

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA TRANSÔNIBUS



TRANS
**NIBUS**
INTEGRANDO AS CIDADES

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

ESTRUTURA

- I - Apresentação
- II - Sobre o TransÔnibus
- III - Objetivo

DESENVOLVIMENTO

- IV - Referências
- V - Regras de Conduta
- VI - Situações que envolvam conflito de interesses
- VII - Sigilo e Confidencialidade da Informação
- VIII - Da estrita observância da Lei Anticorrupção
- IX - Doações e Patrocínios
- X - Fonte de Custeio
- XI - Mídia e Mídias Sociais
- XII - Comunidade e Meio Ambiente
- XIII - Saúde e Segurança do Trabalho
- XIV - Comitê de Ética
- XV - Disposições Gerais
- XVI - Definições
- Anexo** - Termo de Compromisso

I – Apresentação

Caro (a) funcionário (a),

O TransÔnibus, dando continuidade ao seu processo de renovação e de adequação de sua estrutura organizacional, bem como de seu modelo de gestão, define, como premissa básica para seu corpo funcional, valorizar e praticar uma conduta baseada na ética e no respeito, quando nos relacionamentos com os diferentes públicos (interno e externo).

A definição, neste documento, de orientações relativas à nossa conduta, objetiva tornar claro os valores que norteiam nossas práticas e, como consequência, prevenir a ocorrência de eventuais desvios.

Entendemos que através da prática de princípios éticos é que alcançaremos a excelência como prestadores de serviços para nossas associadas e construiremos uma imagem de respeito e confiança para nossos diferentes públicos.

Este instrumento define requisitos, regula as relações em nossa organização e nos ajuda a, além de atendermos nossa missão, cumprirmos nossos objetivos e atingirmos nossas metas.

A partir deste momento, cada um de nós assume o compromisso com este código de ética, no sentido de sermos legítimos representantes e defensores dele.

Este é um passo importante rumo à consolidação de uma imagem sólida, responsável e transparente do TransÔnibus.

II - Sobre o TransÔnibus Missão TransÔnibus

Representar as empresas associadas de transporte de passageiros, na sua área de atuação, estimulando ações coletivas que fortaleçam toda a cadeia de valor e contribuam para atender as necessidades e expectativas de mobilidade da população.

Valores TransÔnibus

A relação do TransÔnibus com as pessoas, com o meio ambiente, com a sociedade e sua influência no porvir do setor de transportes dependem da consistência de seus valores institucionais. Eles são os pilares que sustentam o TransÔnibus como instituição legítima e que possibilitam sua perenidade.

- Ser humano como pilar fundamental
- Cuidado com o meio ambiente
- Pró-atividade
- Senso de cooperação

III - Objetivo

O objetivo principal deste documento é a definição e a formalização dos princípios éticos que devem permear as atitudes e comportamentos de todas as pessoas do TransÔnibus, prevenindo a existência de conflitos de naturezas moral e ética; bem como as interpretações distorcidas fruto de subjetividades.

Este código se aplica a todos os funcionários do TransÔnibus independentemente de seu nível hierárquico, incluindo estagiários, pessoal terceirizado e demais relacionamentos estabelecidos com associadas, fornecedores, órgãos do sistema, governo, sociedade e meios de comunicação.

DESENVOLVIMENTO

IV - Referências

Estatuto do TransÔnibus, assinado em 23/11/2023 e registro no cartório em 17/01/2024.

Lei nº 12.846 de 01/08/2013 (Lei anticorrupção ou empresa limpa)

Lei nº 13.709 de 14/08/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais ou LGPD)

V - Regras de conduta

Todos os Funcionários do TransÔnibus devem:

Normas e Diretrizes:

Desempenhar suas atividades pautadas nos princípios e normas definidos neste documento.

Cumprir e fazer com que sejam cumpridas as normas e diretrizes constantes no Estatuto, no Código de Ética, na Política de Segurança da Informação, nos procedimentos documentados pertinentes às atividades e demais normativos vigentes da Organização.

Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança do trabalho, não praticando ou admitindo qualquer atitude que constitua risco real ou potencial, à saúde e segurança das pessoas e/ou da organização.

Defender sempre os interesses legítimos do TransÔnibus, definidos no seu Estatuto, na sua Missão, Visão, Valores e Objetivos.

Relacionamentos Interno e Externo:

Manter e cultivar relações com os colegas, subordinados, gestores e pessoal externo* à organização de forma digna e respeitosa; não sendo toleradas práticas racistas, xenófobas, de intolerância sexual, moral, social ou religiosa.

*Funcionários das empresas associadas, terceirizadas e prestadoras de serviço, entidades do segmento, poder público e demais públicos, independentemente de nível hierárquico.

Conduzir-se, nas dependências do TransÔnibus, bem como em qualquer representação externa, sempre de forma respeitosa e atendendo às regras de convivência de cada ambiente.

Ativos, Recursos, Patrimônio Físico e Intelectual.

Zelar pela conservação e utilização adequada dos bens e recursos disponibilizados pelo TransÔnibus, evitando danos ou desperdícios.

Usar recursos disponibilizados unicamente para atendimento das necessidades desta empresa. Sendo que em casos particulares, somente mediante autorização específica e, sem configurar abuso na utilização.

Respeitar as definições de não utilização de telefones ou endereços de e-mails particulares para contatos formais de trabalho (ligação telefônica, mídias sociais, e-mails...) com profissionais de empresas associadas ao TransÔnibus, fornecedores ou qualquer outra parte envolvida na rede de relacionamentos da Instituição.

Respeitar a autoria das ideias dos colegas, nunca se apropriando de trabalho, conceito e/ou documento; se o tiver que utilizar, deve fazer referência à fonte.

Propriedade intelectual da organização.

Para os fins deste Código de Ética, “Propriedade Intelectual” significa todos os direitos autorais registrados ou não, relativos à base de dados, incluindo software, registrado ou não, e pedidos de registro e registros concedidos de software, bem como *know-how*, desenhos, tecnologias, segredos institucionais, pesquisas e outros direitos relacionados a projetos de produtos e/ou serviços desenvolvidos, quaisquer procedimentos ou trabalhos escritos, processos, análises, gráficos, modelos, desenvolvimentos, customizações de softwares e afins.

Assim, sobre toda Propriedade Intelectual produzida ao longo das atividades dos funcionários, mediante uso de recursos e/ou equipamentos do TransÔnibus e/ou produzida e adquirida de fornecedores, a titularidade e a posse de tal Propriedade Intelectual caberá ao TransÔnibus.

VI - Situações que envolvam conflitos de interesses

Em relacionamentos de qualquer funcionário, com públicos interno ou externo, devem prevalecer os interesses do TransÔnibus sobre os interesses particulares.

São situações que podem gerar conflitos de interesses:

Admitir funcionários que não atendam aos requisitos técnicos e pessoais adequados à função pretendida, assim como que tenha grau de parentesco com pessoal efetivo do TransÔnibus, principalmente se envolver subordinação direta.

Buscar ou obter qualquer tipo de favorecimento próprio ou para terceiros nas atividades desenvolvidas.

Promover comercialização de serviços ou produtos, próprios ou de terceiros, nas dependências da empresa prejudicando o desempenho das tarefas e o ambiente de trabalho;

Exercer, nas dependências do TransÔnibus ou de uma de suas empresas associadas, campanhas político-partidárias ou divulgação de eventos que sejam contrários às políticas da organização;

Ser ou tornar-se, de forma direta ou indireta, prestador de serviços/consultor de Empresas Associadas ao TransÔnibus ou Entidades do Segmento, sem o prévio conhecimento desta Organização;

Ter vínculo, direto ou indireto, com empresas fornecedoras de produtos ou serviços do TransÔnibus.

VII - Sigilo e confidencialidade

Todo Funcionário é responsável por tratar as informações do TransÔnibus e de suas Empresas Associadas, sob qualquer meio, com sigilo e confidencialidade, devendo apenas utilizá-las para fins necessários ao desenvolvimento das atividades profissionais, não podendo ser divulgadas, fornecidas a terceiros ou utilizadas para benefício próprio ou de terceiros.

O TransÔnibus, mediante a Política de Segurança da Informação – PSI- define e comunica as diretrizes para assegurar a proteção, manutenção e controle dos dados e informações pertinentes às suas atividades.

O Funcionário deverá preservar o sigilo de todas as informações relacionadas a aspectos técnicos, operacionais, comerciais e financeiros concernentes ao TransÔnibus, de que venha ter conhecimento, de forma oral, escrita ou por meio digital, ou qualquer outro meio, em razão da sua função ou contrato.

Para fins deste Código, entende-se por informação confidencial: (a) qualquer informação relacionada ao negócio e operações do TransÔnibus que não sejam públicas; (b) informações contidas em pesquisas, desenhos, designs, propostas, projetos, planos de negócio, venda ou marketing, informações financeiras, custos, dados de precificação, parceiros de negócios, informações de fornecedores e clientes, segredos industriais, propriedade intelectual, especificações, expertises, técnicas, invenções e todos os métodos, conceitos ou ideias relacionadas ao negócio do TransÔnibus.

Ressalta-se que o dever de confidencialidade permanece mesmo após o término do contrato de trabalho.

O Funcionário sob nenhuma hipótese estará autorizado a utilizar dados de Funcionários, pessoas física e jurídicas, que estiverem sob a sua guarda para finalidade diversa de sua função, não poderá inclusive, compartilhar esses dados com terceiros.

VIII - Da estrita observância da Lei Anticorrupção:

Nenhum Funcionário pode:

Por si ou através de terceiros, direta ou indiretamente, estabelecer relações ou parcerias comerciais, com qualquer tipo de agente, seja do setor público ou privado, que não siga os princípios éticos, considerando históricos anteriores das partes, ou que contrarie o que preconiza a Lei Anticorrupção.

Estar envolvido em ato de corrupção prévio a vigência da relação estabelecida ou ainda em processo de investigação ou condenação em qualquer ato dessa natureza. Declarando a partir deste documento que é contra e não irá tolerar qualquer ato contrário à Lei Anticorrupção.

Aceitar ou permitir que se aceite, de fornecedores ou de quaisquer terceiros, presentes e agrados de retribuição, exceto quando sejam claramente identificados e sem valor comercial significativo.

Aceitar, ou permitir que se aceite, pagamentos em dinheiro, gratificações ou favores oferecidos por fornecedores, associados ou quaisquer terceiros.

São consideradas vantagens indevidas: comissões, gratificações, brindes, presentes, hospitalidades (refeições, viagens, passagens).

Aceitar, ou permitir que se aceite, patrocínio de eventos internos ou despesas com viagens oferecidas por fornecedores ou quaisquer terceiros, exceto quando previamente e formalmente acordado com a Diretoria, como por exemplo: participação em cursos, feiras, seminários e outros com a finalidade de desenvolvimento profissional e/ou organizacional.

Oferecer, dar ou concordar em oferecer, seja direta ou indiretamente, qualquer pagamento, presente, benefício ou outra vantagem os quais possam denotar:

- a intenção de facilitar, induzir e influenciar decisões ou beneficiar qualquer pessoa por agir em descumprimento de uma expectativa de uma boa-fé, imparcialidade ou confiança, ou os quais o recebimento seja inadequado para o receptor; sejam feitos para autoridades públicas com a intenção de influenciar as mesmas e obter ou manter uma vantagem na condução de negócios.

IX – Doações e Patrocínios

Doações e patrocínios são permitidos, para pessoa jurídica, desde que estejam alinhados com os propósitos da organização e respaldados pelos princípios da transparência e ética. Não deve haver vínculo ou interesse comerciais de qualquer espécie entre os envolvidos ou que resultem em favorecimentos indevidos.

Cabe à organização avaliar previamente a integridade do receptor beneficiado, bem como a finalidade do benefício, considerando a conformidade com os princípios éticos, morais e legais, sendo submetido à aprovação da Diretoria e da Presidência.

X – Fonte de Custeio

Conforme descrito no Estatuto, o TransÔnibus é uma entidade sindical patronal, e a sua subsistência financeira se dá por meio da mensalidade sindical de suas Associadas, de acordo com a frota, contribuições complementares em função de naturezas de serviços pontuais e doações.

XI - Mídia e mídias sociais

A construção e o fortalecimento da imagem e da reputação do TransÔnibus se dão por meio de diálogo e comportamento para com os vários públicos com os quais nos relacionamos. Para tanto, nosso agir, interna e externamente, deve estar sempre em consonância com os Princípios, Valores e as Normas da Organização.

As postagens feitas por Funcionários nas redes sociais ou outros veículos de comunicação que contemplem fotografias ou vídeos expondo as instalações, a marca ou nome do TransÔnibus ou de suas Associadas devem passar pelo crivo da pertinência, respeito e adequação. Além disso, observar/considerar que essas postagens não estejam vinculadas às condutas repudiadas por este Código, bem como isso não venha comprometer a notoriedade e reputação do Sindicato. Caso extrapolem os limites da moralidade / integridade, os Funcionários envolvidos responderão, segundo as medidas cabíveis ao ato.

A marca do TransÔnibus deve ser protegida, devendo ser utilizada nos veículos/canais de comunicação, materiais de publicidade, entre outros, selecionados e autorizados pela Diretoria ou Presidência.

As imagens do TransÔnibus, de seus Funcionários, de Terceiros ou de qualquer pessoa que se relacione com a Organização, só podem ser utilizadas nos veículos de comunicação do Sindicato, englobando as redes sociais, ou fornecidas após autorização formal para tal, por meio de documento específico, com exceção as oriundas dos bancos de imagens comercializadas ou gratuitas.

As informações sobre o TransÔnibus ou de suas empresas associadas solicitadas por terceiros, incluindo TV, rádio, jornais e outros, devem ser fornecidas somente por interlocutor designado para esse fim por meio de autorização formal.

XII - Comunidade e meio ambiente

Todos os Funcionários do TransÔnibus são responsáveis em realizar as suas atividades de forma socialmente responsável e de acordo com os requisitos legais e regulatórios aplicáveis. As premissas definidas neste Código visam assegurar que a atuação do TransÔnibus seja transparente, imparcial e idônea, nas suas relações internas e externas.

O TransÔnibus trata com respeito e seriedade as questões que envolvem a comunidade e meio ambiente, zelando pelo entorno do local onde as atividades são executadas, a fim de reduzir os impactos e os riscos ambientais à comunidade local.

É reconhecida pelo TransÔnibus a importância de apoiar e/ou patrocinar as iniciativas socioambientais e culturais, alinhadas com as políticas da organização, com o objetivo de promover a adoção de posturas e práticas que preservem o meio ambiente.

XIII – Saúde e Segurança do Trabalho

O TransÔnibus tem como valor prioritário a Vida Humana, para tal, desenvolve suas atividades buscando a efetividade da prevenção de acidentes e a garantia da integridade física e mental de seus funcionários no ambiente profissional.

Cada funcionário, no exercício de suas atividades, deve seguir as normas de segurança e procedimentos definidos, se comprometendo a pontuar qualquer irregularidade ou desrespeito identificados em relação às normas de segurança e riscos potenciais de acidentes de trabalho ou danos à saúde mental; bem como comunicar imediatamente ao gestor qualquer acidente ocorrido.

O TransÔnibus não tolera qualquer comportamento abusivo ou que possa representar risco para a integridade física e/ou psicológica de seus funcionários.

A Saúde e Segurança do Trabalho no ambiente da organização é dever e compromisso de todos, independentemente da posição ocupada na estrutura organizacional.

XIV – Comitê de Ética

Responsável pela gestão da cultura ética no TransÔnibus, composto pelo Presidente, Diretor Superintendente, Diretor de Gestão de Pessoas e Organizacional e Gerente Administrativo Financeiro. Caso haja necessidade de tratamento específico para uma situação, outros Gestores poderão ser convocados.

Tem como principais atribuições:

Definir regras de conduta para as situações não previstas neste documento;

Avaliar e decidir sobre ações corretivas para tratar o descumprimento deste Código;

Avaliar, periodicamente, a necessidade de revisar este documento, para mantê-lo alinhado às diretrizes e valores da empresa;

Caberá à Diretoria de Gestão de Pessoas e Organizacional:

Assegurar a disseminação da Cultura ética da empresa, entre os Funcionários;

Assegurar que todos os Funcionários tenham ciência e assumam compromisso com este Código, através da assinatura do Termo de Compromisso;

Realizar apuração de informações sobre o descumprimento deste Código.

XV - Disposições gerais

O não cumprimento das condutas definidas neste código, implicará em penalidades disciplinares, que incluem advertência, suspensão e demissão, sempre considerando a gravidade e a natureza da infração, conforme avaliação e conclusão do Comitê de Ética.

As denúncias de comportamento que violem este código devem ser encaminhadas para a Diretoria de Gestão de Pessoas e Organizacional, analisadas e tratadas, de modo imparcial e transparente, assegurando a confidencialidade das informações obtidas e preservando a identidade das pessoas envolvidas . As denúncias devem ser registradas pelo e-mail: denuncia@transonibus.org.br ou formalizadas de próprio punho.

XVI – Definições

Assédio – o assédio se caracteriza pelo ato de importunar alguém de forma abusiva. Isso ocorre, por exemplo, com perseguição, propostas, declarações ou insistências, de forma virtual ou presencial, que configuram uma situação constrangedora, abusiva ou inapropriada.

Normativos – são descritivos, físicos e/ou digitais, entendidos pelo TransÔnibus, como padrões e referências a serem seguidos, por exemplo: normas, procedimentos documentados, manuais, contratos de trabalho, termos, instruções de trabalho, regulamentos, estatuto, diretrizes, políticas, códigos de ética e outros.

Racismo - preconceito, discriminação ou antagonismo por parte de um indivíduo, comunidade ou instituição contra uma pessoa ou pessoas pelo fato de pertencerem a um determinado grupo racial ou étnico, tipicamente marginalizado ou uma minoria.

Xenofobia – é o nome que utilizamos em referência aos sentimentos e as atitudes de hostilidade e ódio (verbais, físicos e psicológicos) contra as pessoas que são oriundas de outro país, estado ou localidade dentro do Brasil.

Elaborado por:

Diretor Superintendente

Diretora de Gestão de Pessoas e Organizacional

Gerente Administrativa e Financeira

Coordenadora de Gestão de Pessoas

Coordenadora de Sistema de Gestão

Assessoria Jurídica - Silveira & Galeão Advogados

Aprovado por: Presidente

Data de publicação: 02 de outubro de 2024.

TRANS



NIBUS

INTEGRANDO AS CIDADES

TERMO DE COMPROMISSO

Código de Ética e Conduta do TransÔnibus

Eu, _____
_____, reconheço ter recebido um exemplar do
Código de Ética e Conduta do TransÔnibus em ___/___/_____.

Li o documento e entendi as definições nele contidas, comprometendo-me a cumpri-lo integralmente em todas as minhas ações no trabalho. Comprometo-me, ainda, a sempre adotar a melhor conduta ética em minhas atitudes, mesmo que a decisão a ser tomada não tenha sido definida neste Código.

Outrossim, tenho ciência de que o referido Código está disponível para consulta no site do sindicato, em sua versão vigente, bem como na rede interna, sendo que em qualquer tempo posso solicitar um exemplar ao Administrativo.

Assinatura:

Nº Matrícula: _____

Via da Empresa

TRANS
 **NIBUS**
INTEGRANDO AS CIDADES

TERMO DE COMPROMISSO

Código de Ética e Conduta do TransÔnibus

Eu, _____

_____, reconheço ter recebido um exemplar do Código de Ética do TransÔnibus em ___/___/_____.

Li o documento e entendi as definições nele contidas, comprometendo-me a cumpri-lo integralmente em todas as minhas ações no trabalho. Comprometo-me, ainda, a sempre adotar a melhor conduta ética em minhas atitudes, mesmo que a decisão a ser tomada não tenha sido definida neste Código.

Outrossim, tenho ciência de que o referido Código está disponível para consulta no site do sindicato, em sua versão vigente, bem como na rede interna, sendo que em qualquer tempo posso solicitar um exemplar ao Administrativo.

Assinatura:

Nº Matrícula: _____

Via do Funcionário

TRANS
 **NIBUS**
INTEGRANDO AS CIDADES

Av. Carlos Marques Rollo, 854, Vila Nova – Novalguaçu – RJ

CEP: 26225-290

 www.transonibus.org.br

 @transonibus68

TRANS
 **NIBUS**
INTEGRANDO AS CIDADES