição àquele que efetuar uma denúncia de boa-fé, ainda que não comprovada.

A omissão em informar sobre uma infração a este Código, praticar comunicação caluniosa ou agir de má-fé a respeito do descumprimento do presente documento ensejará em prática de crime previsto na legislação brasileira.

O Canal de Denúncias do Departamento Nacional do Sesc está disponível para que dirigentes, empregados, estagiários, jovens aprendizes, fornecedores, terceiros, clientes e o público em geral apresentem denúncias que envolvam irregularidades relacionadas ao cumprimento deste Código e das Políticas de Integridade da instituição e poderá ser acessado no endereço eletrônico constante no final deste Código.



## 14. Compromisso ético

Os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional do Sesc devem agir com honestidade, integridade e lealdade, evitando qualquer ato de corrupção, suborno, extorsão, fraude, desvio de recursos, abuso de poder, conflito de interesses, uso indevido de informações confidenciais, violação de direitos autorais, violação de direitos de propriedade intelectual, violação de direitos humanos, discriminação, assédio moral ou sexual, e qualquer outro ato que possa comprometer a ética e a moralidade no exercício de suas funções.

Assim, todos os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional se comprometem a não induzir ou participar da prática de atos de improbidade administrativa.

## 15. Medidas disciplinares e gestão de consequências

A infração a qualquer disposição deste Código sujeitará o infrator às seguintes medidas disciplinares, aplicadas conforme normativos internos do Departamento Nacional do Sesc, cuja gravidade da violação ou não conformidade independe da posição hierárquica do empregado:

- I. Advertência verbal.
- II. Advertência por escrito.
- III. Suspensão.
- IV. Demissão sem justa causa.
- V. Demissão por justa causa.

O Departamento Nacional regula a aplicação de medidas disciplinares e suas consequências em suas normas e regulamentos internos.

## 16. Comissão de Ética

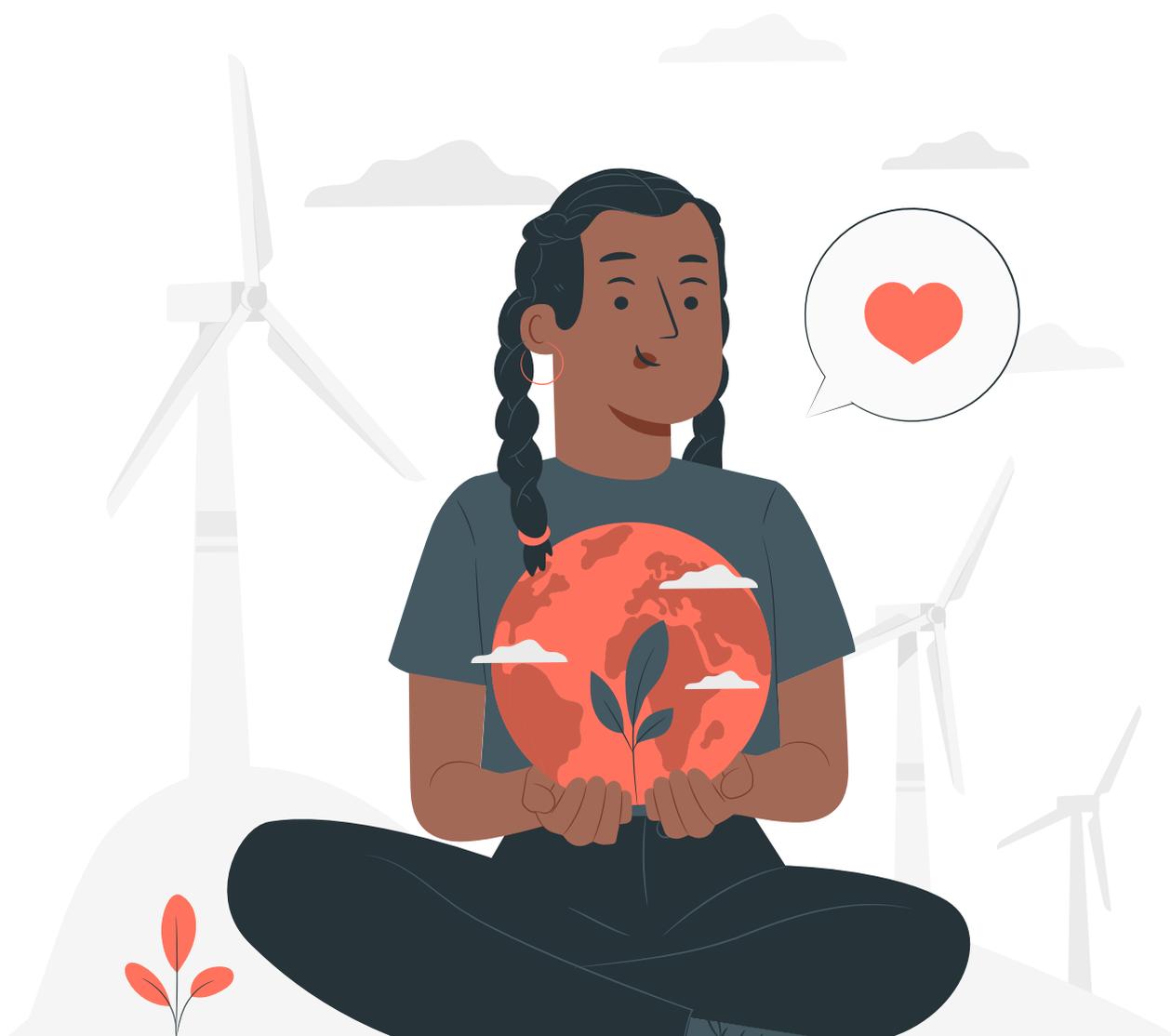
À Comissão de Ética compete: implementar, garantir divulgação nos canais de comunicação e propor revisões e atualizações do Código de Conduta e Ética.

Compete, ainda, à Comissão de Ética receber, acolher e apurar denúncias, assim como definir encaminhamentos, tratativas e respostas às denúncias recebidas.

## 17. Responsabilidade socioambiental

Todos os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional do Sesc devem agir com responsabilidade socioambiental, conduzindo suas atividades por meio de práticas que promovam a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável, por meio da otimização de procedimentos e do uso dos recursos de forma responsável e sem desperdício, produzindo maior eficiência operacional e sustentação econômica.

Para tanto, o Departamento Nacional atua em conformidade com todas as leis ambientais aplicáveis e está comprometido com a gestão socioambiental, contribuindo para reduzir os impactos ao apoiar o desenvolvimento nas dimensões econômica, social, ambiental e cultural das áreas em que conduz seus negócios. Para tanto, o Departamento Nacional atua em conformidade com todas as leis ambientais aplicáveis, e está comprometido com a gestão socioambiental, contribuindo para reduzir os impactos ao apoiar o desenvolvimento nas dimensões econômica, social, ambiental e cultural das áreas em que conduz seus negócios.



## 18. Considerações gerais

No momento da admissão dos empregados, é obrigatória a ciência ao compromisso de observância aos princípios éticos e às regras de conduta contidas neste Código.

Nos processos de aquisição, há de se observar o aceite do fornecedor a este Código de Conduta e Ética.

Caberá a todas as áreas do Departamento Nacional do Sesc garantir que os profissionais que atuam em nome do Departamento Nacional conheçam e apliquem os preceitos deste Código e das normas e procedimentos internos da entidade, que estarão disponíveis em ambiente de intranet.

Casos omissos, dúvidas de interpretação, alcance, procedimentos e denúncias referentes a qualquer assunto a ser tratado com relação a este Código devem ser apreciados pela Comissão de Ética, por meio do Canal de Denúncias, no endereço eletrônico: [https://contatoseguro.com.br/pt/cnc\\_sesc\\_senac](https://contatoseguro.com.br/pt/cnc_sesc_senac).

Este Código poderá ser alterado pela instituição, mediante as revisões bienais e/ ou pontuais, unilateralmente, a seu exclusivo critério, e sua versão atualizada ficará disponível na Intranet e no Portal de Transparência do Departamento Nacional do Sesc.





# Glossário

**Abuso de autoridade:** uso indevido do poder concedido a uma autoridade para prejudicar, coagir ou violar os direitos de uma pessoa. O abuso de autoridade pode envolver desde ameaças verbais até o uso excessivo da força física, passando pela falsificação de provas, prisões arbitrárias, violações de direitos humanos, entre outros.

**Assédio eleitoral:** prática ilegal de pressionar, coagir ou intimidar eleitores com o objetivo de influenciar seu voto em uma eleição. Isso pode incluir ameaças de retaliação ou punição se o eleitor não votar em um determinado candidato ou partido, a oferta de recompensas ou incentivos para votar em um candidato ou partido específico, a divulgação de informações falsas ou enganosas sobre os candidatos ou partidos concorrentes e a distribuição de propaganda eleitoral ilegal ou fraudulenta.

**Assédio moral:** exposição dos empregados durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções a situações abusivas, humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, ou que, por sua gravidade, prejudique a dignidade ou a integridade psicológica de uma pessoa, constrangendo-a de forma a desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a instituição.



**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:

- **ser uma condição clara para manter o emprego;**
- **influir nas promoções da carreira do assediado;**
- **prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima;**
- **ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso;**
- **oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavoreça 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.**

**Brindes:** item promocional que a instituição oferece como um incentivo para que os clientes comprem um produto ou serviço específico. Os brindes podem ser oferecidos como parte de uma promoção ou campanha de marketing para atrair clientes e incentivar vendas. Exemplos de brindes incluem amostras gratuitas de produtos, cupons de desconto, brinquedos de fast-food, chaveiros, adesivos, camisetas, canecas, canetas, cadernos, entre outros.

**Bullying:** prática de brincadeiras depreciativas ou atos violentos, intencionais e repetidos, que causam danos físicos e/ou psicológicos.

**Canal de Denúncias:** meio confidencial para receber denúncias de qualquer violação ou não conformidade com este Código, políticas, normas e procedimentos da instituição, bem como qualquer lei, norma ou regulamento governamental aplicável, ou aos padrões éticos e morais da instituição.

**Comissão de Ética:** canal de atendimento disponível a dirigentes, empregados, estagiários, jovens aprendizes, prestadores de serviço temporários e terceirizados, fornecedores e empresas que mantêm relação com a instituição, para o recebimento de sugestões, elogios, reclamações e denúncias. Atua na prevenção e solução de conflitos, garantindo uma avaliação justa e imparcial das demandas, visando ao aprimoramento do diálogo, da transparência dos atos de gestão e à promoção da melhoria contínua dos produtos e serviços da instituição.

**Comunicação tempestiva:** comunicação feita no momento certo, adequado, oportuno.

**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.

**Corrupção:** ato de usar a posição de poder ou influência para obter vantagens pessoais ou benefícios indevidos em detrimento do interesse público ou do bem comum.

**Doações institucionais:** transferências realizadas por empresas, organizações e instituições a outras entidades sem fins lucrativos, como instituições de caridade, ONGs, instituições de ensino e pesquisa, entre outras. Essas doações são geralmente realizadas com o objetivo de apoiar projetos e iniciativas que estejam alinhados com as causas e valores da empresa doadora ou que possam trazer benefícios para a sociedade como um todo.

**Dado pessoal:** informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável.

**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 preconceito.

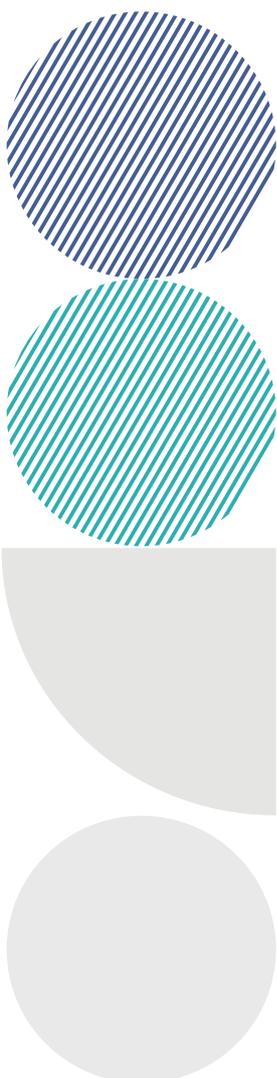
**Ética:** conjunto de princípios morais que servem de guia para as relações entre os indivíduos na sua comunidade e no desempenho de uma atividade profissional.

**Fraude:** se refere a uma ação ou comportamento enganoso ou desonesto, geralmente com o objetivo de obter ganho financeiro ou benefício pessoal. É uma prática ilegal que envolve o uso de engano, mentira ou falsificação para obter algo de valor ou causar prejuízo a outra pessoa ou organização.

**Governança corporativa:** modelo pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre dirigentes e órgãos de controle.

**Hospitalidade:** compreende deslocamentos (aéreos, terrestres e/ou marítimos), hospedagens, alimentação, entretenimentos.

**Improbidade Administrativa:** ato ilegal ou contrário aos princípios básicos da Administração Pública no Brasil, cometido por agente público ou privado, durante o exercício de função pública, decorrente desta ou equiparada a esta.



**Inadequado/inadequadamente:** aquilo que é impróprio, inconveniente. Algo que não atende às expectativas ou exigências de uma determinada situação.

**Legislação:** conjunto de leis brasileiras, regulamentos e normas institucionais.

**Medidas disciplinares:** punições por infrações às obrigações profissionais e normas de conduta da instituição.

**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.

**Pessoa Politicamente Exposta (PPE):** consideram-se pessoas politicamente expostas os agentes públicos que desempenham ou tenham desempenhado, nos últimos cinco anos, no Brasil ou em países, territórios e dependências estrangeiras, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares e estreitos colaboradores.

**Poder Público:** conjunto dos órgãos com autoridade para realizar os trabalhos do Estado, constituído de Poder Legislativo, Poder Executivo e Poder Judiciário.

**Presentes:** são itens que são oferecidos sem uma intenção comercial direta, geralmente como uma forma de agradecimento, celebração ou reconhecimento e podem variar de um simples cartão ou flores a itens mais caros, como joias ou eletrônicos. Entretanto, para fins deste Código, é importante considerar o contexto e evitar presentes que possam ser interpretados como subornos ou conflito de interesses.

**Princípios:** conceitos que regulam o comportamento ou ação de alguém, opiniões, convicções.

**Privacidade de dados:** o direito que o titular tem de controlar o uso e a divulgação de informações pessoais que pertencem a ele. Se refere à capacidade de manter informações pessoais seguras e protegidas de indivíduos, organizações ou governos que possam tentar obter ou usar essas informações sem consentimento.

**Relacionamento íntimo:** relacionamento emocional e afetivo que envolve uma profunda conexão e intimidade entre duas pessoas. Esse tipo de relacionamento geralmente envolve uma forte atração física e sexual, além de um sentimento de amor, confiança e compromisso mútuo.

**Reputação:** opinião que as pessoas ao seu redor têm em relação a alguém.

**Respeito mútuo:** 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.

**Sigilo:** manter em segredo. É a prática de manter informações ou segredos confidenciais e protegidos de acesso não autorizado.

**Sustentabilidade/sustentável:** a capacidade de sustentação envolve um conjunto de ideias, estratégias e atitudes ecologicamente corretas, economicamente viáveis, socialmente justas e culturalmente diversas.

**Transparência:** qualidade do que transmite a verdade sem adulterá-la.

**Tratamento de dado pessoal:** toda operação realizada com informação que identifica, direta ou indiretamente, um indivíduo, compreendendo a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração de dados.

**Valor comercial:** é qualquer produto, serviço, recurso ou ativo que pode ser comprado ou vendido no mercado e que tem um valor econômico para as pessoas ou empresas que o possuem ou desejam possuí-lo. Em outras palavras, é algo que tem valor monetário e pode ser negociado com o objetivo de gerar lucro ou renda.

**Vestimenta incompatível com o ambiente de trabalho:** é aquela que contradiz com a imagem e a reputação da instituição. Entre outros aspectos, remete ao exagero ou desleixo. Por exemplo, o uso de saias/vestidos curtos, bermuda, decotes ou maquiagem em excesso, roupas reveladoras ou com mensagens inadequadas pode ser inapropriado em um ambiente de trabalho.



**Violação:** ação ou omissão de uma pessoa ou organização que infringe uma regra, lei, contrato, acordo ou direito de outra pessoa ou entidade. Pode-se dizer que é uma quebra de confiança, um desrespeito a um acordo previamente estabelecido ou uma transgressão de normas sociais, legais ou éticas.



**A vida  
acontece  
com o Sesc**

