

CÓDIGO DE ÉTICAS E CONDUTA GRUPO SEMEAR



GRUPO SEMEAR, organização social sem fins lucrativos, inscrito no CNPJ nº 33.650.156/0001-77, com sede na Rua Coronel Bessa, 200, Centro, Rio Doce/MG, CEP 35.442-000, e-mail diretoria@gruposemear.org.br, organização considerada de Utilidade Pública Municipal pela Lei Municipal nº 1.073 de 29/04/2021, cuja finalidade maior é atuar nas áreas de assistência social, cultura, educação, esporte, lazer e turismo, neste ato representada nos termos de seu Estatuto Social, vem por meio deste registrar e formalizar o presente **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTAS** que foi aprovado pela Diretoria Executiva em 01. 02. 2024. Este promoverá a transparência, a integridade e o respeito nas relações internas e externas da organização, assegurando que todas as atividades sejam realizadas em conformidade com nossos valores, missão, visão e princípios institucionais. São objetivos específicos do presente Código:

1. **Definir padrões de conduta:** Estabelecer o que é considerado comportamento ético e adequado no âmbito da associação.
2. **Prevenir conflitos de interesse:** Orientar como identificar e gerenciar situações que possam comprometer a imparcialidade e a ética.
3. **Assegurar o respeito aos direitos humanos e institucionais:** Garantir que todas as ações respeitem a dignidade, a igualdade e a diversidade.
4. **Fortalecer a confiança:** Reforçar a credibilidade da associação perante seus beneficiários, parceiros e a sociedade.
5. **Guiar a tomada de decisões:** Proporcionar uma base para decisões éticas e responsáveis em situações desafiadoras.

O não cumprimento de qualquer dos princípios explicitados neste Código poderá implicar na aplicação de medidas punitivas, bem como, na responsabilização civil e ou criminal do destinatário que descumprir seus termos. É imperioso destacar que:

- O respeito só se consegue quando se reconhece a dignidade humana;
- Um ideal a ser alcançado baseia-se na liberdade com responsabilidade, na igualdade e na honestidade dos associados;
- Na busca dos mais altos padrões de comportamento ético, as relações devem pautar-se na confiança, transparência e boa-fé objetiva;

CAPÍTULO I - DO OBJETIVO

Artigo 1º - Tem o presente Código o objetivo de estabelecer as diretrizes normas que orientem o comportamento ético e profissional de seus membros, dirigentes, colaboradores, voluntários, beneficiários e demais envolvidos, para que seja feita de forma digna e franca em relação a todos.

Artigo 2º - O presente Código deve ser adotado e rigorosamente seguido por todos aqueles a que se destina.

CAPÍTULO II - DA FINALIDADE

Artigo 3º - Constituem finalidades precípuas deste Código:

- I. Consolidar os princípios e critérios éticos da organização;
- II. Contribuir ao aperfeiçoamento dos padrões éticos nas atividades da organização;
- III. Preservar a imagem institucional da organização e de seus destinatários;
- IV. Orientar formas de procedimento do exercício das funções ou cargos da organização;
- V. Criar mecanismo de consulta geral, destinado a possibilitar o prévio e pronto esclarecimento de dúvidas quanto à conduta ética dos destinatários.

CAPÍTULO III - DOS PRINCÍPIOS

Artigo 4º - Constituem princípios fundamentais de atuação da organização e dos destinatários deste Código:

- I. O respeito como base de todos os relacionamentos;
- II. A justiça, cujo significado é igualdade na diferença, defesa de exercício dos direitos de todas as naturezas por todos os indivíduos e segmentos da sociedade;
- III. A solidariedade, sinônimo de empenho na promoção de ações favorecedoras do crescimento e realização de todos e de cada um.
- IV. O diálogo, como partilha e confronto de ideias, na perspectiva de ampliação do conhecimento e do enriquecimento coletivo da cultura.
- V. A honestidade na condução dos negócios.

CAPÍTULO IV - DOS DEVERES
SEÇÃO I - DOS DEVERES GERAIS



Artigo 5º - Constitui dever geral dos destinatários deste Código o zelo pelos valores e imagem da organização e a adoção de postura compatível com essa imagem e com esses valores.

Artigo 6º - Aquele que tiver conhecimento de conduta contrária aos preceitos deste Código deverão comunicá-lo à Diretoria Executiva da organização e ou ao Ouvidor Geral.

SEÇÃO II - DOS DEVERES DOS DIRIGENTES E COLABORADORES

Artigo 7º - São deveres gerais dos dirigentes e dos colaboradores da organização:

- I. Exercer as prerrogativas da carga ou função com probidade, dignidade, demonstrando toda integridade do seu caráter e o respeito ao patrimônio da organização;
- II. Ter consciência que suas atitudes precisam ser regidas por princípios éticos;
- III. Zelar pelo patrimônio, materiais ou pela documentação que estiver sob sua responsabilidade;
- IV. Desempenhar a tempo as atribuições do cargo ou função que ocupe;
- V. Ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, gênero, nacionalidade, etnia, idade, religião, cunho político, orientação sexual ou posição social;
- VI. Não retardar qualquer prestação de contas, condição essencial da gestão;
- VII. Manifestar-se sobre os casos de impedimento legal e de suspeição por razões particulares e ou de foro íntimo;
- VIII. Guardar segredo sobre qualquer assunto de caráter sigiloso que conheça em razão de cargo ou função, não promovendo qualquer divulgação sem o consentimento do superior hierárquico ou pessoa competente para julgar o caráter sigiloso da informação.
- IX. Participar dos atos e eventos quando for obrigatória a sua presença ou quando necessário ou conveniente;
- X. Divulgar e informar a existência deste Código estimulando o seu integral cumprimento.

SEÇÃO III - DOS DEVERES ESPECÍFICOS DOS DIRIGENTES E CONSELHEIROS

Artigo 8º - Deverão os dirigentes e conselheiros terem plena consciência do relevante papel que lhes cabem para o desenvolvimento institucional, técnico e econômico, social e ético da organização, bem como, de seus deveres para com os associados, beneficiários diretos e indiretos e a sociedade competindo-lhes:

- I. Atuar em defesa dos interesses da organização de seus associados e de seus beneficiários diretos e indiretos desde que não causem prejuízo a mesma ou a contrariedade dos interesses públicos;
- II. Manter relacionamento baseado em comunicação precisa, transparente e oportuna de informações que lhes permitam acompanhar as atividades e o desempenho da organização, bem como, na busca por resultados que lhe tragam impactos positivos.

SEÇÃO IV - DOS DEVERES ESPECÍFICOS DOS FUNCIONÁRIOS, COLABORADORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS, VOLUNTÁRIOS E BENEFICIÁRIOS DIRETOS E INDIRETOS

Artigo 9º - Os funcionários, colaboradores, prestadores de serviços, voluntários e beneficiários diretos e indiretos devem ter sempre em vista o bem-estar, as adequações de condições de trabalho e o progresso técnico e operacional próprio, cabendo-lhes tratar a todos com retidão, justiça e humanidade, reconhecendo o respeito de seus direitos, competindo-lhes ainda:

- I. Ter respeito à hierarquia porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura;
- II. Cumprir com suas tarefas de acordo com as normas de serviços e as instruções superiores com critério, segurança e rapidez mantendo tudo sempre em boa ordem;
- III. Apresentar-se ao trabalho, às atividades, às ações e aos eventos promovidos pela organização com vestimentas adequadas.
- IV. Facilitar a fiscalização de seus atos ou serviços por quem de direito;
- V. Não usar de descortesia no trato com colegas sejam eles outros profissionais, superiores ou vogal, faltando-lhes com respeito, fazendo-lhes críticas ou alusões depreciativas ou demeritórias;

- VI. Não se aproveitar, nem concorrer para que se aproveitem de ideias, planos ou projetos de autoria de outros colegas ou terceiros, sem a necessária citação ou autorização expressa destes.
- VII. Não reivindicar somente para si créditos em um projeto onde outros tenham colaborado;
- VIII. Não substituir por conta própria outro em relação de trabalho ainda que encerrado e não rever ou corrigir o trabalho de colega sem o prévio conhecimento ou sem autorização de superior hierárquico.

CAPÍTULO V - DAS VEDAÇÕES

SEÇÃO I - DAS VEDAÇÕES A DIRIGENTES, CONSELHEIROS, ASSOCIADOS E BENEFICIÁRIOS

Artigo 10 - Sem prejuízo das disposições previstas em lei, no Estatuto Social, nos regulamentos ou contratos próprios, por constituírem atos incompatíveis e atentatórios ao decoro do cargo, função ou associação cuja prática caracterize infração passível de aplicação de sanção disciplinar é vedado aos dirigentes, conselheiros e associados:

- I. Deixar de zelar de qualquer forma para celeridade, eficiência e a qualidade de prestação de serviços a que esteja obrigado por força de suas atribuições;
- II. Recusar-se a prestar informações sobre os processos ou procedimentos quando solicitados pelo interessado desde que não submetidas a sigilo no interesse de terceiro ou da organização;
- III. Deixar de atender, sem motivo justo às pessoas que o procurem em razão de suas atribuições;
- IV. Perturbar a ordem das reuniões ou sessões dos órgãos deliberados da organização ou a elas relacionados;
- V. Desacatar por palavras ou atos de serviços ou de gestão, autoridades e quaisquer outras pessoas com que se relacione em razão do cargo ou função;
- VI. Promover denúncias ou provocar a atuação da Comissão de Ética por motivo indevido;
- VII. Recusar-se a desempenhar as funções institucionais para as quais foi designado;
- VIII. Buscar ou acessar através de qualquer meio informações sigilosas sem a devida autorização;
- IX. Receber presentes, doações, benefícios, vantagens ou cortesias para si ou para os seus familiares e amigos em razão de seu cargo ou função exercida na organização. Não se considerando para tal os fins deste inciso os brindes que não tenham valor comercial, distribuídos por organizações de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou em datas comemorativas que tenham valor módico;
- X. Deixar de comparecer injustificadamente às audiências, reuniões e assembleias para quais se encontrar designado;
- XI. Manifestar-se de forma injuriosa contra decisões de dirigentes;
- XII. Agredir física ou verbalmente qualquer pessoa enquanto nas dependências da organização ou espaço que estiver sob sua responsabilidade durante a execução de algum serviço, ação, programa ou projeto;
- XIII. Revidar agressão física ou verbal, salvo em legítima defesa;
- XIV. Promover a desordem em qualquer dependência da organização;
- XV. Comparecer sob os efeitos da embriaguez ou usar e possuir qualquer substância entorpecente nas dependências da organização durante a realização de qualquer serviço, ação, programa ou projeto, salvo em caso de confraternizações;
- XVI. Discriminar no exercício do cargo ou função pessoas por motivos políticos, ideológicos, partidários, religiosos, de gênero, étnico ou qualquer outro;
- XVII. Negligenciar os interesses da Organização;
- XVIII. Exercer em seu cargo ou função, poder ou autoridade de maneira abusiva ou com a finalidade estranha aos interesses da organização, mesmo que observando as formalidades legais;
- XIX. Usar os poderes e prerrogativas do cargo ou função através de qualquer meio para:
 - a. Constranger ou induzir qualquer pessoa a participar ou cooperar na execução de atividade estranha aos interesses da organização;
 - b. Influenciar decisões que venham a favorecer interesses alheios da organização;
 - c. Obter para si ou para outrem vantagens e benefícios.
- XX. Descumprir ou permitir que descumpram o Estatuto, Regulamentos, Regimentos ou Manuais internos bem como às decisões, deliberações ou resoluções dos Conselhos ou determinações da Diretoria Executiva.
- XXI. Utilizar para fins particulares funcionários, serviços, bens, equipamentos e ou quaisquer outros recursos exclusivos para o funcionamento da administração da organização.

- XXII. Danificar de forma proposital o patrimônio da organização;
- XXIII. Praticar qualquer ato que coloquem em risco a segurança financeira e patrimonial da organização;
- XXIV. Alterar ou deturpar o teor dos documentos a que tenha acesso ou que deva encaminhar para providências;
- XXV. Retirar das dependências da organização sem estar autorizado qualquer documento, livro, bem ou pertence ao patrimônio da organização ou sob sua guarda;
- XXVI. Manifestar-se publicamente para emitir juízo pejorativo acerca da organização, de seus dirigentes, funcionários ou associados;
- XXVII. Manifestar-se publicamente por intermédio de rede eletrônica da organização, de forma ofensiva para com terceiros;
- XXVIII. Praticar furto ou roubo nas dependências da organização;

SEÇÃO II - DAS VEDAÇÕES ESPECÍFICAS

Artigo 11 - É vedado aos Dirigentes e aos Conselheiros:

- I. Exercer na na organização cargo diverso daquele para qual fora eleito, salvo nas condições de prestação de serviços à projetos lançados pela organização - sem que deixe de exercer o qual foi eleito;
- II. Através de pessoa jurídica com ou sem finalidade lucrativa do qual figure como sócio ou tenha relação de parentesco em até 3º grau em linha reta, colateral ou por afinidade de processo de contratação de serviços, produtos ou projetos que concorram com a prestação estatutária da organização.
- III. No exercício de mandato, concorrer a cargo público ou sendo eleito permanecer como membro da Diretoria ou de qualquer Conselho ou Comissão no âmbito da organização.
- IV. Permanecer no exercício de função diretiva ou de fiscalização se nomeado para cargo de agente político, salvo à exceção de cargo de representação da organização ou em governos de transição.

Parágrafo Único: Caso o membro da Diretoria ou Conselho seja nomeado à governo de transição ou similar deverá ser imediatamente afastado de suas atribuições pelo mesmo período em que estiver em gozo de tais atribuições.

Artigo 12 - É defeso aos funcionários, colaboradores, prestadores de serviços, voluntários ou na hipótese de estagiários aceitar instruções de associados e ou superiores hierárquicos que impliquem em infração contra os direitos próprios ou de outras pessoas ou agir conscientemente de maneira a provocar alguma infração ou ilícito.

Artigo 13 - As condutas elencadas como proibições não esgotam as hipóteses de contrariedade aos ditames éticos.

CAPÍTULO VI - DOS CONTROLES E RELATÓRIOS

Artigo 14 - A organização manterá sistemas contábeis e de controles internos adequados e em conformidades com a legislação pertinente de forma a assegurar a fidelidade da situação patrimonial e financeira e resultados da organização.

Artigo 15 - Todas as informações constantes em relatórios devem ser consignados à assinatura do profissional que lhe emitiu e ser feito de maneira precisa e completa, dotados do grau de detalhamento necessário, que reflete a transparência das operações da organização.

Artigo 16 - As demonstrações financeiras deverão ser elaboradas em consonância com a legislação competentes e com os princípios fundamentais de contabilidade e representam adequadamente a situação financeira da organização.

CAPÍTULO VII - DOS RELACIONAMENTOS

SEÇÃO I - COM ASSOCIADOS

Artigo 17 - A organização manterá contato direto com seus associados, atuando em defesa dos seus legais e procedentes interesses na conformidade dos preceitos estatutários.

Artigo 18 - A organização procederá com a comunicação precisa, transparente e oportuna com as informações que permitam aos associados acompanhar de forma constante as atividades e o desempenho da organização.



SEÇÃO II - COM A IMPRESSA E INSTRUMENTOS DE PUBLICIDADE

Artigo 19 - A direção da organização manterá canal aberto com a imprensa em geral, tornando disponíveis para todas as informações necessárias ao esclarecimento e divulgação de suas atividades, pautando-se pela transparência, credibilidade e confiança, observados sempre os valores éticos em sua estratégia de marketing.

Artigo 20 - Os responsáveis pela organização quando autorizados a se manifestar em nome do SEMEAR expressarão sempre o ponto de vista institucional.

SEÇÃO III - COM ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E REGULADORES

Artigo 21 - Os dirigentes da organização ao se relacionarem como representantes de órgãos públicos inclusive os Poderes Legislativo, Executivo, Judiciário e ou do Ministério Público o farão de forma transparente observando os princípios éticos estabelecidos neste Código sem qualquer forma de concessão de vantagens ou privilégios a agentes públicos.

Artigo 22 - Tendo em vista o seu comprometimento com o desenvolvimento, o bem-estar social e a valorização da cultura local, a organização, através de seus agentes, apoiará os órgãos governamentais e reguladores, especialmente no que se refere à aplicação de políticas que favoreçam a comunidade e a sociedade.

SEÇÃO IV - COM ASSOCIAÇÕES, COOPERATIVAS, FUNDAÇÕES E ORGANIZAÇÕES DE CLASSE

Artigo 23 - É reconhecida a legitimidade das Associações e demais pessoas jurídicas legalmente constituídas, cujas atividades e práticas devem ser acompanhadas pelos dirigentes da organização, mantendo-se sempre disposta a dialogar com elas, com respeito e cordialidade.

Artigo 24 - A organização manterá contato direto com seus empregados na condução de assuntos que envolvam relações trabalhistas, respeitando o direito do empregado se filiar ao sindicato de sua categoria profissional e repudiando qualquer tipo de discriminação aos empregados sindicalizados e não sindicalizados.

Artigo 25 - Poderão ser celebrados contratos e convênios para execução de atividades desde que respeitado as finalidades estatutárias do GRUPO SEMEAR e o presente Código.

SEÇÃO V - COM FORNECEDORES E COLABORADORES

Artigo 26 - A organização zela pela qualidade de suas contratações e parcerias, entendendo que esta relação é baseada no desenvolvimento de ações corresponsáveis e/ou complementares para o atendimento das necessidades de seus associados e assistidos.

Artigo 27 - Somente será admitida a contratação com fornecedores e colaboradores que operem com padrões éticos compatíveis com os da Organização, mediante processo predeterminado pelo MANUAL DE NORMAS E PROCEDIMENTOS PARA COMPRAS, LOCAÇÕES E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS que adotará critérios técnicos, profissionais, éticos, com cotação de preços e avaliação da excelência de produtos e serviços que garantam a melhor relação custo-benefício.

CAPÍTULO VIII - DAS INFRAÇÕES E SANÇÕES DISCIPLINARES

SEÇÃO I - DAS INFRAÇÕES

Artigo 28 - Constituem infrações a prática de qualquer das vedações estabelecidas neste Código, graduadas em **faltas leves, médias e graves**, aplicando-se aos infratores as sanções segundo a legislação e normas regulamentadoras da sua relação com a organização, previstas na lei, estatuto, contrato ou outras avenças.

FALTA LEVE

Artigo 29 - São consideradas faltas leves a prática de qualquer das vedações estabelecidas nos Incisos I a III, do artigo 10, deste Código.

FALTA MÉDIA

Artigo 30 - São consideradas faltas médias:

- I. A prática de qualquer das vedações estabelecidas nos Incisos IV a VI, do artigo 10, deste Código;
- II. A prática de 3 (três) ou mais faltas leves em período inferior a 6 (seis) meses;
- III. A reincidência em falta leve já apurada e punida pelo órgão competente;
- I. A reincidência em falta média já punida por advertência

FALTA GRAVE

Artigo 31 - São consideradas faltas graves:

- I. A prática de qualquer das vedações estabelecidas nos Incisos VII a XXVIII, do artigo 10 e as vedações elencadas nos artigos 11 e 12, deste Código;
- II. A prática de 2 (duas) ou mais faltas médias em período inferior a 6 (seis) meses;
- III. A reincidência em falta média já apurada e punida pelo órgão competente com pena de suspensão.

SEÇÃO II - DAS SANÇÕES DISCIPLINARES

Artigo 32 - Aquele que infringir qualquer das vedações estabelecidas neste Código incorre segundo a gravidade da falta em uma das seguintes sanções comunicadas por ofício e em reservado:

- 1. Censura;
- 2. Advertência;
- 3. Suspensão;
- 4. Destrução do cargo ou função diretiva.

CENSURA

Artigo 33 - A penalidade de censura será aplicada no caso de falta leve.

ADVERTÊNCIA

Artigo 34 - A penalidade de advertência será aplicada em caso de falta média, cometida primariamente.

SUSPENSÃO

Artigo 35 - A penalidade de suspensão será aplicada em caso de falta média, cometida não primariamente, não podendo exceder a 30 (trinta) dias corridos.

DESTITUIÇÃO

Artigo 36 - A penalidade de destituição consiste na perda do cargo de dirigente e será aplicada em caso de reincidência em falta grave, sendo aplicada única e exclusivamente de conformidade com as disposições no Código Civil e as previstas no Estatuto da organização.

PENAS ALTERNATIVAS

Artigo 37 - A Diretoria poderá estabelecer por meio de Regulamento próprio, por ela editado e aprovado pela Assembleia Geral, forma de cumprimento de sanção ou penalidade alternativa, a ser adotada e cumprida, ou não, a critério do apenado, sob pena de cumprimento integral da pena originariamente imposta.

VIGÊNCIA DA SANÇÃO

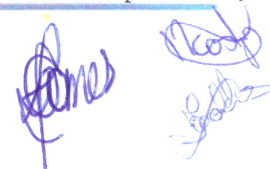
Artigo 38 - As sanções entram em vigor a partir da data em que o infrator é notificado.

ASSENTAMENTOS

Artigo 39 - As penalidades impostas serão anotadas e constarão em assentamentos, não podendo ser objeto de publicidade a pena de censura.

CAPÍTULO IX - DA COMISSÃO DE ÉTICA

Artigo 40 - A Comissão de Ética do SEMEAR, doravante denominada simplesmente Comissão de Ética, tem por atribuições:



I. Investigar e analisar as denúncias sobre descumprimento deste Código por seus destinatários, encaminhando ao órgão diretivo competente da organização, parecer conclusivo com indicação, se for o caso, de penalidade a ser aplicada de acordo com este Código;

II. Deliberar sobre dúvidas de interpretação do texto deste Código;

III. Recomendar as ações necessárias para a divulgação e disseminação dos mais elevados padrões de conduta ética dentro da organização

Artigo 41 - A Comissão de Ética é o órgão competente para a realização do procedimento disciplinar em sua fase de apuração, concluindo sua atribuição com a elaboração de relatório circunstanciado e parecer indicando o seguinte:

I. Se o fato constitui falta leve, média ou grave, ou não;

II. Qual a sanção a ser aplicada;

III. Se o implicado possui culpa e responsabilidade pela falta apurada;

IV. Conclusão pela absolvição, pela penalização com a sanção respectiva ou pelo arquivamento por falta de provas, e demais considerações que julgarem convenientes.

Artigo 42 - A Comissão de Ética, terá mandato de três anos (coincidente com o mandato da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal), será composta por membros efetivos, vogal, e respectivos suplentes, todos de reconhecida probidade e competência e eleitos por seus pares, e não remunerados, assim dispostos:

I. 1 (um) membro efetivo e 1 (um) suplente, dentre os membros eleitos da Diretoria Executiva;

II. 1 (um) membro efetivo e 1 (um) suplente, dentre os membros do Conselho Fiscal;

III. 1 (um) membro efetivo e 1 (um) suplente, definido conjuntamente pela Diretoria Executiva e Conselho Fiscal dentre os associados;

Artigo 43 - O presidente da Comissão de Ética será eleito dentre os membros efetivos da própria Comissão.

Artigo 44 - A Comissão de Ética reunir-se-á sempre que houver matéria a ser apreciada, por convocação da Diretoria, do Conselho Fiscal, do Presidente do Conselho Consultivo, do Presidente da Comissão de Ética, do Ouvidor Geral ou a pedido de qualquer de seus membros.

CAPITULO X - DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

Artigo 45 - Verificando-se a ocorrência ou denúncia de infração a disposições deste Código, deverá ser encaminhada ao Presidente da Comissão de Ética, que determinará a instauração de procedimento disciplinar, através do qual será apurada a infração e identificada a sanção aplicável ao caso.

Artigo 46 - O procedimento disciplinar somente poderá ser instaurado até o prazo máximo 120 (cento e vinte) dias do conhecimento da ocorrência do ato infrigente, sob pena de prescrição.

§ 1º. Manter-se-á sigilo quanto aos nomes de denunciante, caso estes o requeiram.

§ 2º. Denúncias anônimas não serão aceitas.

Artigo 47 - A Comissão de Ética terá o prazo máximo de 60 (sessenta) dias úteis, prorrogáveis por igual período, a critério da Diretoria SEMEAR, para submeter-lhe seu relatório circunstanciado e parecer, com base no qual o órgão competente da Organização para aplicação da pena absolverá o denunciado ou aplicar-lhe-á a sanção cabível.

Parágrafo único - Os trabalhos para apuração sumária de faltas leves não deverão ultrapassar o prazo máximo de 05 (cinco).

Artigo 48 - Ao determinar a instauração de procedimento disciplinar, o Presidente da Comissão de Ética designará um de seus membros para servir como Relator, que poderá solicitar diligências.

Artigo 49 - Para o desempenho de suas funções, a Comissão poderá, a seu critério, ouvir os envolvidos e testemunhas, podendo para tanto solicitar a presença destes, inclusive de funcionários ou pessoas estranhas ao quadro social, para auxiliar nas investigações e coleta de documentos ou outros elementos de convicção, notificando-as para tanto.

Parágrafo único - A recusa injustificada de associado em comparecer perante a Comissão é considerada infração disciplinar, punível com penalidade de suspensão.

JULGAMENTO

Artigo 50 - O órgão responsável pelo julgamento ou aplicação da pena deliberará mediante decisão justificada, bastando a existência de convicção quanto à ocorrência do fato que constitui infração disciplinar.

Parágrafo único - Visando resguardar a liberdade, autonomia e isenção dos votantes, participarão e acompanharão as deliberações finais e a coleta de votos apenas os membros do órgão julgador.

Artigo 51 - Na aplicação das sanções disciplinares, são consideradas, para fins de atenuação, as seguintes circunstâncias, entre outras:

- I. Falta cometida na defesa dos interesses da organização;
- II. Ausência de punição disciplinar anterior;
- III. Exercício assíduo e proficiente de mandato ou cargo em qualquer órgão da organização;
- IV. Prestação de relevantes serviços à organização.

SUSPENSÃO PREVENTIVA

Artigo 52 - Durante os procedimentos instaurados para apuração de falta estatutária ou regimental, enquanto perdurar os seus respectivos julgamentos, a Diretoria da Organização poderá suspender o implicado pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

SUSPENSÃO PREVENTIVA

Artigo 53 - No procedimento disciplinar, especialmente perante o órgão julgador, não se dispensará a intimação do suposto infrator e a oportunidade de ampla defesa, através de manifestação, escrita ou oral, inclusive através de procurador, e antes de concluídos os trabalhos, dar-se-á vistas ao denunciado, ou ao seu procurador, para apresentação de alegações finais escritas no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

Parágrafo único - Notificado, terá o implicado prazo máximo de 10 (dez) dias úteis para formular sua defesa preliminar.

Artigo 54 - No curso do processo deverá:

- I. Ser ouvido o implicado;
- II. Serem ouvidas testemunhas ou pessoas que tenham conhecimento ou que possam prestar esclarecimentos a respeito do fato, podendo para tanto a Comissão de Ética solicitar a sua presença, inclusive de funcionários ou pessoas estranhas ao quadro associativo;
- III. Serem procedidas às diligências necessárias e colher documentos ou outros elementos de convicção.

Parágrafo único - A recusa injustificada do implicado em comparecer perante a Comissão é considerada infração disciplinar, punível com penalidade de suspensão.

Artigo 55 - Até que se complete, todo procedimento disciplinar será coberto pelo caráter sigiloso sobre a identidade das partes e a matéria da denúncia, especialmente as audiências e diligências de produção de prova serão cercadas do necessário sigilo ao resguardo dos interesses morais da organização e dos envolvidos, cabendo somente a estes o acesso às reuniões e à documentação pertinentes.

RECURSOS

Artigo 56 - É assegurado ao implicado no prazo de 30 (trinta) dias corridos da ciência da decisão, promover recurso à Comissão de Ética se outro não for o órgão competente para apreciar o recurso

Parágrafo único - Os recursos serão protocolados na Secretaria da Organização que deverá encaminhá-lo ao Órgão competente para a apreciação e deliberação.

CAPÍTULO XI - DA OUVIDORIA

Artigo 58 - A organização manterá ouvidoria - como canal responsável pela coleta de informações e pelo recebimento e encaminhamento de denúncias sobre as potenciais transgressões às normas deste Código de Ética.

Artigo 59 - Fica instituída a figura do Ouvidor geral no âmbito do GRUPO SEMEER, com o objetivo de fortalecer os mecanismos de governança, transparência e ética organizacional. O Ouvidor geral será indicado pela Diretoria Executiva e validado pelo Conselho Fiscal.

Artigo 60 - O Ouvidor Geral atuará como canal de comunicação direta entre os beneficiários, colaboradores, voluntários, público em geral e a organização, recebendo, analisando e encaminhando sugestões, reclamações e denúncias, assegurando a confidencialidade e o tratamento adequado das informações.

Artigo 61 - Competências do Ouvidor Geral:

- I. Receber e registrar denúncias, reclamações, sugestões e elogios relacionados à conduta ética e atividades da organização;
- II. Garantir a confidencialidade das informações e proteger a identidade dos denunciantes, quando solicitado;
- III. Encaminhar denúncias relacionadas à ética para análise e deliberação pela Comissão de Ética;
- IV. Propor melhorias nos processos internos, com base nos registros recebidos;
- V. Elaborar relatórios periódicos para a Diretoria Executiva e o Conselho Fiscal, com dados quantitativos e qualitativos das manifestações recebidas.

Artigo 62 - A ouvidoria será acessível por meio de um endereço eletrônico exclusivo, destinado ao recebimento de denúncias e manifestações. Com o objetivo de promover um ambiente ético, transparente e respeitoso, o GRUPO SEMEER disponibiliza o e-mail oficial da Ouvidoria para o envio de denúncias relacionadas à conduta ética: ouvidoria@gruposemeear.org.br

CAPÍTULO XII - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

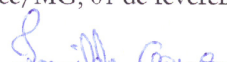
Artigo 63 - Este código deverá ser amplamente divulgado a todos os seus destinatários e seu conhecimento constar de contratos e termo de responsabilidades arquivado no prontuário dos funcionários, colaboradores, prestadores de serviços e voluntários.

Artigo 64 - O presente Código poderá ser alterado por deliberação da Diretoria Executiva mediante análise e discussão de proposta que formalmente lhe seja apresentada.

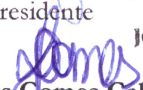
Artigo 65 - Os casos omissos serão objeto de apreciação e resolução pela Comissão de Ética que submeterá a decisão à ratificação da Diretoria Executiva.

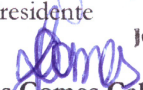
Artigo 66 - O presente Código de Ética e Condutas entrará em vigor na data de sua aprovação, revogando disposições em contrário.

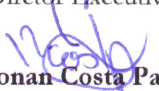
Rio Doce/MG, 01 de fevereiro de 2024.


Ivanilda Gomes

Presidente


Jean Carlos Gomes Calixto
Diretor Executivo
GRUPO SEMEER


Jean Carlos Gomes Calixto
Diretor Executivo


Ronan Costa Paes
Diretor Financeiro

ANEXO I - COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL - CANAL DE DENÚNCIAS E MANIFESTAÇÕES

E-mail Institucional para Denúncias Relacionadas à Comissão de Ética

Assunto: Comunicação de Denúncias e Manifestações Éticas

Prezado(a),

Com o objetivo de promover um ambiente ético, transparente e respeitoso, o GRUPO SEMEAR disponibiliza o e-mail oficial da Ouvidoria para o envio de denúncias relacionadas à conduta ética:

ouvidoria@gruposemeear.org.br

Por meio deste canal, garantimos a confidencialidade das informações e o tratamento adequado de todas as denúncias, reclamações ou sugestões recebidas. Caso prefira, é possível solicitar o anonimato no envio das manifestações.

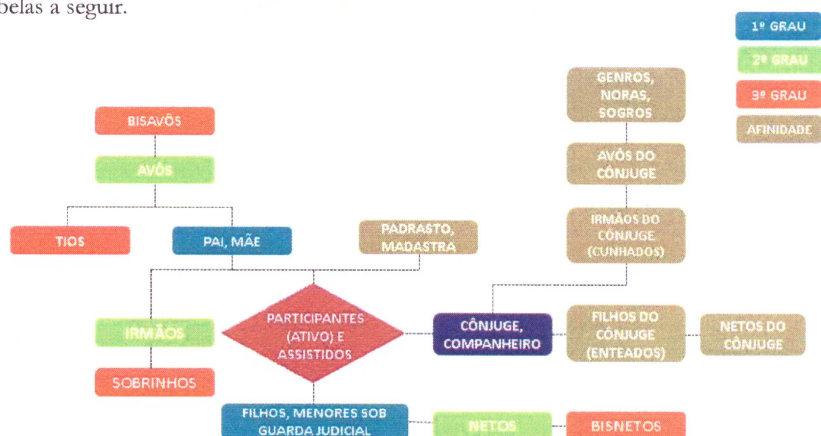
Agradecemos sua colaboração na construção de um ambiente mais ético e comprometido com nossos valores institucionais.

Atenciosamente,

Ouvidoria Geral
GRUPO SEMEAR

ANEXO 2 - GLOSSÁRIO

- **Agente Público:** todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades da Administração Pública, direta ou indireta, nos termos da Lei nº 8.429/92
- **Assédio Moral:** 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 do TST);
- **Brinde:** objeto sem valor comercial, abaixo do fixado como razoável, distribuído a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural, de caráter geral e impessoal.
- **Conflito de Interesses:** qualquer situação gerada pelo confronto entre os interesses da Vibra e os interesses particulares dos colaboradores, que possa vir a comprometer os interesses da Vibra ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho de nossas atividades profissionais
- **Discriminação:** qualquer distinção, exclusão, limitação ou preferência que, por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião pública ou qualquer outra opinião, origem nacional ou social, condição econômica ou nascimento, tenha por objeto ou efeito destruir ou comprometer a igualdade de tratamento.
- **Parentes:** o(a) cônjuge, companheiro(a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, conforme definido nas tabelas a seguir.



- **Poder Público:** para efeitos deste Código são assim considerados o Presidente da República e respectivo Vice, os Ministros de Estado, Senadores e Deputados Federais no exercício do mandato, Governadores, Prefeitos e respectivos Vices, Deputados Estaduais, Vereadores, Secretários das Código de Conduta Ética 35 os seus bens materiais e imateriais, incluindo Unidades da Federação.
- **Princípios Éticos:** um princípio é uma ideia que funciona como ponto de partida de uma ação. Neste Código, os Princípios Éticos são as nossas referências fundamentais e devem inspirar as condutas éticas que pretendemos para a Vibra. Os princípios éticos inspiram e justificam as condutas humanas, na intenção de que alcancem validade universal.
- **Transparência:** para efeito deste Código, o termo “transparência” significa dar mais visibilidade e clareza às atividades e processos de tomada de decisão.

ANEXO 3 - DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO

Eu, **[Nome Completo]**, portador(a) do documento de identidade **[número do documento]**, inscrito(a) no CPF sob o nº **[número do CPF]**, na qualidade de **[função ou vínculo com a organização]** do GRUPO SEMEER, declaro para os devidos fins que:

1. Recebi, li e compreendi o Código de Ética e Condutas do GRUPO SEMEER.
2. Estou ciente das normas, valores, princípios e responsabilidades nele estabelecidos e comprometo-me a cumpri-los integralmente, aplicando-os no desempenho de minhas atividades e condutas relacionadas à organização.
3. Reconheço que o descumprimento das normas previstas no Código poderá ensejar a adoção de medidas cabíveis, conforme disposto no próprio Código e nos regulamentos internos aplicáveis.
4. Confirmo que fui informado(a) sobre o canal de ouvidoria da organização (ouvidoria@gruposemeear.org.br) para comunicação de eventuais dúvidas, denúncias ou esclarecimentos relacionados ao Código de Ética e Condutas.

Declaro, assim, meu compromisso com os valores éticos e a missão do GRUPO SEMEER, reforçando minha responsabilidade em contribuir para um ambiente de respeito, integridade e transparência.

Local: Rio Doce/MG

Data: // _____

Assinatura do Declarante

Nome Completo:

Observação: O cumprimento deste anexo é obrigatório para todos os membros da organização. O não cumprimento poderá resultar em sanções administrativas, conforme previsto no regulamento interno.