

Código de Ética e Conduta

DAPIBGE

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: Introdução

CAPÍTULO 2: Objetivos

CAPÍTULO 3: Abrangência

CAPÍTULO 4: Visão, Missão e Valores do DAPIBGE

CAPÍTULO 5: Normas de Conduta

CAPÍTULO 6: Integridade do DAPIBGE

CAPÍTULO 7: Conflito de Interesse

CAPÍTULO 8: Relacionamentos com as Partes Interessadas

CAPÍTULO 9: Assédio Moral e Sexual

CAPÍTULO 10: Gestão do Código de Conduta e Ética

CAPÍTULO 11: Medidas Disciplinares

CAPÍTULO 12: Dos deveres e anexos

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

**DA ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES APOSENTADOS E PENSIONISTAS
DAPIBGE**

Este Código foi desenvolvido com o intuito de formalizar os padrões de conduta e ética esperados pelo DAPIBGE na relação entre os Membros do Conselho Diretor, do Conselho Fiscal, dos Associados, quaisquer pessoas que se relacionem direta ou indiretamente com a Instituição.

O DAPIBGE é uma entidade que atua sempre de acordo com a lei e não admite condutas ilícitas, antiéticas.

É de responsabilidade de cada membro Dirigente, Associado, Conselheiros, Representantes Estaduais e participantes de grupos temáticos o conhecimento e aplicação de todas as normas contidas neste Código.

Júlio Dutra

Presidente

Capítulo 1: Introdução

A primeira coisa que precisamos conversar é sobre o que exatamente é um Código de Ética e Conduta. Vamos desmistificá-lo: não é apenas um documento burocrático ou um aglomerado de regras frias, mas sim um guia essencial que rege a maneira como nos relacionamos, tanto dentro do DAPIBGE quanto com o mundo externo.

Falar de ética é, em sua essência, falar de valores; é sobre como essas crenças moldam a cultura do local onde trabalhamos. Um Código de Ética bem fundamentado impulsiona nossa capacidade de tomar decisões informadas e éticas. Ele nos encoraja a refletir sobre as consequências de nossas ações, não apenas para nós mesmos, mas também para aqueles que nos rodeiam.

O Código de Ética e Conduta do DAPIBGE encapsula a essência da convivência harmoniosa e respeitosa entre todos os seus membros. A finalidade desse código vai muito além de simplesmente estabelecer normas; ele emerge como um pacto coletivo que visa orientar cada ação e decisão dentro da organização. Imagine o sentimento de pertencimento que surge quando sabemos que nossas atitudes são parte de algo maior.

Capítulo 2: "Objetivos"

Nos dias de hoje, a ética e a conduta responsável são mais do que um mero detalhe; elas são fundamentais para o funcionamento adequado de qualquer organização. O Código de Ética e Conduta do DAPIBGE, portanto, não surge apenas como um conjunto de normas, mas como uma declaração clara dos valores que desejamos cultivar em nosso ambiente. Os objetivos desse Código, assim, se estendem muito além da simples regulamentação de comportamentos. Eles são um norte, uma bússola que direciona nossas ações e decisões, permitindo que todos os membros da associação compartilhem uma visão comum de integridade e responsabilidade.

Capítulo 3: Abrangência

Quando falamos sobre o Código de Ética e Conduta, é imprescindível compreender quem são os seus sujeitos. A adesão coletiva à aplicação do Código de Ética não é apenas um detalhe nas diretrizes institucionais; é uma questão central que molda o caráter e a reputação do DAPIBGE.

A responsabilidade pela prática das normas éticas deve ser um compromisso partilhado. Cada um de nós tem sua parcela. Os conselheiros não devem ser os únicos responsáveis por garantir a integridade institucional; colaboradores e associados também têm voz e responsabilidade.

A metodologia para cultivar esse ambiente colaborativo envolve diálogo aberto e honesto. Isso é essencial para que todos se sintam responsáveis não só por suas ações, mas também pelo bem-estar do grupo como um todo.

Além disso, é necessário reconhecer que a ética não é um estado estático. Ela deve evoluir à medida que a associação cresce. Cuidados frequentes e revisões constantes dos princípios éticos são fundamentais para que todos possam acompanhar as mudanças e adaptar-se a novos desafios. Essa adaptabilidade requer um comprometimento contínuo.

Portanto, o engajamento de todos é fundamental. O compromisso ético não é uma formalidade vazia, mas um conjunto de ações e posturas que moldam o ambiente da associação.

Capítulo 4: "Visão, Missão e Valores do DAPIBGE"

Quando falamos sobre a visão e a missão do DAPIBGE, é essencial compreendê-las como mais do que meras palavras em um documento formal. Elas são o próprio alicerce sobre o qual se fundamenta o Código de Ética e Conduta da associação. A visão nos inspira a sonhar grande, a imaginar um futuro mais atualizado e eficaz, enquanto a missão nos coloca em ação, definindo o que devemos fazer diariamente para chegar lá.

Os valores que sustentam a cultura ética do DAPIBGE desempenham um papel essencial na construção de um ambiente de trabalho que prioriza o respeito, a responsabilidade e a transparência.

Capítulo 5: Normas de Conduta

No DAPIBGE, esperamos que todos os membros estejam alinhados com um conjunto de expectativas que tornam o convívio mais harmonioso, respeitoso e produtivo. A conduta ética é mais do que um mero conjunto de regras; é um compromisso diário que assumimos com nós mesmos, com os colegas e com a sociedade.

É vital que todos percebamos que respeito é a base de qualquer relacionamento saudável. Isso significa ouvir o outro, considerar suas opiniões e tratar as pessoas com dignidade, independentemente de suas posições ou experiências.

Manter altos padrões éticos nas relações internas não é apenas uma diretriz, mas um compromisso que deve ser abraçado por cada membro do DAPIBGE. É essencial que esse compromisso se reflita em cada interação, desde as mais simples até as mais complexas. A ética deve se manifestar em cada conversa de corredor, em cada mensagem trocada, em cada decisão, grande ou pequena. A maneira como tratamos nossos colegas, com respeito e consideração, é o que constrói um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Ao lidar com o público, nossas ações podem solidificar a confiança que a sociedade deposita na nossa entidade. Falar com clareza, ser transparente e agir de forma consistente com nossos valores não são apenas boas práticas, mas transformações significativas que impactam a credibilidade que estabelecemos.

As pequenas ações têm grandes repercussões. Às vezes, nas situações do dia a dia, decisões éticas podem parecer simples, mas seus efeitos podem ser massivos. Quando alguém em nossa equipe opta por ser honesto ao relatar um erro, isso não só ajuda a corrigir o problema, mas também cria um espaço onde a verdade é valorizada e encoraja outros a agir da mesma forma.

Entender que, em um ambiente colaborativo, todos são responsáveis pela construção dos valores éticos é uma revelação poderosa. Cada conversa, cada reunião, cada decisão partilhada molda a atmosfera que vivemos e trabalhamos. Portanto, se cada um de nós se empenhar em agir de maneira ética, contribuiremos para uma cultura que se inspira na dignidade e respeito.

Observar, refletir e ajustar nossa conduta é uma prática que todos devemos cultivar. Não se trata de ser perfeito, mas sim de ser honesto em nossas intenções. Dramas éticos podem aparecer em situações inesperadas, e é nossa responsabilidade individual e coletiva superá-los com integridade. Estejamos

Código de Ética e Conduta

sempre prontos para questionar a nossa própria postura e agir para corrigir desvios. Fazer isso em conjunto, com o olhar voltado para a ética, é o que nos tornará não apenas aliados, mas também amigos comprometidos com o bem comum.

Capítulo 6: Integridade do DAPIBGE

A integridade é uma essência, um compromisso ético que deve estar presente em todas as ações e decisões tomadas dentro do DAPIBGE. É o cimento que une cada membro da associação, construindo uma cultura de confiança e respeito mútuo.

A integridade, então, não está apenas nas grandes decisões ou nas normas formais, mas naquelas pequenas ações cotidianas que, somadas, criam um ambiente de confiança. E pensar sobre como isso se traduz nas relações entre os associados é igualmente fundamental. Um ambiente onde a confiança predomina é aquele onde todos se sentem à vontade para expressar ideias, discutir questões e até mesmo admitir erros.

Quando a integridade se torna uma prioridade, o resultado é uma comunidade coesa. Os associados que agem com transparência e ética não apenas se sentem mais seguros, mas também inspiram confiança nos demais, criando laços mais fortes e duradouros.

Portanto, a integridade deve ser cultivada como uma prática diária. Cada associado do DAPIBGE deve refletir e contribuir para um ambiente íntegro e isso requer coragem para agir conforme os princípios, mesmo quando a tentação de agir de maneira contrária aparece.

O futuro do DAPIBGE depende da disposição de cada um de nós para sermos guardiões de nossos próprios princípios éticos e da contribuição mútua para um ambiente harmonioso e respeitável.

Nesse contexto é importante medir as práticas dos gestores e demais colaboradores e a auditoria externa desempenha um papel vital na sustentação da integridade das operações do DAPIBGE. Trata-se de um processo sistemático que avalia não apenas a conformidade com os regulamentos, mas também a eficácia das práticas de gestão e o controle interno da associação. Ao submeter-se a auditorias regulares, a organização demonstra um compromisso claro com a transparência e a responsabilidade. Na prática, isso significa que, ao expor suas práticas e resultados a um olhar crítico, a associação reafirma sua dedicação a padrões éticos que vão além do mero cumprimento de obrigações.

Esse tipo de auditoria não precisa ser encarado apenas como uma obrigação burocrática ou um fardo punidor. Pelo contrário, pode ser visto como uma oportunidade valiosa. A verdade é que a experiência da auditoria transforma as percepções, permitindo que as pessoas vissem a transparência como uma parceira na busca por uma gestão mais honesta e eficaz.

Um aspecto interessante a se considerar é que a auditoria externa não se limita a identificar falhas. Muitas vezes, ela também destaca boas práticas que merecem ser reconhecidas e replicadas. O que poderia ser visto apenas como uma análise crítica se transforma em um estímulo para o crescimento e a inovação.

Além disso, é importante reforçar que cada pessoa dentro da associação pode contribuir para este ambiente de transparência. Pequenas atitudes acumuladas no dia a dia, como relatar práticas, questionar decisões ou simplesmente estar aberto a mudanças, formam uma cultura onde a ética é priorizada. Cria-se, então, um espaço onde todos se sentem parte do processo, favorecendo um clima de confiança que é essencial para o funcionamento harmonioso da organização.

A lição que muitos extraem desse processo é que a auditoria não deve ser temida, mas encarada como um passo necessário para garantir a integridade. Quando a associação se compromete com auditorias externas regulares, não apenas se resguarda de potenciais problemas, mas também se posiciona como um modelo de ética e responsabilidade perante os associados e a sociedade em geral.

Construir um ambiente de confiança e abertura é uma tarefa que requer esforço coletivo. Os efeitos positivos de uma auditoria bem conduzida vão além dos números. Eles podem ser sentidos nas interações diárias entre os membros da associação. Quando o compromisso com a integridade se torna uma prática comum, a desconfiança e o temor dão lugar ao acolhimento e à colaboração. Afinal, fortalecer os laços de confiança é o verdadeiro alicerce para o sucesso da instituição.

As auditorias externas são uma forma crucial de garantir que o DAPIBGE opere de maneira íntegra e transparente.

Capítulo 7: Conflito de Interesse

O conceito de conflito de interesse pode parecer um “bicho de sete cabeças” para muitas pessoas. Das mais sutis tensões aos dilemas mais complexos, esse tema é vital para o funcionamento de qualquer organização, incluindo o DAPIBGE. Mas o que realmente caracteriza um conflito de interesse? O primeiro passo é reconhecer que um conflito se estabelece quando interesses pessoais, sejam financeiros ou não, podem interferir nas decisões profissionais. É como se a linha entre o que é ético e o que é tentador se tornasse nebulosa.

Embora nem toda situação envolva um conflito de interesse, a linha é tênue. E é exatamente aqui que se revela a verdadeira essência da responsabilidade. O que cada um faz — ou deixa de fazer — pode ter um impacto significativo, não apenas em sua atividade, mas também nas interações e no ambiente de trabalho como um todo. Portanto, compreendê-los é mais do que um exercício teórico; é um passo fundamental para garantir a integridade e a confiança que todos nós buscamos cultivar diariamente.

Quando uma situação para a qual podemos perceber um conflito de interesse surge, é essencial que haja um conjunto claro de procedimentos a serem seguidos. Isso não apenas ajuda a resolver a questão de forma ética, mas também fortalece a confiança entre os membros da associação e mantém o ambiente saudável. O primeiro passo em qualquer circunstância onde um conflito pode ser identificado é a comunicação. Comunicar a um superior imediato ou ao comitê de ética é fundamental, e essa transparência é o que vamos explorar aqui.

A cultura da comunicação aberta deve ser cultivada desde o início, incentivando os membros a se sentirem confortáveis em abordar assuntos que, à primeira vista, podem parecer delicados ou embaraçosos. Debruçando-se sobre essa particularidade, fica evidente que a chave é não minimizar a gravidade de um conflito por ser algo que parece pessoal. Falar e comunicar não é uma fraqueza, mas um passo em direção à preservação da integridade da associação e dos valores que todos defendem.

Além da comunicação, é interessante refletir que a maneira como abordamos essas situações pode ser uma oportunidade de criar laços de lealdade. Ao invés de ver a revelação de uma situação complicada como um fardo, pode-se encarar isso como um momento de crescimento coletivo. Os valores de integridade e lealdade ao propósito da associação têm um significado profundo. Um ato de mera honestidade individual pode ressoar e fortalecer o vínculo entre todos os membros, mostrando que a ética é verdadeiramente uma responsabilidade compartilhada.

A honestidade, a integridade e a comunicação aberta não são apenas regras a serem seguidas; elas representam o espírito da associação. É na harmonia dessas interações que se constrói um ambiente onde todos se sentem valorizados e respeitados. Quanto mais transparentes formos, menos espaço damos para as desconfianças e os preconceitos que podem surgir em situações delicadas.

A omissão em relatar um conflito de interesse pode parecer uma solução conveniente na hora, mas pode acarretar consequências significativas, tanto para o indivíduo quanto para a associação como um todo.

A integridade, ou a falta dela, repercute na vida de todos, seja em círculos pessoais, seja em profissionais. Em um mundo interconectado como o nosso, onde as relações são um ativo, a integridade deve ser prioridade. Agir com honestidade não é apenas uma questão de cumprir normas; é uma prática que promove uma cultura de ética e respeito.

Portanto, quando confrontados com a necessidade de relatar um possível conflito de interesse, é imperativo lembrar que a integridade não é apenas um ativo valioso; é um compromisso diário que beneficia a todos. E, ao final do dia, somos todos parte de um mesmo tecido que, ao ser danificado por omissões, exige tempo e esforço para se recompor. É uma verdade que, muitas vezes, nos traz um desafio, mas um desafio que, com coragem e honestidade, podemos superar.

A essência da lealdade se reflete em como respondemos às necessidades uns dos outros. É aquela disposição de se colocar ao lado do outro, mesmo quando isso exige sacrifícios pessoais. Já presenciei demonstrações extraordinárias de lealdade no ambiente profissional. Um exemplo claro foi quando um membro da equipe tomou a frente para defender outro colega que estava enfrentando um desafio. Não só isso fortaleceu a relação entre eles, mas também inspirou outros a seguirem o mesmo caminho. Essa postura gera um clima de camaradagem e colaboração, oferecendo um espaço seguro para todos.

A integridade e a lealdade não são meras palavras em um código de ética. Elas são práticas diárias. Cada decisão tomada com base nesses princípios modela a cultura da associação e afeta diretamente o modo como interagimos no dia a dia. Quando nos comprometemos com esses valores, não estamos apenas protegendo a associação de conflitos de interesse, mas estamos inspirando um padrão elevado para todos.

Capítulo 8: Relacionamentos com as Partes Interessadas

A ética nas interações é uma das bases fundamentais para a construção de relações sólidas e duradouras entre as partes interessadas de uma organização. Associados, fornecedores, órgãos públicos e a comunidade em geral são contados entre aqueles que compõem esse ecossistema empresarial. Em um mundo onde a transparência é cada vez mais exigida, cultivar padrões éticos não é apenas uma responsabilidade, mas uma necessidade vital para o sucesso de qualquer associação.

A ética não deve ser vista como uma obrigação, mas como uma filosofia norteadora nas relações diárias. Cada interação é uma oportunidade de reafirmar nosso compromisso com valores que elevam nossa organização e seus membros. Portanto, é essencial que cultivemos essa mentalidade e façamos dela uma prática cotidiana. Se todos nós, associados e colaboradores, estivermos comprometidos com uma comunicação ética, o impacto positivo será massivo, não apenas para o nosso ambiente de trabalho, mas também para toda a comunidade ao nosso redor.

Produzir um clima de empatia e respeito é uma responsabilidade compartilhada. Cada membro deve ser um agente ativo nesse processo, e isso se reflete em pequenas ações do cotidiano. Às vezes, um simples obrigado, um ouvido atento ou um gesto de acolhimento podem fazer toda a diferença na percepção de cada um sobre o seu lugar na associação. E aqui, é importante lembrar que a inclusão não se limita a práticas institucionais, mas se estende a como nos relacionamos pessoalmente.

Inevitavelmente, existem desafios em promover um ambiente inclusivo. Diferenças de opiniões podem gerar conflitos, mas é fundamental diante disso buscar um espaço para diálogo. Respeitar as diferenças é um passo essencial, mas cultivar a empatia é ainda mais poderoso. Isso significa se colocar no lugar do outro e realmente tentar entender suas emoções e motivações. Esse desafio requer uma combinação de vontade, honestidade e aquele toque de ousadia para mudar o que não está funcionando. Afinal, a mudança começa no indivíduo e se espalha, como uma rede invisível que conecta cada um de nós. Que possamos todos, a partir deste instante, nos comprometer não apenas com nossos objetivos, mas também com a construção de um lar acolhedor e responsável. Isso é fundamental para o nosso crescimento e o da associação como um todo.

Capítulo 9: Assédio Moral e Sexual

Ao abordar o tema do assédio moral e sexual, é imprescindível que o DAPIBGE reafirme seu comprometimento em promover um ambiente de trabalho seguro, onde todos os associados se sintam respeitados e valorizados. Este não é apenas um desafio ético, mas uma missão que deve ressoar em cada canto da nossa organização. A dignidade humana deve ser sempre a prioridade. Portanto, é fundamental que cultivemos uma cultura que reprovamos expressamente qualquer forma de assédio, seja ele moral ou sexual.

A falta de ações efetivas e de uma postura firme de todos nós afeta não só a vítima, mas cria um ambiente sombrio e desconfortável. Podemos pensar, então, sobre a responsabilidade coletiva: cada um de nós tem um papel fundamental na construção de um espaço de respeito e inclusão. O silêncio pode ser mais devastador do que se imagina; ele alimenta a insegurança e perpetua o medo.

O DAPIBGE está determinado a erradicar qualquer forma de assédio, instaurando uma cultura de respeito, onde a dignidade de cada um é resguardada. A transformação começa quando decidimos não apenas observar, mas agir. Concluindo, esse compromisso deve ser a tônica da nossa atuação diária, uma busca contínua não só por um ambiente de trabalho seguro, mas por um espaço humano e acolhedor.

Os tipos de assédio moral e sexual assumem diversas formas, e compreender cada um deles é essencial para a construção de um ambiente saudável. O assédio moral, por exemplo, pode se manifestar através de comentários depreciativos, isolamento social intencional, ou excessivas críticas em público, desmerecendo o trabalho do outro de forma sistemática. Ele corrói a autoestima e gera um clima de medo e insegurança, algo que já pude observar em ambientes de trabalho. Certa vez, uma colega minha passou a ser alvo de piadas insensíveis feitas por um superior que, em nome de uma suposta hierarquia, se via no direito de desestabilizá-la.

O assédio sexual, por outro lado, pode ser ainda mais explícito e, muitas vezes, brutal. Ele possui suas nuances e pode incluir desde insinuações e convites indesejados, até toques inapropriados, criando uma atmosfera hostil. Há várias histórias que ilustram essa realidade, como a de uma jovem que, ao relatar uma proposta inaceitável feita por um colega, viu não apenas sua coragem ser questionada, mas também sua credibilidade como profissional. Isso destaca a necessidade de um olhar mais atento e um coração solidário entre os membros da equipe.

As consequências do assédio vão muito além do ambiente de trabalho; elas se estendem para a vida pessoal da vítima. A saúde mental pode ser severamente afetada, levando a problemas como ansiedade, depressão e até transtornos de estresse pós-traumático.

As repercussões legais para quem comete assédio não devem ser minimizadas. As leis estão mudando e tendo um papel fundamental no combate a essas práticas. Contudo, é preciso lembrar que um processo judicial pode ser uma batalha árdua, e muitas vítimas hesitam em denunciar por medo das consequências, não apenas para si mesmas, mas, muitas vezes, por receio do impacto que isso terá sobre suas carreiras. A conivência com essas práticas, silenciar e desviar o olhar, é uma escolha que pode reverberar longamente em um ambiente de trabalho que deveria ser acolhedor.

A responsabilidade coletiva na prevenção do assédio é um pilar fundamental na construção de um ambiente de trabalho saudável e respeitável. Não se trata apenas de uma preocupação isolada de gestores ou departamentos específicos, mas sim de uma missão compartilhada por todos os membros do DAPIBGE. Cada um de nós carrega a responsabilidade de zelar pela dignidade do próximo e de transformar nossa cultura organizacional em um espaço onde todos se sintam seguros e ouvidos.

Capítulo 10: Gestão do Código de Conduta e Ética

A estrutura de governança desempenha um papel fundamental na supervisão da aplicação do Código de Ética da associação. É preciso que todos os associados compreendam com clareza quem está envolvido nesse processo e quais são as atribuições de cada parte. Essa transparência é essencial para garantir que as diretrizes do Código sejam monitoradas de maneira rigorosa, promovendo um ambiente ético e íntegro.

No coração dessa estrutura, encontramos um grupo designado, muitas vezes chamado de Comitê de Ética, que é responsável por garantir que as normas do Código sejam seguidas. O comitê é composto por representantes de diferentes áreas da associação, a ser nomeado pelo presidente do Conselho Diretor trará uma diversidade de perspectivas e experiências que enriquecerá a análise das práticas éticas. Cada membro desse comitê tem a missão de zelar pela integridade e a moralidade nas ações, promovendo um diálogo aberto sobre os desafios éticos que surgem no dia a dia.

O Comitê de Ética também atuará como um educador e mediador, promovendo treinamentos e workshops que ajudarão a disseminar a cultura da ética. Esses eventos são oportunidades valiosas para que os associados se aprofundem nos princípios do Código e se sintam encorajados a discutir situações práticas de forma segura.

Os membros da associação precisam saber que estão inseridos em um ambiente onde a ética é parte intrínseca do dia a dia. A estrutura de governança estabelece um compromisso claro não apenas de seguir regras, mas de cultivar um espaço onde a honestidade e a integridade são valorizadas e promovidas continuamente. Assim, ao conhecer os responsáveis por essa governança e entender suas atribuições, cada membro se sente parte de um coletivo que preserva por um comportamento ético, onde cada decisão conta.

No contexto do Conselho Diretor, é importante destacar não apenas as suas responsabilidades, mas também o papel essencial dessa estrutura na promoção de uma cultura ética dentro da associação. O Conselho não é apenas um grupo de supervisão; é uma verdadeira liderança que deve inspirar e educar. A responsabilidade de assegurar que os princípios éticos sejam respeitados oferece um desafio diário a cada um de seus membros, exigindo comprometimento e autoridade moral para guiar os demais. Isso significa que cada decisão, cada diretriz, deve ser analisada através da lente da ética, ponderando não apenas os impactos imediatos, mas também as repercussões a longo prazo na cultura organizacional.

Capítulo 11: Medidas Disciplinares

Quando falamos sobre o Código de Ética e Conduta, é fundamental entendermos que não se trata apenas de um conjunto de normas, mas sim da base que sustenta a integridade de toda a associação. As violações a este código não acontecem em um vácuo; elas têm consequências que impactam não apenas o indivíduo, mas todo o coletivo. Portanto, o que exatamente caracteriza uma violação? Em linhas gerais, qualquer ato que contradiga os princípios estabelecidos no código pode ser considerado uma infração. Isso inclui comportamentos desonestos, práticas discriminatórias e qualquer forma de desrespeito aos colegas de trabalho.

Neste sentido, as penalidades já previstas no Estatuto e o Regimento Interno vigor visam mais do que simplesmente punir. Elas devem servir como um alerta, um lembrete do que está em jogo. Cada sanção deve ser uma oportunidade de aprendizado, um convite à reflexão sobre os impactos das nossas decisões. Agora, o que se espera é que essa reflexão não seja um mero exercício teórico.

A natureza progressiva das medidas disciplinares é uma diretriz essencial que deve ser compreendida por todos os membros do DAPIBGE. O objetivo não é apenas punir, mas garantir que o processo seja justo e proporcional às circunstâncias. Cada infração, independente de sua gravidade, deve ser analisada com atenção. É fundamental que todos os associados tenham consciência de que as sanções não são automáticas. Ao contrário, elas são reflexos da seriedade da transgressão e, ao mesmo tempo, da individualidade do associado.

Cada passo do processo disciplinar deve ser meticulosamente documentado, refletindo a seriedade e a transparência das decisões tomadas. A comunicação é um aspecto vital; todos os envolvidos devem ser informados sobre o que está ocorrendo, e isso inclui não apenas a comunicação das penalidades, mas também a justificativa delas. Um processo que carece de clareza pode gerar desconfiança e descontentamento, elementos nocivos à harmonia do ambiente de trabalho.

Este sistema exige um comprometimento coletivo. Cada associado é peça fundamental para a construção de um ambiente profissional conducente à ética e ao respeito. Quando se estabelece um padrão na aplicação das medidas disciplinares, todos se sentem mais seguros e respeitados, resultando em uma convivência mais saudável e produtiva. Por isso, a compreensão de que cada decisão disciplinar é única e que os contextos variam é vital para a manutenção do equilíbrio dentro da instituição. Percepções de injustiça ou arbitrariedade nos processos disciplinares podem destruir a confiança e minar a cooperação entre os membros, tornando crítica a necessidade de um processo que exale honestidade e firmeza.

A aplicação das sanções de forma clara e coerente é fundamental para o fortalecimento da ética e da integridade dentro do DAPIBGE. Ao estabelecer diretrizes que regem essas sanções, buscamos garantir que todo o processo seja eficaz e respeitoso, tanto para aqueles que cometem infrações quanto para a instituição em si. É necessário compreender que cada decisão tomada neste contexto não apenas reflete a natureza da violação, mas também a cultura de responsabilidade e respeito que desejamos cultivar.

Quando uma infração é identificada, é vital que a análise da situação considere diversos fatores. A gravidade da infração é um dos aspectos mais importantes, mas não é o único. É crucial observar o histórico do membro envolvido, a intencionalidade por trás da ação, e qualquer circunstância atenuante que possa ter contribuído para o descumprimento das normas. Essa análise cuidadosa requer um compromisso com a justiça e a imparcialidade, evitando decisões apressadas ou baseadas em boatos.

A transparência no processo é igualmente essencial. Todos os membros devem ter acesso a informações sobre como as decisões são tomadas e os critérios que orientam essas escolhas. Um sistema disciplinar que falha em ser transparente corre o risco de desconfiança entre os associados, o que pode afetar a atmosfera de colaboração e respeito que buscamos construir. Portanto, estabelecemos um canal de comunicação onde os associados podem entender os caminhos trilhados nas decisões disciplinares, além de fomentar um espaço seguro onde se possam fazer questionamentos e buscar esclarecimentos.

As sanções devem sempre seguir um princípio de proporcionalidade. Isso significa que não há um tratamento unilateral; a resposta às infrações deve refletir a seriedade do ato cometido. Por exemplo, uma falta leve pode resultar em uma advertência, enquanto infrações mais graves podem levar a suspensões ou até mesmo exclusões. Cada caso é, portanto, avaliado de forma individualizada, o que assegura que a resposta seja justa e adequada.

A importância de um processo disciplinar que seja justo e transparente não pode ser subestimada.

A justiça no tratamento das infrações contribui também para a preservação de um ambiente de trabalho ético. Quando as sanções são percebidas como justas e proporcionais, a confiança no sistema aumenta. Além disso, levar em conta as opiniões dos membros sobre a percepção de justiça na convivência diária é vital.

Ao construir essa cultura de justiça, é inevitável que se crie um ciclo positivo. A cada situação resolvida com empatia, a confiança se multiplica, permitindo que todos se sintam valorizados. Isso pode se traduzir em um ambiente de trabalho onde a produtividade e a satisfação andam lado a lado. Vale ressaltar que, ao contemplar a recuperação em vez da punição pura, estamos, na verdade, criando uma oportunidade para que os associados aprendam e cresçam com as suas experiências.

Capítulo 12: Dos deveres

- a) Respeitar as leis vigentes no país, no Estatuto Social, no Regimento Interno e normas emanadas legitimamente pelo Conselho Diretor;
- b) Explicitar sua adesão e concordância às disposições do Código de Conduta e Ética;
- c) Manter rigoroso sigilo a respeito de informações oriundas do relacionamento com o DAPIBGE, não utilizá-las para nenhuma forma de benefício pessoal ou em prejuízo dos interesses do DAPIBGE.
- d) Abster-se de manifestar-se em nome do DAPIBGE, em qualquer ambiente, interno ou externo, a não ser que seja para isso devidamente credenciado, de acordo com este Código de Conduta e Ética;
- e) Não manifestar suas opiniões pessoais publicamente identificando-se como sendo ou tendo sido associado do DAPIBGE ou estar atuando ou ter atuado em qualquer cargo da Associação;
- f) Consultar periodicamente o website do DAPIBGE para ter acesso às informações operacionais como, Estatuto Social, Regimentos Internos e Demonstrações Financeiras;
- g) Comparecer às Assembleias Gerais para as quais sejam convocados, sendo que cada associado terá direito a um voto nas deliberações da Assembleia Geral e voz, manifestando-se de forma ética e cordial, respeitando a mesa e seu tempo de fala.
- h) Ficam instituídos os anexos que deverão ser devidamente preenchidos e assinados de acordo ao caso que se aplica nos termos dos deste código e de acordo com o caso em concreto;
- i) As denúncias e representações deverão ser identificadas por sua autoria e enviadas ao Presidente do Conselho Diretor para análise do juízo de admissibilidade;
- j) O procedimento apuratório - Processo Administrativo Disciplinar - será instaurado pelo Presidente do Conselho Diretor - após o juízo de admissibilidade da denúncia - que decidirá podendo arquivar ou seguir com a apuração- por despacho circunstanciado - compondo uma Comissão composta por três membros associados, cujo o rito deverá garantir o exercício do contraditório e da ampla defesa e as regras previstas em lei e regulamentos internos do DAPIBGE.

Disposições Finais

Medidas disciplinares

Caso a apuração resulte na conclusão de que será necessária a aplicação de uma medida disciplinar ou punitiva, a Associação não deixará de empreender todo esforço para que tais medidas sejam aplicadas adequada e razoavelmente, respeitando as circunstâncias concretas da ocorrência, inclusive quando tratar-se de rescisão do contrato de trabalho ou comercial, garantindo o exercício do contraditório e da ampla defesa.

As medidas disciplinares serão aplicadas de maneira progressiva, conforme a gravidade da ocorrência. Em regra, será emitida advertência formal para ofensas menos significativas ao Código, cometidas pela primeira vez, aumentando a gravidade da medida disciplinar em caso de reincidência, impacto e dano causado ao DAPIBGE.

As violações consideradas graves, nos casos relacionados aos colaboradores, associados e colaboradores eventuais podem resultar em suspensão do contrato de trabalho sem vencimentos, perda ou redução do aumento por mérito, revisão de eventual bônus ou prêmio. Ainda, podem resultar na rescisão do contrato de trabalho com ou sem justa causa, de acordo com a legislação aplicável, nos casos de colaboradores contratados ou prestadores de serviços. No caso de Associados serão aplicadas as penas previstas no Estatuto Social do DAPIBGE,

Tratando-se de relações comerciais, além das penalidades contratualmente previstas, a infração ao Código de Conduta e Ética pode gerar a rescisão unilateral do contrato.

O colaborador acusado de violação ao Código de Conduta e Ética contará com uma Nota em seu prontuário funcional sobre a decisão final de apuração e cópia de qualquer penalidade aplicada formalmente pela Associação, resguardados os princípios fundamentais de sigilo e confidencialidade.

Anexos

Anexo I

ASSOCIADOS - Termo de compromisso e adesão ao Código de Conduta e Ética

Eu, _____, portador
(a) do CPF: _____, declaro que li e compreendi o Código de Conduta e
Ética, em especial as disposições do item 1.4.1 e, por conseguinte, assumo o
compromisso de cumprir os deveres decorrentes do meu relacionamento com do
DAPIBGE, na qualidade de associado (a), obrigando-me a pautar minhas ações
sempre em conformidade com aquelas regras.

De acordo

Local e data: _____, _____ de _____ de 20____.

_____.

(Assinatura do associado)

Anexo II

CONSELHEIROS E DIRETORES E REPRESENTATES ESTADUAIS - Termo de
compromisso e adesão ao Código de Conduta e Ética

Eu,

_____.

portador (a) do COF: _____, na qualidade de Conselheiro Dirigente e/ou
Conselheiro Fiscal e/ou Representante Estadual, declaro que li e compreendi todo o

Código de Ética e Conduta

Código de Conduta e Ética e assumo o compromisso de cumpri-lo em todas as minhas atribuições no DAPIBGE e na relação com seus stakeholders (clientes, fornecedores, Associados, Governo, colaboradores e todos aqueles que possuem qualquer relação com a Associação).

De acordo

Local e data: _____, ____ de _____ de 20____.

—

(Assinatura do Dirigente/Conselheiro/Representante Estadual)

Anexo III

COLABORADORES - Termo de compromisso e adesão ao Código de Conduta e Ética

Eu, _____, portador do CPF: _____, declaro que li e compreendi todo o Código de Conduta e Ética e assumo o compromisso de cumpri-lo em todas as minhas atividades desempenhadas no DAPIBGE e na relação com seus stakeholders (clientes, fornecedores, Associados, Governo, colaboradores e todos aqueles que possuem qualquer relação com o DAPIBGE). Caso eu não cumpra algum dos itens descritos nesse Código, estou ciente que poderei sofrer medida(s) disciplinar(es), que vai(ão) desde uma advertência verbal até a rescisão de meu contrato por justa causa.

De acordo.

Código de Ética e Conduta

Local e data: _____, _____ de _____ de 20____.

_____.

(Assinatura do colaborador)