

**SEAC – SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO TRABALHO TEMPORÁRIO E  
SERVIÇOS TERCEIRIZADOS DO DISTRITO FEDERAL**

**CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA**  
*PROGRAMA DE COMPLIANCE*

**2022**



SHIS QL 8 Conjunto 1, Casa 13  
Lago Sul, Brasília, DF  
CEP: 71620-215

integridade@santiagooac.adv.br 

(61) 3254-5431 

www.santiagoocompliance.com.br 

## INTRODUÇÃO

O SEAC, pautado no dever legal disposto no artigo 56 do Decreto 11.129/20022, que regulamenta a Lei Anticorrupção, passou a adotar seu **programa de integridade** com o objetivo de prevenir, detectar, sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a legislação, nacional ou estrangeira, além de buscar fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional, visando garantir o fiel cumprimento das normas legais e um ambiente concorrencial ético.

O sindicato guia-se pelos valores da democracia, livre iniciativa, justiça, integridade, sustentabilidade e transparência, por isso, com a prerrogativa de identificar e expressar os legítimos anseios do seu quadro associativo, bem como dos trabalhadores brasileiros, busca atuar junto às autoridades, órgãos públicos e fornecedores para garantir um ambiente concorrencial íntegro e ético.

Este Código abrange, além dos colaboradores do próprio sindicato, as diretrizes esperadas pelos associados, quando atuando em nome da instituição, bem como de pessoas físicas ou jurídicas que estejam autorizadas a representar ou se pronunciar em nome do sindicato.

Através dos membros da direção do SEAC, foi firmado um compromisso de agir sempre em conformidade com as diretrizes e limitações legais, bem como de respeitar os princípios éticos e morais adotados em todas as suas relações. Compromisso esse que se estende e se espera também de seus colaboradores e associados.

É fundamental que todos tenham conhecimento acerca do teor deste Código de Conduta Ética e que o utilizem como um verdadeiro guia, desenvolvendo suas atividades dentro dos mesmos padrões éticos e morais adotados pelo SEAC.



## SUMÁRIO

MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA.....	4
CAPÍTULO I – PRINCÍPIOS ÉTICOS APLICADOS AOS COLABORADORES E ASSOCIADOS.....	5
CAPÍTULO II - ATUAÇÃO DOS COLABORADORES E ASSOCIADOS.....	6
Assédio no ambiente interno do SEAC .....	7
CAPÍTULO III - ATUAÇÃO DA DIRETORIA DO SINDICATO E COMITÊ DE ÉTICA.....	8
CAPÍTULO IV – GARANTIR UM AMBIENTE CONCORRENCIAL INTEGRO.....	10
Proibição dos colaboradores do sindicato em aceitar benefícios.....	12
CAPÍTULO V - CONTROLE INTERNO.....	13
Informações confidenciais e segurança da informação .....	13
Marca e Imagem .....	14
CAPÍTULO VI - SAÚDE, SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO .....	14
CAPÍTULO VII - CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO .....	16
CAPÍTULO VIII - MEDIDAS DISCIPLINARES.....	16
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17



## MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

O SEAC/DF, como legítimo representante de terceirização de serviços no segmento de asseio e conservação no Distrito Federal - por meio de suas ações - transmite a mensagem para todas as empresas sobre a importância de se agir em conformidade com as leis, a ética, a lisura e a transparência. Ações essenciais para a construção de um livre mercado onde todos possam atuar respaldados na legislação e no fiel cumprimento legal.

Este Código de Conduta Ética é um reflexo do compromisso que o sindicato tem com seus colaboradores, associados, parceiros, clientes e com a sociedade em geral. Traduzindo todas as políticas internas adotadas e servindo como um guia, diante de situações de risco ou desvios de conduta, para aqueles que o consultarem tomarem a melhor decisão.

Nosso Código de Conduta é um verdadeiro manual para que todos pautem suas relações negociais com integridade e transparência, tendo certeza de que vale à pena seguir o caminho da conformidade.




Antônio José Rabello Ferreira



SHIS QL 8 Conjunto 1, Casa 13  
Lago Sul, Brasília, DF  
CEP: 71620-215

integridade@santiagooac.adv.br 

(61) 3254-5431 

www.santiagooac.com.br 

## CAPÍTULO I – PRINCÍPIOS ÉTICOS APLICADOS AOS COLABORADORES E ASSOCIADOS

A conduta dos colaboradores e das empresas associadas ao sindicato deve estar em conformidade com os seguintes princípios:

I. **Comprometimento:** O Sindicato, desde a alta direção até os demais funcionários e colaboradores, se compromete com as normas impostas pelo programa de Compliance, da mesma forma e sem qualquer distinção de cargo. O comprometimento também se estende ao associados, se comprometerem a tentar implementar os programas de integridade em seus respectivos quadros, visando garantir a difusão da cultura ética e a adequação à legislação.

II. **Legalidade:** Toda atuação do sindicato e de quem por ele atuar, deverá ser em plena conformidade com a lei, com as normas ambientais, éticas internas e dotada de boa-fé e transparência.

III. **Isonomia:** Não haverá distinção entre o corpo de funcionários e entre associados, devendo haver tratamento igual a todos, incluindo-se membros da alta direção.

IV. **Fidedignidade:** Todos os arquivos e registros contábeis, bem como controle de suas operações, funcionamento do canal de denúncias, pareceres, diligências de parceiros comerciais, entre outros documentos, devem ser fieis aos fatos, devendo reproduzir com a máxima fidedignidade a realidade; devendo, inclusive, estarem disponíveis à auditoria do setor de compliance, caso seja necessário.

V. **Monitoramento:** Traduz o dever de todos, principalmente deste sindicato, em fiscalizar a própria conduta e a conduta dos demais agentes que compõe o ambiente organizacional, devendo sempre reportar ao Compliance Officer (utilizando, ou não, o Canal de Denúncias) qualquer ocorrência de condutas indesejadas,



antiéticas, desonestas ou ilegais, contribuindo assim para sua imediata interrupção ou denúncia às autoridades competentes.

**VI. Dupla Diligência:** Sempre deve haver pesquisas prévias à contratações e entrada de novos associados ao sindicato, a fim de garantir que o SEAC apenas envolva-se com quem compartilha e pratica os mesmos valores de integridade.

Além dos princípios supracitados, espera-se também que as atividades de nossos colaboradores e associados seja pautada na transparência; ética; responsabilidade; respeito ao Meio Ambiente e respeito aos direitos civis e humanos.

## **CAPÍTULO II – ATUAÇÃO DOS COLABORADORES E ASSOCIADOS**

São deveres essenciais de todos os associados, colaboradores e terceiros que compõe o SEAC:

- I. Agir com civilidade, atenção, diligência e transparência;
- II. Não discriminar qualquer pessoa ou grupo em razão de raça, cor, gênero, idade, religião, posição política ou ideológica, nacionalidade ou estado civil;
- III. Não incorrer em práticas antiéticas referentes à concorrência desleal e/ou ilegal, descumprimento regulatório e sonegação fiscal;
- IV. Comprometer-se e fazer cumprir as determinações deste Código, reportando e denunciando de boa-fé violações que venha a tomar conhecimento;
- V. Respeitar a legislação vigente, com enfoque especial no cumprimento das disposições Constitucionais e das Leis nº 12.846/13, nº 12.529/11, nº 13.303/16, nº 9.613/98, nº 14.133/21 (juntamente com a Lei nº 8.666/93,



enquanto estiver em vigor), Lei nº 5.452/43 (CLT), e todo o conjunto legal brasileiro e internacional.

No sindicato, todos os colaboradores, de todos os níveis hierárquicos, e associados, devem estar compromissados com os valores éticos do SEAC, desde seu ingresso, até a execução dos serviços, em todos os tipos de relacionamentos, sejam internos, com fornecedores, com parceiros de negócios, com a imprensa e mídias sociais, com investidores, com órgãos e agentes públicos e com a comunidade em geral.

A primazia pela conduta ilibada e o fiel cumprimento às leis e regulamentos é um padrão do SEAC, exigido a todo o seu quadro, sem qualquer tipo de distinção.

A postura ética é um padrão incentivado e exigido no SEAC. Portanto, situações de assédio moral, sexual, hierárquico, ou ainda qualquer tipo de discriminação (seja racial, de gênero, ou qualquer outra natureza), não serão aceitas.

### **Assédio no ambiente interno do SEAC**

Sabe-se que, embora o sindicato possa disponibilizar todas as ferramentas possíveis para evitar um ambiente de trabalho antiético, alguns colaboradores podem acabar sofrendo algum tipo de assédio, seja de cunho moral ou até mesmo sexual.

Portanto, é necessário ter em mente que **importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna** ou toda e qualquer conduta que cause **constrangimento psicológico ou físico** à pessoa, é considerado **assédio**.



Embora muitas vezes o assédio venha de um superior hierárquico, em razão de seu cargo, as condutas não são necessariamente apenas entre um subordinado e um superior. Existem possibilidades em que o assediador pode ser uma pessoa da mesma equipe, uma pessoa de outro setor do sindicato e até mesmo um subordinado assediando seu superior hierárquico.

O SEAC entende que, qualquer ato que possa gerar constrangimento psicológico ou físico a qualquer um de seus colaboradores ou parceiros, deve ser comunicado imediatamente a equipe de Compliance, visando apuração e encerramento imediato das atitudes antiéticas.

Assim, **desqualificar, desrespeitar, afetar a honra, intimidar ou ameaçar, coagir, discriminar e assediar moral e sexualmente**, são atitudes totalmente reprováveis pelo SEAC, sendo de suma importância a comunicação em qualquer um destes casos.

### **CAPÍTULO III – ATUAÇÃO DA DIRETORIA DO SINDICATO E COMITÊ DE ÉTICA**

No modelo de gestão do programa de compliance do SEAC, a diretoria, representada pelo presidente do sindicato, tem papel essencial para garantir a defesa da categoria e o fiel cumprimento da legislação por parte de seus colaboradores e associados, sendo dever de todos os diretores, os quais enumeram-se, porém, não limitando-os a:

- a) Esclarecer a existência de eventual conflito de interesse entre os interesses privados e a legislação, bem como comunicar qualquer circunstância ou fato impeditivo de participação em decisões relacionadas ao sindicato;
- b) Ter conduta honesta, transparente e de boa-fé, dando o exemplo no exercício de suas funções;





- c) Motivar o respeito e a confiança dos colaboradores, parceiros e associados, através da exemplaridade de conduta íntegra;
- d) Honrar e cumprir o disposto neste Código.

O compromisso da diretoria é expresso, mas em que pese o dever de orientação e supervisão dos gestores, não se afasta a responsabilidade pessoal de cada colaborador.

O SEAC dispõe ainda de um setor específico de Compliance, formado pelo presidente do sindicato, por um compliance interno e um por compliance externo, autônomo e independente, sendo sua estrutura melhor explicada no documento *“Manual de compliance – Estrutura e Funcionamento do programa de integridade”*.

O Compliance Officer tem comunicação direta e ininterrupta com todos que compõem o sindicato, o que pode ser feito principalmente através do e-mail [integridade@santiagoac.adv.br](mailto:integridade@santiagoac.adv.br). Tudo isso foi pensado para garantir maior imparcialidade e técnica no atendimento às demandas de conformidade do sindicato.

Dessa forma, a área de Compliance conta com orçamento próprio e atuação que se complementa pelo assessoramento do Comitê de Compliance, formado por membros da diretoria, com regulamento próprio; e ainda pelo Coordenador de Compliance, cargo que deve ser ocupado por funcionário com reputação ilibada.

A área de Compliance é responsável por tornar efetiva as regras instituídas neste Código e por participar na execução de outras políticas relacionadas.

O Compliance Officer Externo e o Coordenador de Compliance (compliance interno), responsabilizam-se também pelo funcionamento do Canal de Denúncias, promovendo o tratamento das ocorrências no formato padronizado e igualitário.



Cabe à área de Compliance, como um todo, uma atuação interdisciplinar, abrangendo todos os setores do sindicato, buscando o fortalecimento e o funcionamento dos sistemas de controle interno, procurando mitigar os riscos de envolvimento em situações de fraude, corrupção, risco à livre concorrência e demais condutas antiéticas ou ilegais.

#### **CAPÍTULO IV – GARANTIR UM AMBIENTE CONCORRENCIAL INTEGRO**

A preservação da livre concorrência garante que a sociedade tenha acesso a bens e serviços com a melhor qualidade e menor preço possíveis, obrigando as empresas a investirem continuamente na qualidade de seus produtos e na eficiência de seus processos produtivos. A limitação da concorrência tem efeitos negativos não só sobre os consumidores, mas também, sobre toda a economia, que deixa de funcionar de maneira eficiente, assim, a concorrência legal obviamente é o que este sindicato busca.

Para que a concorrência ocorra de forma saudável, este sindicato determina que todos os seus colaboradores, associados e parceiros comerciais tenham pleno conhecimento da Lei de Defesa da Concorrência (LDC), nº 12.529, de 2011, sendo um dos papéis deste sindicato zelar pela ordem econômica.

Todas as condutas praticadas pelo SEAC e por seus associados devem ser norteadas pelos ditames constitucionais de liberdade de iniciativa, livre concorrência, função social da propriedade, defesa dos consumidores e repressão ao abuso do poder econômico.

Em caso de dúvidas quanto ao fiel cumprimento da LDC, o compliance officer está inteiramente à disposição para sanar quaisquer questionamentos do modo como se deve operar em possíveis caso que firam a livre concorrência.



O combate à corrupção é outro compromisso levado a sério por este sindicato. O SEAC é contra todo e qualquer ato de corrupção, tendo como premissa máxima o respeito às leis de prevenção nacionais (especialmente a Lei Nº 12.846/13) e os princípios internacionais.

Qualquer conduta que enseje a mera suspeita de prática de corrupção em que o SEAC possa atuar para prevenir ou reprimir, deverá ser analisada e investigada pela área de Compliance e, havendo confirmação ou suspeita fundamentada, este sindicato irá levar o caso até as autoridades responsáveis.

Portanto, é importante saber que o código penal brasileiro define corrupção como **todo ato de oferecer ou prometer vantagem indevida, para determinar funcionário a praticar, omitir ou retardar ato de ofício ou ainda solicitar ou receber, para si ou para terceiro, direta ou indiretamente, em razão da função, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.**

A ONU, por sua vez, entende que corrupção é algo mais amplo e define o fenômeno como **todas as práticas de suborno e de propina, a fraude, a apropriação indébita ou qualquer outro desvio de recursos.** Além disso, pode envolver casos de **nepotismo, extorsão, tráfico de influência, utilização de informação privilegiada para fins pessoais e a compra e venda de sentenças judiciais, entre diversas outras práticas.**

Como **vantagem indevida**, entende-se aquela oferecida ou prometida com expectativa de receber possível favorecimento em troca, em detrimento do melhor interesse da empresa e dos valores éticos e legais. A vantagem pode estar refletida em qualquer coisa de valor, que não precisa ser necessariamente econômico, podendo significar viagens, “presentes”, regalias, favorecimentos, entre outros.

Caso qualquer colaborador, associado ou parceiro comercial tenha ciência ou suspeita de práticas que firam a ordem econômica, tributária ou qualquer tipo de ato de corrupção, o SEAC



poderá ser acionado por meio de seu canal de denúncia, onde a denúncia será apurada e, se necessário, levada até as autoridades competentes.

### **Proibição dos colaboradores do sindicato em aceitar benefícios**

É terminantemente vedado a todos que atuem em nome do SEAC oferecer ou receber benefícios que excedam o escopo dos objetivos do sindicato, incluindo-se tráfico de influência e troca de favores.

Qualquer pessoa que estiver agindo em nome do sindicato, e que eventualmente for abordado a esse tipo de situação, deverá negar de imediato e ainda reportar à área de Compliance, preferencialmente através da utilização do meio próprio, o Canal de Denúncias, ou por qualquer outro meio, estando aberta a possibilidade de comunicação direta ao Compliance Officer.

Embora seja estritamente proibido receber qualquer benefício ou oferecer qualquer vantagem que excedam o escopo dos objetivos do SEAC, é possível o recebimento e oferecimento de brindes, desde que possam ser caracterizados dessa forma. Para isso, devem preencher os seguintes requisitos:

- I. Não tenha valor comercial, ou seja, distribuído por entidade de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural;
- II. Sua periodicidade de distribuição não seja inferior a 12 (doze) meses; e
- III. Que seja de caráter geral e, portanto, não se destine a agraciar exclusivamente uma determinada pessoa.



Brindes oferecidos a agentes públicos não podem ultrapassar o valor estabelecido pela Comissão de Ética Pública (CEP). **Atualmente o valor é de R\$100,00 (cem reais).**

O recebimento de outros itens que fujam dessa descrição é considerado presente e não deve ser aceito. Caso, mesmo assim, ocorra o recebimento e, sendo impossível a devolução, o sindicato poderá promover sorteio do item (em procedimento transparente, com ampla participação isonômica de todos; desde que o ato seja aprovado pela Área de Compliance) ou encaminhá-lo para doação à instituições de caridade.

## **CAPÍTULO V – CONTROLE INTERNO**

Em cumprimento à Lei Distrital nº 5.470/2015, que determina a publicação pelos sindicatos das respectivas prestações de contas relativas às contribuições e às demais verbas recebidas, relativas ao fim de cada exercício fiscal, o SEAC irá disponibilizar as respectivas prestações de contas.

Os demais controles internos serão feitos através das respectivas diretorias e conselhos competentes.

### **Informações confidenciais e segurança da informação**

O SEAC respeita o sigilo de informações sobre associados, contratos, parceiros e colaboradores. Dessa forma, não divulga e nem permite divulgação (por meio de qualquer colaborador ou parceiro) de dados, sejam eles de cunho pessoal ou das relações de negócio, tarifas



praticadas ou qualquer informação pertinente às operações do sindicato, sem expressa autorização de sua diretoria.

As informações referentes à estrutura de atuação do sindicato, de igual modo, são sigilosas e, portanto, não podem ser transmitidas a terceiros sem a prévia autorização por escrito e assinada pelo responsável.

A utilização de dados pessoais no sistema do sindicato, como nome, número de RG, CPF, endereço, etc, será manipulada apenas mediante autorização escrita de seus titulares, os quais deverão ter livre acesso a seus dados, destinando-os única e exclusivamente à finalidade original da coleta.

Espera-se, de igual modo, que os associados e parceiros comerciais do SEAC também se comprometam a manter sigilo quanto às informações obtidas através da relação, firmando compromisso de não divulgá-las ou repassa-las, sem necessidade ou exigência legal.

### **Marca e Imagem**

Apenas será permitido o uso da marca, logo, ou imagem do SEAC, em qualquer material externo, após prévia análise e autorização da área de comunicação Interna do sindicato.

## **CAPÍTULO VI – SAÚDE, SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO**

No exercício de suas atividades, o SEAC compromete-se a exercê-las cumprindo a legislação trabalhista, ambiental e sanitária, tendo como compromisso a preservação dos recursos naturais, promovendo atividades capazes de preservar a integridade física de seus colaboradores,



o meio ambiente e disseminar a cultura de preservação ambiental, buscando conscientizar seus colaboradores, associados e demais parceiros.

A todos que trabalham no SEAC, será garantido um ambiente seguro, adequado, higiênico, saudável e propício ao desempenho das atividades de forma tranquila e em conformidade com a lei (normas internas e externas).

Em relação a diversidade e inclusão, este sindicato possui pleno conhecimento de que um ambiente interno diverso é fundamental para o desenvolvimento de ideias inovadoras e plurais.

A diversidade pode ser definida como um conjunto de diferenças e semelhanças que definem as pessoas e as tornam únicas, segundo seu gênero, etnia, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade ou deficiência.

Já a inclusão refere-se ao conjunto de meios e ações que combatem a exclusão aos benefícios da vida em sociedade, provocada pelas diferenças de classe social, educação, idade, deficiência, gênero, preconceito social ou preconceitos raciais.

Os referidos conceitos são essenciais para que este sindicato possa promover um ambiente interno com diferentes pensamentos, etnias, culturas e opiniões, garantindo a pluralidade de ideias e tornando o ambiente de trabalho um lugar mais democrático, razão pela qual o SEAC se compromete a não apenas cumprir cotas determinadas pela Lei, mas também promover a inclusão e diversidade em seus quadros de colaboradores.

As mesmas medidas de proteção ao meio ambiente, diversidade e inclusão adotadas pelo SEAC também são esperadas de seus associados.



## CAPÍTULO VII - CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO

O SEAC dispõe de um Canal de Denúncias idôneo, disponível no endereço eletrônico do sindicato: <https://seac-df.com.br/>, pelo qual qualquer pessoa pode registrar uma ocorrência de eventual conduta antiética ou ilegal, de forma anônima ou identificada, sendo totalmente garantido não haver qualquer tipo de retaliação ao denunciante.

É fundamental que a utilização do canal de denúncias seja feita de forma adequada e com boa-fé, não sendo admitidas distorções com o objetivo de satisfazer interesses próprios, de terceiros ou prejudicar a imagem de outros.

O teor das denúncias será tratado pela área de Compliance de forma confidencial, sendo divulgado apenas para os envolvidos e durante uma possível investigação.

## CAPÍTULO VIII - MEDIDAS DISCIPLINARES

A violação ao presente Código, bem como às políticas internas do SEAC ou à legislação brasileira em vigor, sujeitará os **colaboradores** responsáveis à medidas disciplinares, podendo ser:

- I. Advertência;
- II. Suspensão;
- III. Dispensa por justa causa ao empregado;
- IV. Rescisão contratual;
- V. Comunicação às autoridades competentes;





Caso as denúncias versem sobre condutas de associados ou de terceiros que coloquem em risco o ambiente organizacional ou firam a legislação brasileira, o SEAC poderá levar o caso até as autoridades competentes para que tomem as medidas adequadas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Código de Conduta Ética faz parte do projeto de Compliance do SEAC, elaborado para os colaboradores, associados e quaisquer outros que venham a interagir com este sindicato. O Código funciona como um verdadeiro guia que norteará a conduta esperada pelo sindicato para promover integridade, através das mais diversas oportunidades presentes no cotidiano de cada um. Além de servir para pautar a melhor forma de agir, diante de situações de possível risco à integridade.

O documento deve, portanto, ser conhecido por todos que compõem o SEAC, sendo aplicado e rigidamente cobrado a todos, independentemente de grau ou hierarquia; devendo também ter seu conteúdo informado aos associados, novos associados, parceiros comerciais ou quaisquer pessoas, físicas ou jurídicas, que vierem a se relacionar com este sindicato.

**O programa de Compliance do SEAC é contínuo e, por isso, não deve parar de crescer. Sendo papel de cada um buscar essa evolução, que significará ganho para TODOS.**

A intenção com a implementação deste programa de Compliance é criar uma cultura ÉTICA dentro do ambiente organizacional, com o objetivo da sociedade civil e empresarial se autorregular e auxiliar o Estado a garantir o fiel cumprimento das legislações pertinentes.

