

GUIA DE CONDUTA ÉTICA



GUIA DE CONDUTA ÉTICA



Julho | 2017

Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (Cebraspe), pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, qualificado por meio do Decreto n.º 8.078/2013 como Organização Social (OS), supervisionado pelo Ministério da Educação (MEC) mediante contrato de gestão, com a interveniência da Fundação Universidade de Brasília (FUB) e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), tendo como finalidade precípua fomentar e promover o ensino, a pesquisa científica, o desenvolvimento tecnológico, o desenvolvimento institucional e a difusão de informações, experiências e projetos de interesse social e utilidade pública nas áreas de avaliação, certificação e seleção.



MISSÃO

Promover, de forma inovadora e efetiva para a sociedade, seleções, certificações e avaliações de pessoas e sistemas de ensino e pesquisas aplicadas à educação, embasadas em processos científicos, tecnológicos, logísticos e de segurança.



VISÃO

Ser reconhecida como a melhor e mais inovadora prestadora de serviços de interesse da sociedade dedicados a seleções, certificações e avaliações de pessoas e sistemas educacionais.



VALORES



Transparência



Respeito ao ser humano



Comprometimento



Excelência



Credibilidade



Inovação



Ética

SUMÁRIO

Apresentação	5
Código de Ética e Conduta	7
Não cumprimento do código	8
Valores	8
Ética	9
Transparência	10
Respeito ao ser humano	12
Comprometimento	14
Excelência	16
Credibilidade	18
Inovação	20
Liderança	22
Conduta ética com relação ao público externo	24
Fornecedores	24
Concorrentes	25
Clientes	26
Conduta ética dos colaboradores externos	27
Visitantes	27
Terceirizados	28
Comissão de Ética e Disciplina	29
Canal de Ética <i>on-line</i>	30
Dúvidas sobre comportamentos	32

APRESENTAÇÃO



Entende-se por cultura corporativa as crenças e os hábitos de uma organização que são instituídos por meio de valores e princípios compartilhados por todos os seus membros e que a distinguem de outras organizações. Valores são traços e qualidades considerados importantes para um grupo, e que representam as prioridades e os referenciais da organização. Eles ajudam a esclarecer os preceitos de que a empresa não abre mão e a demonstrar os conceitos e as crenças que fundamentam a missão e viabilizam a visão de uma instituição. Os valores eleitos pela cultura corporativa do Cebraspe são transparência, respeito ao ser humano, comprometimento, excelência, credibilidade, inovação e ética.

O colaborador, no curso de sua jornada de trabalho ou fora dela, tem a responsabilidade individual de decidir entre o que é legal ou ilegal, justo ou injusto, conveniente ou inconveniente, oportuno ou inoportuno, e, principalmente, entre o que é honesto ou desonesto. Para isso, é preciso que ele procure sempre se orientar pelos padrões éticos da organização e tenha ciência de que suas atitudes, seus atos e suas ações podem repercutir na sua reputação e na do Centro. Desse modo, o objetivo deste guia é instruir, direcionar e orientar o colaborador a respeito dos padrões éticos da instituição, a fim de que este tenha autonomia para agir com consciência ética.

Neste guia é apresentado o conjunto de orientações e normas relativas aos padrões éticos de conduta abordados no Código de Ética e Conduta do Cebraspe, que são fundamentados na integridade, na conduta pessoal ilibada, na honestidade e no profissionalismo, preceitos esses que, juntamente com os valores, devem amparar de forma contínua e perseverante o colaborador no desempenho de suas atribuições. Portanto, o comportamento ético pautado nos valores do Centro é imprescindível para que o Cebraspe



tenha harmonia em sua estrutura organizacional, garantindo a confiança a todos seus colaboradores e a todas as partes interessadas, e continue a destacar-se pela excelência dos serviços prestados à sociedade brasileira.

Por fim, o Cebraspe pede uma leitura atenta deste guia a fim de que as orientações aqui apresentadas sejam conhecidas e compartilhadas, considerando que cada colaborador deve assumir o compromisso de instruir-se sobre as diretrizes estabelecidas pelo Código de Ética e Conduta, bem como o de estimular sua observância entre os colegas de trabalho e as partes interessadas.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Uma vez que a cultura corporativa do Centro reflete sua missão, sua visão e seus valores, este guia busca o comprometimento dos colaboradores com as normas e as diretrizes estabelecidas no Código de Ética e Conduta do Cebraspe. O código busca harmonizar os valores pessoais e profissionais componentes da estrutura organizacional pautados em preceitos legais, éticos e morais. Além dos valores compartilhados pelo Cebraspe estão os princípios da dignidade, do decoro, do zelo, da ética, da eficiência e da consciência dos princípios morais e legais que devem nortear a conduta dos colaboradores no exercício de suas funções.

Ressalta-se que o código se aplica a todos os colaboradores do Cebraspe – diretores, gestores, empregados efetivos e temporários, servidores públicos cedidos, consultores, profissionais autônomos, estagiários, jovens aprendizes etc. –, bem como a suas partes interessadas – clientes, fornecedores, instituições afins ou parceiras, organizações governamentais ou privadas etc. – enquanto atuarem no ou pelo Cebraspe, desempenharem atividades em favor dele ou o representarem. Logo, a adesão ao código é obrigatória a todos e é formalizada por meio da leitura e da assinatura do Termo de Recebimento e Compromisso de Cumprimento do Código de Ética e Conduta do Cebraspe.



NÃO CUMPRIMENTO DO CÓDIGO

O não cumprimento do Código de Ética e Conduta do Cebraspe constitui desrespeito a um compromisso com os padrões de conduta valorizados pelo Centro e, conseqüentemente, com a própria organização. Caso seja constatada violação de qualquer norma estabelecida no código, serão adotadas as medidas cabíveis, como orientações, advertências, suspensões, desligamentos, sanções cíveis e penais, sempre com garantia de pleno direito de defesa e argumentação das partes envolvidas. Se acusado de infração, o colaborador não poderá alegar, em sua defesa, desconhecimento do código.

VALORES

Transparência, respeito ao ser humano, comprometimento, excelência, credibilidade, inovação e ética são os valores do Cebraspe e devem guiar as ações dos colaboradores e das partes interessadas, de modo que seja refletida a seriedade do trabalho realizado na organização. O Código de Ética e Conduta do Cebraspe é um instrumento representativo desses valores que norteiam a conduta de todos os envolvidos com a organização. Ele está associado à visão e à missão do centro, o qual tem como objetivo prestar serviços de excelência à sociedade, sempre com respeito aos princípios constitucionais de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e economicidade. O rigoroso cumprimento das leis e dos requisitos legais e fiscais é uma máxima da instituição.

A seguir, são apresentadas as definições dos valores que norteiam a conduta no Cebraspe seguidas de exemplos comportamentais éticos e antiéticos relacionados a eles.

ÉTICA

A palavra ética tem origem grega, derivada do termo *ethos*, que originalmente significa “modo de ser, costume ou hábito”, e pode ser reconhecida como a teoria das ações humanas. A ética é, a um só tempo, uma área de pesquisa do conhecimento e a disposição presente em cada pessoa para agir de maneira refletida, responsável, justa, consciente e correta.

As pessoas são éticas na medida em que suas ações passam a ser avaliadas e orientadas por princípios éticos claramente estabelecidos. Por isso, o pensamento é uma condição para a ética e deve ser orientado para a autodeterminação, a fim de que as pessoas, conscientes de si mesmas, tenham condições para fazer escolhas, reconhecendo suas implicações e suas responsabilidades e tendo como objetivo o alcance de um bem comum à maioria. A ética corresponde à dimensão da existência humana capaz de levar ao aperfeiçoamento constante de cada pessoa.



TRANSPARÊNCIA

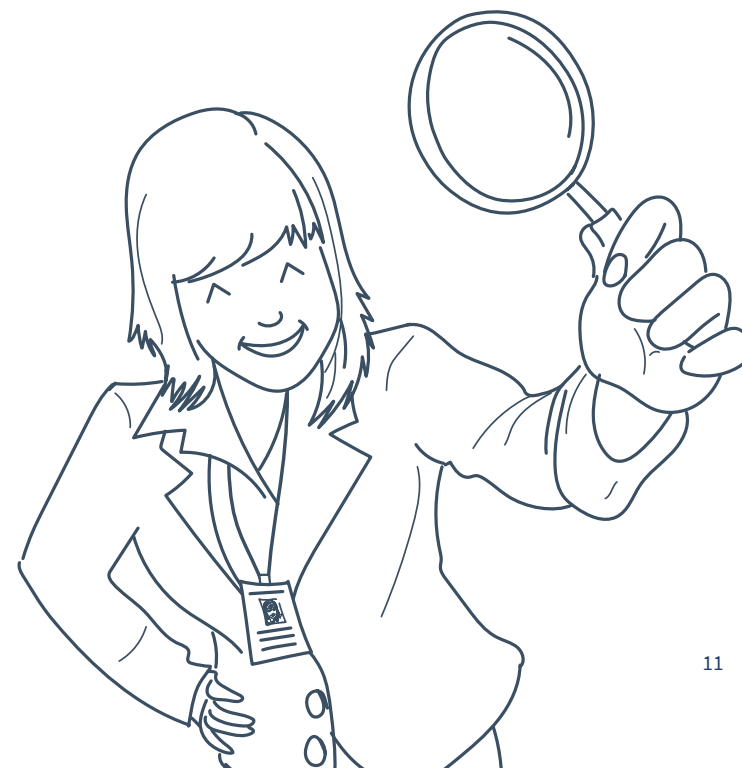
É uma virtude decorrente da honestidade que impede a ocultação de características pessoais. Por meio da transparência, o indivíduo revela-se como ele é de fato, nem melhor, nem pior. A pessoa transparente revela sinceramente como é e o que pode fazer, sem exageros e mentiras para criar vantagens ou desvantagens indevidas. Ser transparente é ser honesto e responsável por dizer sempre a verdade. A transparência de uma organização é resultado da transparência entre as pessoas que a compõem.

Comportamentos éticos

- ✓ Ser honesto, reto, leal e justo, demonstrar toda a integridade do seu caráter.
- ✓ Escolher sempre a opção que garanta a integridade de sua atuação e da atuação do Centro quando estiver diante de contexto dúbio.
- ✓ Cumprir de forma rigorosa as leis e os requisitos legais e fiscais nas relações do Cebbraspe com todos os entes governamentais.
- ✓ Desempenhar as funções ou as tarefas de seu cargo sempre de acordo com os interesses do Centro e observando a confiança que lhe foi dada.
- ✓ Reportar fatos sobre os quais tenha razões suficientes para acreditar que não foram cumpridas as regras.
- ✓ Prestar assistência aos responsáveis pela apuração e pela determinação de fatos graves.
- ✓ Disponibilizar informação aos órgãos de imprensa apenas com autorização prévia do Diretor-Geral, uma vez que a comunicação do Cebbraspe com a imprensa se dá prioritariamente pela Assessoria de Comunicação do Centro.

Comportamentos antiéticos

- ✗ Dar, prometer ou oferecer presente ou benefício para servidor público ou qualquer agente privado a fim de obter algum tipo de vantagem ou privilégio para si ou para terceiros.
- ✗ Transmitir qualquer informação ou dado sigiloso a qualquer órgão da administração pública direta ou indireta sem prévio e claro conhecimento e autorização do Diretor-Geral.
- ✗ Aceitar presentes, comissões, propina, oferta de dinheiro etc. em troca de favores de quaisquer tipos.
- ✗ Apresentar notícias, fatos ou dados falsos com a finalidade de ser admitido em emprego, cargo ou função, ou, ainda, de obter promoção ou vantagem pessoal e/ou salarial.



RESPEITO AO SER HUMANO

O respeito é considerado tanto um valor pessoal como um valor coletivo. Respeitar o ser humano significa respeitar a si mesmo. A consciência de cada um acerca de seu próprio valor favorece o reconhecimento do valor de todas as pessoas. O respeito coletivo corresponde ao entendimento de que cada ser humano é único e deve assim ser considerado, o que envolve a aceitação de todas as suas diferenças, sejam elas de raça, religião, gênero, condição social ou tipo de atividade profissional que desempenha. O fato de que cada um possui crenças, valores e princípios individuais, sobre os quais fundamenta suas decisões, exige respeito, sem imediatismos, julgamentos ou preconceitos na forma de lidar com a complexidade da natureza humana.

Comportamentos éticos

- ✓ Ser cortês, acessível e atento.
- ✓ Respeitar a capacidade e as limitações individuais de todos, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de etnia, gênero, orientação sexual, nacionalidade, idade, religião, cunho político e posição social.
- ✓ Ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum medo de, caso necessário, expor qualquer comportamento indevido de superior hierárquico.
- ✓ Resistir e não se submeter às pressões de colegas ou de partes interessadas que pretendam obter quaisquer favores, benefícios ou vantagens indevidas em função de ações imorais, ilegais ou antiéticas, as quais devem ser denunciadas.
- ✓ Reportar imediatamente aos superiores hierárquicos qualquer situação que tenha o potencial de submeter qualquer colaborador a real ou aparente conflito entre os interesses dele e os interesses do Cebraspe.

- ✓ Comunicar aos superiores imediatos caso mantenha ou inicie relacionamento afetivo íntimo na condição de subordinação hierárquica direta ou indireta, para que seja gerido o eventual risco de conflito de interesses.
- ✓ Portar-se profissionalmente em todos os casos de relação de parentesco e não deixar que as relações extraprofissionais influenciem suas condutas e posturas profissionais.

Comportamentos antiéticos

- ✗ Exercer função, poder ou autoridade com finalidade contrária ao interesse do Cebraspe.
- ✗ Permitir que interesses de ordem pessoal interfiram na relação com colegas, clientes, participantes dos eventos ou superiores hierárquicos.
- ✗ Incorrer em perseguições e/ou atitudes guiadas por simpatias, antipatias ou caprichos relacionados a interesses de ordem pessoal.
- ✗ Praticar assédio moral, intelectual, racial, sexual, ou de qualquer outra forma.
- ✗ Cultivar quaisquer práticas ou discursos homofóbicos, racistas, misóginos ou sexistas.
- ✗ Utilizar cargo, função ou informações sobre negócios e assuntos do Centro para influenciar decisões que favoreçam interesses particulares ou de terceiros.
- ✗ Manter relação direta ou indireta de subordinação hierárquica com parceiro(a) conjugal e/ou com parente em linha reta ou colateral.



COMPROMETIMENTO

Ato que decorre da responsabilidade e que corresponde à realização daquilo que se propôs a fazer. O comprometimento exige congruência entre atitudes, comportamentos e palavras, de modo que uma pessoa comprometida é a que se esforça para honrar os seus compromissos. No trabalho, ser comprometido é mais do que cumprir a carga horária e realizar suas atividades, significa assumir postura e atitudes favoráveis ao desenvolvimento da instituição. Trata-se de um envolvimento verdadeiro, ativo e participativo em projetos, com proposições que visem melhorias e aumento de resultados por meio de ações coerentes com as metas e os objetivos almejados.

Comportamentos éticos

- ✓ Ser assíduo e pontual no serviço, cumprindo sua jornada de trabalho conforme estabelecido em contrato e acordado com o gestor.
- ✓ Seguir a regulamentação interna relativa ao registro biométrico de frequência, aos plantões e aos rodízios de escala para os quais for designado.
- ✓ Cumprir, sempre conforme as normas de serviço e as instruções superiores, as tarefas relativas ao seu cargo ou os trabalhos que lhe forem confiados, com critério, segurança, rapidez e confidencialidade.
- ✓ Comprometer-se com o sigilo e a segurança.
- ✓ Ter zelo pelo patrimônio físico – edificações, instalações, mobiliário, material de consumo e demais bens e recursos –, usando-o de forma cuidadosa, racional e com discernimento.
- ✓ Usar crachá, de modo visível e adequado, dentro das dependências do Cebraspe. Caso haja perda ou roubo do crachá, informar imediatamente a área de Gestão de Pessoas e, também, registrar boletim de ocorrência.
- ✓ Apresentar-se ao trabalho, em quaisquer unidades do Cebraspe, com vestimentas e acessórios adequados e que estejam em harmonia com o ambiente corporativo.
- ✓ Utilizar uniforme, nas unidades que exijam seu uso, durante todo o expediente de trabalho, bem como mantê-lo limpo e conservado.

Comportamentos antiéticos

- ✗ Deixar de atender, sem justo motivo, às convocações extraordinárias de serviço.
- ✗ Faltar aos plantões ou aos rodízios quando convocado.
- ✗ Utilizar pessoal ou recursos materiais de trabalho na execução de atividades particulares ou para outros fins que não aqueles relacionados aos objetivos do Cebraspe e às atividades desempenhadas em função deste.
- ✗ Lesar o Cebraspe em qualquer de seus recursos patrimoniais, tanto palpáveis quanto impalpáveis.
- ✗ Apropriar-se de bens que não lhe pertençam.
- ✗ Remover materiais e equipamentos das instalações do Cebraspe sem observar os procedimentos necessários para tanto.
- ✗ Divulgar, explorar ou utilizar conhecimentos, informações ou dados relacionados aos serviços prestados pelo Cebraspe, aos quais teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia mesmo após o término do contrato.
- ✗ Dar declarações, entrevistas e informações, escritas ou verbais, a órgãos de imprensa sem prévia e expressa autorização do Diretor-Geral.
- ✗ Instalar jogos eletrônicos e programas ou aplicativos sem a devida licença de uso e a autorização da área responsável.
- ✗ Interferir em quaisquer procedimentos operacionais realizados no âmbito do Cebraspe, ou tentar obstruí-los, especialmente aqueles relacionados à segurança.
- ✗ Recusar-se a se submeter aos procedimentos de segurança realizados na entrada e saída de instalações ou unidades do Centro.
- ✗ Executar qualquer outra atividade que conflite com seu horário de trabalho.



EXCELÊNCIA

Excelência não é simplesmente um termo sinônimo de perfeição, é uma busca constante por melhorar-se a cada dia e em todos os aspectos, desde os menores. Ter disposição para a excelência significa decidir ser, no momento presente, sempre melhor que antes e fazer o que estiver ao seu alcance para concretizar essa decisão. A excelência, portanto, é algo intencional, ela não nasce com as pessoas, mas está ao alcance de qualquer um que decida por ela como critério de ação. Ser melhor não é uma questão de sorte, por isso, para alcançar a excelência, é preciso submeter-se a um processo disciplinado de autoconhecimento e de reelaboração de condutas e de princípios no exercício das atividades diárias.



Comportamentos éticos

- ✓ Estar atento à imagem que o público pode ter do Centro por meio de suas atitudes e de seus discursos, bem como em relação às vestimentas que usa no trabalho, que devem ser adequadas e estar em harmonia com o ambiente corporativo.
- ✓ Comunicar aos superiores quando presenciar ocorrências que possam desmerecer, depreciar ou rebaixar a reputação e a imagem do Cebraspe, ou quando tomar conhecimento de tais acontecimentos.
- ✓ Evitar comportamento indevido em público e manter conduta adequada quando estiver a serviço do Cebraspe, em veículo com logotipo ou usando qualquer identificação do Centro (crachá, uniforme, camiseta etc.), a fim de zelar pela imagem da organização.
- ✓ Realizar as tarefas que lhe forem atribuídas, seguindo os padrões estabelecidos no Acordo de Desempenho realizado com o gestor imediato.

Comportamentos antiéticos

- ✗ Usar, explorar ou transmitir para si ou para terceiros as informações ou os dados contidos na base de dados da organização para outros fins que não sejam de interesse dela.
- ✗ Alterar, suprimir, modificar ou inutilizar, de qualquer maneira, os sinais codificados ou os dispositivos técnicos introduzidos nos sistemas destinados a identificar ou restringir o acesso sem prévia e expressa autorização. As estações de trabalho, os equipamentos e os sistemas são bens do Cebraspe e devem ser utilizados, exclusivamente, para a realização dos objetivos do Centro.



CREDIBILIDADE

É a qualidade de quem conquistou ou adquiriu a confiança de outras pessoas, atributo ou característica daquilo ou daquele que é crível, essencial nos mais diversos tipos de relacionamentos. Credibilidade é a congruência entre o que se diz e o que se faz, fundamental para a conquista de confiança, empatia, admiração e respeito de colegas, líderes e liderados. Uma pessoa tem credibilidade no trabalho quando outros lhe atribuem os conceitos de ser e parecer verdadeiro, uma característica que se constrói por meio de postura comprometida e de resultados diferenciados, de coerência, honestidade e efetividade na realização de ações e de alcance de metas e objetivos. O profissional crível busca fundamentar suas colocações em dados, pesquisas, experiências, estatísticas e estudos que possam corroborar suas afirmações. A conquista dessa qualidade exige também a coerência entre a vida pessoal e a profissional de cada um, ou seja, tanto dentro como fora do trabalho, a pessoa deve manter atitudes consoantes com suas falas, crenças e valores.

Comportamentos éticos

- ✓ Guardar o sigilo e a confidencialidade de informações, conhecimentos e dados, processados ou não, contidos em qualquer meio, suporte ou formato e que possam ser utilizados para a produção e a transmissão de novos conhecimentos, aos quais o colaborador tenha acesso por executar os serviços contratados pelo Cebraspe ou pela relação jurídica com a organização.
- ✓ Ser cauteloso e discreto nas redes sociais sobre informações que abordem o cotidiano e a rotina de trabalho do Centro.
- ✓ Utilizar os meios de comunicação do Centro exclusivamente para serviços associados aos trabalhos realizados por ele e regulados pelo setor de comunicação.
- ✓ Utilizar correio eletrônico, internet, telefones fixo e celular, correio de voz etc. apenas para assuntos profissionais e que estejam associados à rotina do Centro. Todos os conteúdos enviados ou recebidos por meio dessas mídias são de propriedade do Cebraspe, e cabe a ele o direito de utilizá-los e divulgá-los.

- ✓ Preservar a segurança e a integridade das atividades desenvolvidas pelo Centro.
- ✓ Observar os sistemas de segurança do Cebraspe e não permitir que haja qualquer risco para os serviços por este prestados.
- ✓ Colaborar com os setores responsáveis pela segurança institucional, informando ou reportando atividades ou atitudes suspeitas, que possam colocar em risco a atuação do Centro.

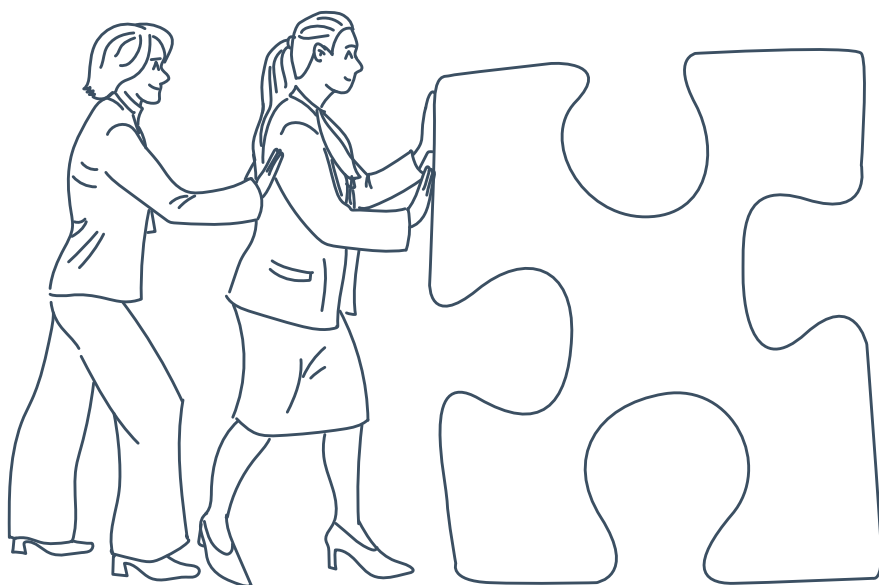
Comportamentos antiéticos

- ✗ Obter ganhos pessoais – seja financeiros, seja de qualquer outra natureza –, que possam conflitar com o desenvolvimento das atividades ou com os interesses da organização.
- ✗ Utilizar a imagem, o logotipo ou qualquer símbolo institucional em *sites*, *blogs* ou perfis sociais não oficiais.
- ✗ Participar de eventos promovidos ou executados pelo Cebraspe caso tenha algum impedimento legal ou de ordem pessoal, técnica, administrativa ou acadêmica.
- ✗ Executar qualquer outra atividade que conflite com seu horário de trabalho.
- ✗ Portar, armazenar ou consumir substâncias entorpecentes nas dependências do Centro.
- ✗ Apresentar-se ao trabalho sob o efeito de substância que acarrete prejuízo ao rendimento físico e à tomada de decisões.
- ✗ Expor as atividades internas cotidianas do Centro em meios eletrônicos, redes sociais ou conversas informais.
- ✗ Utilizar quaisquer informações pertinentes ao trabalho realizado no Cebraspe em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros.
- ✗ Facilitar a transmissão de informações não autorizadas e relacionadas ao trabalho realizado no Cebraspe para terceiros que, de outro modo, não teriam acesso a elas, ainda que sob a promessa de benefício pessoal ou institucional.



INOVAÇÃO

Definida como ação ou efeito de inovar, remete àquilo que é novo, às ideias novas, à novidade. De forma elementar, inovação corresponde ao sucesso de novas ideias, com impactos significativos na estruturação de preços, na participação de mercado, na receita da organização, entre outras possibilidades. Desse modo, pode haver inovação de produtos, processos, modelos de negócios e até mesmo de significados. Inovar é essencial para as organizações e exige uma cultura de criatividade, um clima organizacional estimulante e favorável ao aprendizado. A gestão do conhecimento garante o espaço para a criatividade, pois é a partir de processos criativos que se chega à geração de novas ideias. A inovação pode ser entendida como a materialização dessas ideias.



Comportamentos éticos

- ✓ Prezar pelo patrimônio intelectual do Cebbraspe.
- ✓ Estar sempre atento às atualizações das atividades ligadas à sua função, acompanhando as tendências mercadológicas e o desenvolvimento destas.
- ✓ Desenvolver suas atividades sempre com o intuito de minimizar os impactos ambientais decorrentes delas, observando e seguindo procedimentos avaliados e implantados pelo Centro que otimizem o uso de energia elétrica, água, reciclagens, entre outros recursos, com o objetivo de promover uma cultura sustentável no Centro.

Comportamentos antiéticos

- × Não zelar pelo patrimônio intelectual do Cebbraspe, o que inclui marca e logotipo, tecnologia, informações, fórmulas, planos, estratégias e demais conhecimentos do Centro.
- × Divulgar sem autorização ou utilizar de forma indevida as obras do Cebbraspe.
- × Apresentar resistência a mudanças tecnológicas, políticas, estratégicas e/ou operacionais necessárias ao bom andamento do Centro.



LIDERANÇA

Os líderes e os gestores devem dedicar especial atenção à sua conduta, de modo a adotar postura exemplar, tanto profissional quanto ética e moral, a ser seguida pelos demais colaboradores. Por isso, eles devem ser imparciais em suas ações e tomar decisões fundamentadas em critérios técnicos e justos.

Os gestores devem promover uma gestão participativa e leal, fundamentada na comunicação, sempre informando seus colaboradores sobre diretrizes, objetivos, metas, resultados e estratégias da organização, permitindo e estimulando a liberdade de expressão e de opinião de todos. Eles devem prezar por um ambiente de trabalho saudável, harmonioso e meritocrático, em que haja confiança, respeito e justiça, com o intuito de valorizar as pessoas e gerar bem-estar entre elas.

É necessário que os gestores acompanhem o processo de ambientação dos novos colaboradores e forneçam orientações e treinamentos necessários para o cumprimento de suas atribuições. Nesse processo de ambientação, os gestores devem esclarecer que, no exercício de suas atividades, os colaboradores representam a organização e participam da construção da imagem desta; e que, por essa razão, eles devem, entre outros aspectos, preocupar-se em usar roupas que valorizem e não prejudiquem essa imagem, portar em lugar visível o crachá de identificação e, obviamente, seguir todas as orientações de natureza ética, as quais também contribuirão para a imagem que o público externo fará do Cebraspe. Para contribuir com essa ambientação, os gestores dispõem do Programa de Integração de Novos Colaboradores do Cebraspe.

Ainda cabe ao gestor, em consonância com as orientações institucionais, prover os meios necessários para o desenvolvimento das atividades dos colaboradores. Do mesmo modo, é fundamental que ele estabeleça metas de comum acordo com o colaborador e acompanhe seu desempenho, além de fornecer *feedbacks* regulares e objetivos para corrigir eventuais desvios. Para essas ações, os gestores têm como guia o Programa de Avaliação de Desempenho do Cebraspe.

Comportamentos éticos da liderança

- ✓ Ser imparcial em todas as relações no ambiente de trabalho tratando a todos com igualdade, justiça e respeito.
- ✓ Agir exemplarmente, de modo correto e ético, com comportamentos que possam ser admirados, replicados e repetidos pelos colaboradores.
- ✓ Comunicar-se com sua equipe no momento certo, utilizando o tempo necessário, sempre com clareza e respeito.
- ✓ Delegar tarefas e responsabilidades de acordo com o cargo do colaborador.
- ✓ Fornecer *feedback* completo para o colaborador, considerando características positivas e negativas de seu trabalho, com base em dados e fatos.

Comportamentos antiéticos da liderança

- ✗ Apresentar comportamentos contrários aos valores da organização, colocando em risco a imagem da área em que atua e a imagem da própria instituição.
- ✗ Centralizar o conhecimento, as ações e as decisões, restringindo a autonomia do setor e dos colaboradores ali lotados.



CONDUTA ÉTICA COM RELAÇÃO AO PÚBLICO EXTERNO

FORNECEDORES

As relações do Cebraspe com seus fornecedores são comerciais e legais e devem ser tratadas com respeito e honestidade em todos os campos da relação de negócio. A escolha e a contratação de fornecedores devem ter como orientação critérios técnicos, profissionais e éticos e ser conduzidas por processos predefinidos, que impossibilitem decisões apoiadas em interesses pessoais. Com base nisso, não devem ser contratadas empresas nas quais haja participação acionária ou interesse direto de colaboradores do Cebraspe. Aquelas que forem contratadas como fornecedoras devem apresentar conduta condizente com as diretrizes do Cebraspe.

Comportamentos éticos

- ✓ Honrar pagamentos considerando as datas de vencimento definidas em contrato.
- ✓ Comunicar à Comissão de Ética e Disciplina do Cebraspe eventual oferta de favores, benefícios ou vantagens indevidas.

Comportamentos antiéticos

- ✗ Exigir vantagens dos fornecedores para a efetuação de negócios ou aquisições.
- ✗ Ser parcial na contratação de fornecedores, enviando informações específicas apenas para determinados participantes.



CONCORRENTES

O relacionamento com os concorrentes deve ser profissional, evitando-se quaisquer ações ou práticas que possam caracterizar concorrência desleal. Nenhum colaborador está autorizado a fornecer quaisquer informações do Cebraspe aos concorrentes. Em caso de o colaborador ter grau de parentesco ou relação afetiva íntima com funcionários de instituições concorrentes, ele deve comunicar tal fato ao seu superior hierárquico.

Comportamentos éticos

- ✓ Rasgar documentos internos antes de descartá-los.
- ✓ Respeitar preceitos da livre concorrência.
- ✓ Respeitar a propriedade intelectual dos concorrentes e não utilizar suas informações sem expressa autorização deles.

Comportamentos antiéticos

- ✗ Trocar informações com parentes ou conhecidos sobre assuntos internos relacionados ao Cebraspe.
- ✗ Divulgar informações sigilosas que possam colocar o Cebraspe em desvantagem em uma negociação comercial, causando perda financeira à instituição ou dano à sua imagem.
- ✗ Tecer comentários que possam afetar a imagem de concorrentes ou contribuir para a disseminação de boatos sobre eles.



CLIENTES

Os colaboradores do Cebraspe devem manter sempre a cordialidade, a agilidade, a eficiência, o respeito e a ética nas relações com os clientes e fornecer informações claras e precisas em resposta a solicitações e reclamações. As demandas e as sugestões de clientes devem ser registradas e encaminhadas ao setor responsável com a devida prontidão. A resposta ao cliente, mesmo que seja negativa, deve ser entregue de maneira adequada e no prazo esperado. Não é permitido aos colaboradores dar, aceitar, pedir, prometer, oferecer ou receber, de cliente, concorrente ou fornecedor, presentes ou benefícios pessoais, para si ou para outrem. A satisfação e a superação das expectativas do cliente devem ser o foco dos serviços prestados pelo Cebraspe.

Comportamentos éticos

- ✓ Ter honestidade e transparência no relacionamento com clientes.
- ✓ Apresentar claramente as informações necessárias para que os clientes tomem decisões de forma precisa e independente.

Comportamentos antiéticos

- ✗ Trocar informações com parentes ou conhecidos sobre assuntos confidenciais relacionados ao negócio do Cebraspe, às negociações dele ou às informações sigilosas de concorrentes.
- ✗ Oferecer produtos e prazos que sabidamente não serão entregues conforme estabelecido.



CONDUTA ÉTICA DOS COLABORADORES EXTERNOS

Todos os integrantes da força de trabalho do Cebraspe devem observar o Código de Ética e Conduta do Centro, inclusive parceiros e prestadores de serviços. Os fornecedores de produtos ou serviços devem ser incentivados a adotar normas éticas e de conduta similares às adotadas pela organização.

VISITANTES

O ingresso de visitantes nas dependências do Cebraspe só é permitido após identificação e, em áreas mais restritas, após vistoria realizada pelo setor de segurança. Depois de serem devidamente identificados e autorizados a ingressar no Cebraspe, os visitantes devem ser acompanhados de um colaborador, uma vez que não podem circular nas dependências da organização sem os devidos credenciamento e acompanhamento.

Comportamentos éticos

- ✓ Ao receber visitantes nas dependências do Cebraspe, encaminhá-los à recepção para que sejam identificados e recebam o crachá de visitante.
- ✓ Receber visitantes e conduzi-los diretamente ao local da reunião.



Comportamentos antiéticos

- ✗ Facilitar acesso de visitante antes de realizar identificação e processo de segurança.
- ✗ Deixar que o visitante tenha acesso a locais não relacionados à reunião de que ele participará.

TERCEIRIZADOS

Os profissionais terceirizados que prestam serviços ao Centro também devem seguir os padrões de conduta ética e de segurança do Cebraspe. Cabe ao gestor deles passar as orientações a respeito de tais padrões antes do início de qualquer trabalho.

Comportamentos éticos

- ✓ Observar e comunicar ao gestor imediato ou relatar no Canal de Ética *on-line* situações de conflito ou de descumprimento dos princípios éticos e de conduta do Centro.
- ✓ Ser imparcial em todas as relações no ambiente de trabalho independentemente do cargo ou função exercido por colaborador ou terceiro.

Comportamentos antiéticos

- ✗ Deixar de comunicar ao gestor imediato ou de relatar no Canal de Ética *on-line* situações de conflito ou de descumprimento dos princípios éticos e de conduta do Centro.
- ✗ Ser parcial nas relações no ambiente de trabalho distinguindo cargo ou função exercido por colaborador ou terceiro.



COMISSÃO DE ÉTICA E DISCIPLINA

Os casos em relação aos quais o Código de Ética e Conduta for omissos serão decididos pela Direção Colegiada do Cebraspe — após a oitiva dos envolvidos pela Comissão de Ética e Disciplina — e, se necessário, pelo Conselho de Administração. Cabe à Comissão de Ética e Disciplina revisar o Código de Ética e Conduta sempre que julgar necessário e submeter as alterações propostas à Direção Colegiada do Cebraspe. Outras atribuições, além das relacionadas neste guia, poderão ser fixadas pela Diretoria-Geral, se julgado oportuno e necessário.

A Comissão de Ética e Disciplina do Cebraspe é responsável por analisar as ocorrências que lhe forem apresentadas, dando-lhes o tratamento necessário; por mediar e conduzir as atividades pertinentes às sindicâncias internas e a discussão sobre os casos relatados; por deliberar sobre as consequências e as possíveis punições aos eventuais envolvidos. Só terão acesso a determinada denúncia o denunciante e a comissão. Membro da comissão que, eventualmente, for denunciado não terá acesso à denúncia na qual for citado.

São responsabilidades da Comissão de Ética e Disciplina do Cebraspe:

- promover e acompanhar o aprimoramento do Código de Ética e Conduta do Cebraspe;
- disseminar e aplicar as regras de conduta ética, conscientizando os colaboradores a respeito delas;
- interpretar normas internas do Código de Ética e Conduta do Cebraspe;
- acompanhar a condução das sindicâncias internas para apuração de qualquer violação ao código;
- implantar, monitorar e manter o Canal de Ética *on-line*, bem como zelar pela preservação do anonimato do denunciante;
- reportar direta e periodicamente à Diretoria-Geral e ao Conselho de Administração os assuntos relacionados ao desenvolvimento das atividades de sua competência.



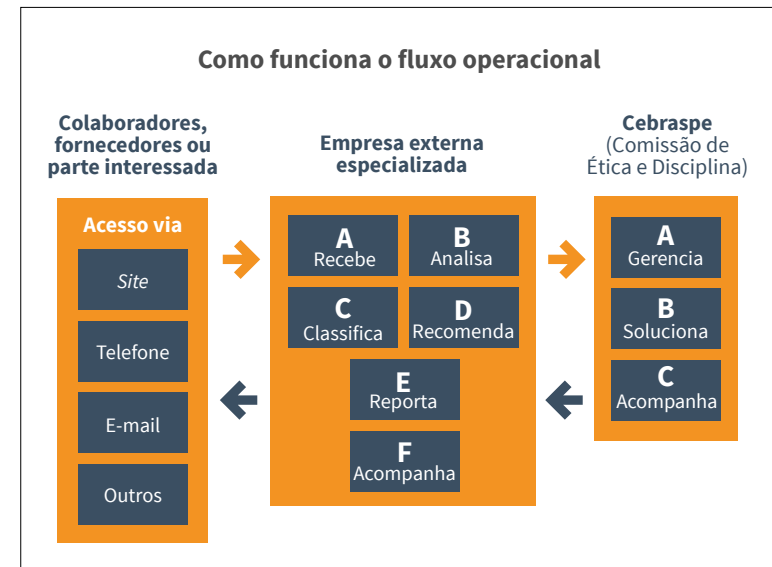
CANAL DE ÉTICA ON-LINE

Questionamentos, dúvidas e denúncias sobre ocorrências ou possíveis violações do Código de Ética e Conduta do Cebraspe devem ser feitos no Canal de Ética *on-line*, administrado por empresa externa especializada. Colaboradores, fornecedores e partes interessadas podem acessar o canal, o qual garante um ambiente de tecnologia seguro e preserva a confidencialidade, a disponibilidade e a integridade das informações enviadas pelos usuários.

O Canal de Ética pode ser acessado por meio de telefone 0800 exclusivo, e também via *web* e dispositivos móveis, meios que possuem sistema capaz de anexar arquivos de dados, voz e imagem. Cada ocorrência é tratada por equipe especializada para recebê-la, analisá-la e catalogá-la de acordo com sua natureza e nível de risco. Após essa etapa, a ocorrência é enviada para avaliação da Comissão de Ética e Disciplina do Cebraspe.

A disponibilização dos registros é feita em até 48 horas após o lançamento no canal ou em prazos menores estabelecidos conforme gravidade do relato. Em casos de ocorrências com alto grau de risco, o sistema emite alertas críticos para a Comissão de Ética e Disciplina do Cebraspe.

A seguir, é especificado como funciona o Canal de Ética e, posteriormente, são apresentados exemplos de demandas realizadas pelo canal.



Recursos Humanos	Área Financeira	Governança
<ul style="list-style-type: none"> • Assédio moral e sexual • Condutas inadequadas • Uso de drogas entorpecentes • Discriminação • Risco de acidentes ambientais, materiais e pessoais • Porte de armas • Agressões físicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Fraudes contábeis e fiscais • Desvios financeiros • Superfaturamentos • Desperdício de recursos • Sobrepreços de reembolsos • Utilização indevida de recursos fornecidos pela empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Desrespeito às leis • Descumprimento de procedimentos internos • Conflito de interesses • Furtos e desvios de mercadorias • Corrupção (<i>interna e externa corporis</i>) • Sabotagens • Vazamento de informações • Desconformidade com diretrizes éticas, de segurança e de qualidade da organização



DÚVIDAS SOBRE COMPORTAMENTOS

Na eventualidade de perceber uma conduta antiética de algum colega de trabalho, que não esteja alinhada com o Código de Ética e Conduta do Cebraspe, devo denunciar?

Sim. O Cebraspe espera que seus colaboradores não sejam coniventes e muito menos cúmplices de situações contrárias ao Código de Ética e Conduta. O Cebraspe irá apurar a denúncia e proteger o denunciante de qualquer represália ou consequência negativa. Caso esteja receoso, converse com seu gestor para que ele o oriente.

Um fornecedor ofereceu-me um brinde natalino. Como devo agir?

Agradeça pela atitude do fornecedor que fez a oferta e diplomaticamente recuse o presente e explique que o Código de Ética e Conduta do Cebraspe não permite aos colaboradores da organização pedir, prometer, oferecer ou receber de cliente, concorrente ou fornecedor vantagem, presentes, ou benefícios pessoais para si ou para outrem. Se não se sentir confortável para fazer isso, discuta o caso com o seu gestor.

O Cebraspe irá realizar uma licitação para contratar serviços de manutenção de TI, e um amigo possui uma empresa que oferece esses serviços e participará do processo. Gostaria de ajudá-lo a preparar uma proposta dentro do nosso orçamento. Há algo de errado nisso?

Sim. Essa atitude é extremamente reprovável. Você não pode repassar informações internas a um participante de uma licitação e, conseqüentemente, favorecê-lo em relação aos demais. Lembre-se que as relações do Cebraspe com seus fornecedores são comerciais e legais, devendo ser tratadas com respeito e honestidade em todos os campos da relação de negócio. A escolha e a contratação de fornecedores devem ter como orientação critérios técnicos, profissionais e éticos e devem ser conduzidas por processos predefinidos, que impossibilitem decisões apoiadas em interesses pessoais.

Posso usar o computador para acessar a internet e procurar por algo não relacionado ao trabalho?

O uso pessoal é permitido, desde que seja ocasional e limitado e nunca afete sua produtividade no trabalho. Acessar sua conta *on-line*, consultar resultados de seus exames ou procurar o telefone de um médico são exemplos de uso pessoal permitido. Ao passo que participar de jogos ou acessar conteúdos pornográficos são exemplos de condutas proibidas.

Acabei de identificar uma situação insegura na minha área. Essa é uma questão que deve ser reportada ao Canal de Ética?

Pelo fato de a situação representar risco a colaboradores, não deve ser reportada ao Canal de Ética, mas ao seu gestor ou ao responsável pela segurança do trabalho da Coordenação de Gestão de Pessoas, que têm melhores condições de fazer algo imediato para evitar acidentes. Recorra ao chefe do seu gestor, se necessário. Situações inseguras, que ponham em risco físico a vida ou a integridade de colaboradores, são urgentes e, como tal, devem receber atenção imediata.

O que é assédio?

Cada um de nós deve tratar o outro com respeito e dignidade. O ambiente de trabalho do Cebraspe deve ser livre de qualquer tipo de abuso ou assédio, seja moral, sexual ou discriminatório. O assédio moral pode tomar as seguintes formas: ofensas verbais; tratamento humilhante; ou ameaças. O assédio sexual é definido como uma investida não desejada de natureza sexual. Pode ser feita por meio de pedido de favores sexuais, exposição de material inapropriado ou qualquer outra conduta imprópria, verbal ou física, de natureza sexual, no ambiente de trabalho.



Uma piada inapropriada está circulando na minha área. Ela faz referência a minha raça de uma maneira negativa. Essa conduta pode ser considerada discriminatória?

Sim. A conduta pode ser considerada discriminatória e criar um ambiente de trabalho hostil, ainda que os colegas não tenham tido a intenção de ofendê-lo. Colaboradores devem evitar piadas, apelidos ou qualquer referência ofensiva em relação a raça, cor, idade, sexo, religião, estado civil, lugar de origem, deficiência, orientação sexual.

Eu estava prestes a descartar alguns arquivos da minha área quando me foi dito que eles poderiam conter informação confidencial. Que tipo de informação é considerada confidencial, para que eu possa destruí-la antes de descartar?

Informação confidencial é aquela que pode causar prejuízo à organização se indevidamente divulgada. Alguns exemplos de informação confidencial são: preços; planos de investimento e expansão; demonstrações contábeis; resultado de negócios; informação pessoal dos colaboradores; políticas e práticas de gestão dos negócios; projetos importantes, como aquisições; registro de novas marcas e patentes; informações de empresas com as quais a organização realiza negócios; dados de produção.



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Órgão/entidade	Conselheiro(a)	
Ministério da Educação	Vicente de Paula Almeida Júnior	Titular
	Weber Gomes de Sousa	Suplente
Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações	Luiz Fernando Fauth	Titular
	Caroline Menicucci Salgado	Suplente
Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep)	--	Titular
	Célia Cristina de Souza Gedeon Araújo	Suplente
Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP)	Nelson Simões da Silva	Titular
	Wilson Biancardi Coury	Suplente
Associação Brasileira de Estatística	Antonio Eduardo Gomes	Titular
	Hélio dos Santos Migon	Suplente
Universidade de Brasília (UnB)	--	Titular
	Leonardo Rodrigues Araújo Xavier	Suplente
Associação dos Aposentados da FUB	Hildebrando de Miranda Flor	Titular
	Luiz Hernan Rodrigues Castro	Suplente
Universidade de Brasília – Conselho Universitário	Alessandro Borges de Sousa Oliveira	Titular
	Marilde Loiola de Menezes	Suplente
Universidade de Brasília – Conselho de Administração	Rodrigo Rosal Cavalcanti Santos	Titular
	Francisco de Assis Rocha Neves	Suplente
Universidade de Brasília – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão	Jurandir Rodrigues de Souza	Titular
	Alexandre Ricardo Soares Romariz	Suplente
Representante dos Associados Fundadores	Noraí Romeu Rocco	Titular
	Marcelo Ladeira	Suplente

Diretor-Geral

Paulo Henrique Portela de Carvalho

Diretora Executiva

Maria Osmarina do Espírito Santo Oliveira

Diretor de Contratação e Gestão de Eventos

Ricardo Bastos Cunha

Diretor de Instrumentos de Avaliação, Seleção e Certificação

Marcus Vinícius Araújo Soares

Diretor de Operações em Eventos

Jorge Amorim Vaz

Realizado por Coordenação de Gestão de Pessoas

Coordenadora de Gestão de Pessoas

Maria Eunice Megale Barrios

Supervisor de Desenvolvimento de Pessoas

Anderson Tavares Pimenta

Supervisor de Administração de Pessoas

Manoel Cardoso Neto

Equipe técnica

Amanda Alencar Machado Rolim

Carolina Torres Vieira Rizza

Produzido por Supervisão Editorial

Editora

Mariana Carvalho

Preparação de originais e revisão

Luísa Bourjaile

Valesca Scarlat Fonseca

Ilustrações

Bruno Freitas de Paiva

Projeto Gráfico e diagramação

Joheser Pereira

Apoio

Consultoria e revisão técnica

Rogerio Basali

