



CÓDIGO DE ÉTICA DA TECSYS DO BRASIL



Elaborado por: Hugo Moura – Diretor de Marketing & RH

Aprovado por: Jose Marcos Freire Martins – Diretor Geral

Data: 7 de novembro de 2018

rev Cod Etica V.01

1. INTRODUÇÃO

O Código de Ética (CE) da TECSYS é um instrumento útil para dar aos profissionais da empresa diretrizes e orientações sobre como agir em momentos de tomada de decisões difíceis e/ou relevantes, reduzindo os riscos de interpretações subjetivas quanto aos aspectos morais e éticos.

Faz-se necessário compreender a natureza de um Código de Ética e sua relação com as pessoas, uma vez que o que esses códigos exprimem são expectativas em relação ao comportamento das pessoas. Não quaisquer comportamentos, mas os morais.

O comportamento moral é positivo quando não se choca com o conjunto de valores éticos de determinada comunidade e negativo em caso contrário.

Nosso CE leva em consideração o conjunto de relacionamentos internos e externos que a empresa mantém, sistematizando-o em função dos diferentes públicos com os quais a empresa interage:

- ✓ os sócios,
- ✓ a direção
- ✓ os funcionários
- ✓ os concorrentes
- ✓ o meio ambiente
- ✓ os acionistas
- ✓ os parceiros
- ✓ os fornecedores
- ✓ os clientes
- ✓ os organismos governamentais federais, estaduais e municipais ligados diretamente às atividades da empresa;

2. CONTEÚDO

Embora, historicamente, tenha havido na filosofia diferentes concepções a respeito da motivação para o comportamento ético, uma das mais abrangentes e claras, relacionadas ao dever, deriva do filósofo alemão Immanuel Kant:

“Não faça aquilo que você não gostaria que fizessem consigo”.

O nosso grande desafio ético é fazer com que o trabalho “enriqueça” o ser humano num sentido amplo, além do apenas financeiro.

Coerência e consciência constantes entre princípios e atitudes são metas ambiciosas a serem conquistadas.

Dentre os problemas éticos de maior conhecimento público estão aqueles referentes às relações com consumidores e sujeitos aos enquadramentos da lei de defesa do consumidor, incluindo-se práticas de marketing, propaganda e comunicação, qualidade do atendimento e reparações, no caso de danos por produtos e serviços, sendo esperado que no CE seja enfatizado o cumprimento das leis e, mais ainda, a importância da ética na interação com o consumidor.

Quanto à cadeia produtiva, envolvendo fornecedores e empresas terceirizadas, o nosso CE estabelece condutas de responsabilidade social quanto ao trabalho infantil, respeito às legislações e outros requisitos restritivos, bem como o compromisso de melhoria dos parceiros para um crescimento profissional e mercadológico conjunto.

O CE também se refere à participação da empresa na comunidade, dando diretrizes sobre as relações com sindicatos, política de convivência com concorrentes, relações com governo e contribuição financeira em campanhas políticas, bem como procedimentos específicos para controle e punição de favorecimentos ilícitos caracterizados por corrupção e pagamento de propinas.

3. IMPLANTAÇÃO

A simples divulgação de um documento que contenha princípios de conduta não é suficiente para garantir que eles sejam, de fato, seguidos por todos. Se fosse assim, bastaria exortar as pessoas a cumprirem a lei.

Implantar efetivamente um Código de Ética numa empresa implica intervenções em todas as suas esferas de relacionamento. Além disso, o êxito que se consiga alcançar depende da evolução em cada terreno específico.

É difícil assegurar o desempenho de um comportamento moral em determinada esfera se, em outra, as práticas são diferentes: a conduta correta se deteriora com extrema facilidade caso conviva com condutas incorretas.

Portanto, para obter sucesso na implantação de um Código de Ética é necessário desencadear um conjunto de ações concretas, relacionadas ao mais difícil de todos os terrenos: o comportamento das pessoas. Pois as empresas não pensam, decidem, agem, determinam ou obedecem. Quem faz tudo isso são seus integrantes, por meio da qualidade de seus múltiplos relacionamentos.

O CE de uma empresa só ganha materialidade nas ações das pessoas relacionadas à empresa.

Uma empresa é uma comunidade que apresenta uma característica muito importante: é hierárquica, cujo poder decisório está nas mãos de seus administradores. Isto significa que o comportamento das pessoas que trabalham na empresa é, em grande medida, influenciado pelas determinações e pelo exemplo da alta hierarquia.

4. O EXEMPLO DA ALTA DIREÇÃO

A adoção concreta de um CE começa na alta direção.

Se a alta direção não aderir integralmente ao conjunto de estipulações morais do CE, os demais profissionais da empresa não terão motivação para fazê-lo.

Isto não significa que a tarefa de implantar um CE se resume ao exemplo vindo de cima. Quando se pretende mudar comportamentos, uma atitude passiva não costuma dar resultados. Além do exemplo é necessário o acompanhamento, a avaliação, a cobrança, a recompensa e os estímulos positivos.

A alta direção será a primeira a agir de acordo com o CE.

A máxima do “não faça o que eu faço, faça o que eu digo” não é eficaz em terreno algum, muito menos numa estrutura empresarial.

As decisões da diretoria são as que acarretam as consequências mais significativas para todos aqueles com os quais a empresa se relaciona.

Portanto, esses atos precisam ser muito bem avaliados, e isso inclui o terreno ético. Dada a natureza dessas decisões, é raro que as pessoas afetadas por elas estejam presentes para formular objeções.

Assim, cabe à própria diretoria sempre questionar:

- Qual é o impacto dessa decisão sobre as pessoas?
- Qual a melhor forma de minimizar esses impactos?
- Esta decisão fere algum princípio ético?

Visando fazer com que essa preocupação seja incorporada à rotina das decisões de diretoria está instituída na TECSYS a **tripla pergunta periódica**, acima mencionada, que deverá ser feita implícita ou explicitamente em relação a todos atos praticados ou a praticar.

5. ACOMPANHAMENTO

Acompanhar processos de mudança não é uma tarefa simples. O que medir, como medir, como ponderar são critérios que, geralmente, exigem um esforço de planejamento considerável. E, mesmo se bem planejado, um processo de mudança pode fracassar ou ocorrer sem que haja consciência por parte dos integrantes da empresa, caso os mecanismos de acompanhamento sejam ineficazes.

Num terreno mais abstrato, como o da implementação de valores, tais dificuldades são amplificadas.

Devido à natureza do comportamento moral, o acompanhamento de um processo de mudança é realizado por meio das interações pessoa a pessoa.

A melhor forma de avaliação é a percepção das mudanças de comportamento de uma pessoa em interação com as demais e em relação a elas próprias.

Para ressaltar o que se considera positivo e esperado pelos funcionários, a TECSYS adotará uma sistemática de avaliação de desempenho, que inclui autoavaliação e feedback, bem como a divulgação de práticas, atitudes e ações bem-sucedidas do ponto de vista ético.

6. ASPECTOS CONTEMPLADOS NO CÓDIGO DE ÉTICA DA TECSYS

A) RELAÇÕES COM ACIONISTAS O respeito aos acionistas minoritários

Em muitas empresas, e não apenas nas de capital aberto, acionistas majoritários convivem com minoritários. A estrutura societária, baseada no voto por ação, em geral confere aos acionistas majoritários o poder de controlar o negócio.

Entende-se por governança corporativa a maneira com que a empresa procura equilibrar a relação entre os acionistas majoritários e minoritários, o conselho de administração (eleito pelos acionistas) e os executivos (selecionados pelo conselho).

Em princípio, visando diminuir os desequilíbrios e potenciais conflitos éticos, todas as decisões de conselho serão por consenso e todos os acionistas deverão estar representados no mesmo. Nos casos em que o consenso não puder ser estabelecido, em virtude na natureza societária da TECSYS(S.A.), as divergências serão solucionadas por voto da maioria simples.

B) RELAÇÕES COM FUNCIONÁRIOS

Nesse tema se incluem procedimentos para o recrutamento e seleção, as relações de trabalho, avaliação e promoção, assim como à saúde e à segurança dos trabalhadores, limites de privacidade e o comportamento das empresas frente às demissões.

A TECSYS valoriza a Diversidade –, “a prática da diversidade representa a efetivação do direito à diferença, criando condições e ambientes em que as pessoas possam agir em conformidade com seus valores individuais. A valorização da diversidade e do pluralismo no mundo contemporâneo é decorrência do reconhecimento cada vez maior da democracia como fator essencial para o



aprimoramento das sociedades e da busca de novos padrões de convivência assentados em relações socialmente mais justas”.

Recrutamento e seleção –

Ao selecionar um candidato para desempenhar uma função, a empresa busca encontrar a solução mais eficiente possível, ou seja, contratar o profissional que ocupará a posição com máxima produtividade. Portanto, quaisquer considerações que extrapolem esse fim devem ser desestimuladas. A quais considerações marginais isso se refere? Em primeiro lugar, aos diversos preconceitos que as pessoas alimentam: cor, raça, credo religioso, sexo, idade, preferência sexual etc. A sociedade como um todo condena a discriminação nesses terrenos, e espera-se que toda empresa também a condene internamente.

O recrutamento também pode ser um excelente momento para se avaliar o perfil ético do candidato, fortalecendo ao longo dos anos o que se pretende implantar na empresa em termos de valores e posturas.

Privacidade

a) Da empresa em relação ao funcionário: as empresas contam, hoje, com equipamentos e softwares capazes de controlar completamente todas as interações eletrônicas de seus funcionários. O nível de controle considerado aceitável, na TECSYS, baseado na premissa do direito à autodefesa, é aquele que permita proteger o conhecimento (know-How) da Empresa, pelo monitoramento dos conteúdos e ferramentas que possam estar sendo mal utilizados em prejuízo da sobrevivência da empresa.

b) Do funcionário em relação à empresa: Na TECSYS estão explicitados prévia e claramente os conteúdos de cunho confidencial e restritos a determinadas áreas ou profissionais, ficando mais fácil para os funcionários saberem o que pode ou não ser reproduzido e divulgado.

Em função da concorrência e espionagem empresarial, muitos documentos, arquivos e projetos são de uso exclusivamente restrito ao âmbito da organização, em virtude dos danos que causariam se chegassem às mãos de concorrentes ou da imprensa. Sigilo, confidencialidade e preservação do bom nome da instituição e dos colegas de trabalho são atitudes esperadas em todos os ambientes de trabalho da empresa e preconizados no **Plano de segurança de informações da Empresa**.

Avaliação e promoção

Os funcionários participam ativamente dos processos de avaliação de desempenho, e receberão dos chefes os feedbacks adequados, que permitam os reconhecimentos e os aperfeiçoamentos eventualmente necessários.

Demissão

A TECSYS se compromete a cumprir todos os trâmites legais nos processos de demissão que venham eventualmente a ocorrer.

O feedback pessoal e confidencial é uma das atitudes fundamentais para posicionar os acertos e desacertos do funcionário, além de permitir contextualizá-lo quanto ao desempenho ao longo do tempo dedicado à organização.

As causas da demissão serão claramente comunicadas aos demissionários. A empresa entende que os funcionários devem ser tratados com dignidade, e sua empregabilidade tratada como um complemento do processo demissionário.



C) RELAÇÕES COM OS CLIENTES

A TECSYS prima pela obrigação ética de fornecer bens e serviços produzidos conforme as especificações técnicas e legislações pertinentes, mesmo que o consumidor não tenha condições de proceder à verificação.

Não serão aceitos, nem praticados na empresa, práticas comerciais coercitivas e desleais, abuso de poder em situações conjunturais, privilegiadas tanto no business to-business como na relação empresa-consumidor final.

Não serão toleradas práticas como a veiculação da chamada propaganda enganosa, isto é, publicidade que afirma falsidades a respeito do produto anunciado.

D) RELAÇÕES COM FORNECEDORES

A relação de uma empresa com seus fornecedores é também permeada por situações de natureza ética.

Serão dadas todas as chances e apoio para os fornecedores se desenvolverem/atingirem os padrões de qualidade requeridos pela TECSYS e o tratamento das não conformidades será observado sem concessões quanto aos requisitos de qualidade, mas será balizado no respeito, bom senso e na transparência.

Na conjuntura atual de contratação de empresas terceirizadas devem ser observadas regras de respeito ao fornecedor e seus funcionários, para restringir as discriminações no tratamento de pessoal terceirizado e daqueles com vínculo empregatício.

E) RELAÇÕES COM CONCORRENTES

A relação ética com o concorrente pressupõe que a competência e a qualidade dos produtos e serviços sejam vetores soberanos para influenciar o mercado.

Não serão toleradas pela TECSYS práticas de difamação, disseminação de inverdades e maledicências, sabotagens, espionagem industrial, contratação de funcionários de concorrentes para obtenção de informações privilegiadas, roubo de documentos e outros atos ilícitos e antiéticos têm sido registrados, caracterizando crime e concorrência desleal.

A abordagem de funcionários de concorrentes para efeitos de contratação deverá ocorrer de forma profissional e de acordo com os trâmites aceitos pelo mercado, visando resultados benéficos para todas as partes envolvidas, e não como alternativa de captação escusa e oportunista de informações privilegiadas de concorrentes ou para enfraquecimento/destruição do concorrente.

F) RELAÇÕES COM A ESFERA PÚBLICA

Na ética dessas relações, cada transação comercial/financeira com entes públicos deve ser cuidadosamente avaliada e documentada, e as oportunidades escusas, serão prontamente e imediatamente rejeitadas.

G) RELACIONAMENTO COM O MEIO AMBIENTE

O tema mais óbvio ligado a isso é a poluição ambiental: poluir o ambiente significa prejudicar as pessoas, no presente ou no futuro, e no atual estágio de desenvolvimento tecnológico as empresas contam com várias alternativas para uma produção limpa.



As Legislações ambientais rigorosas e exigências mundiais por processos sustentáveis deverão ser observadas sem restrições nos projetos da empresa.

H) RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE – AÇÕES FILANTRÓPICAS

A TECSYS considera importantes as contribuições que possam ser dadas, visando atender as necessidades da comunidade dos locais e regiões onde está instalada, objetivando selecionar e desenvolver programas de abrangência social, viabilizando-os por meio de instituições comunitárias, organizações não-governamentais, além de escolas públicas, postos de saúde, entre outros.

A Empresa já conta com um Programa de Endo Marketing implementado, que contempla atividades sociais e prestigia o voluntariado de seus profissionais, disponibilização de verbas, doação de produtos ou serviços, no sentido de colaborar e, a médio e longo prazo, dar autonomia a essas instituições sociais.

7. ATITUDE EM RELAÇÃO À CORRUPÇÃO E PROPINA

A corrupção e o pagamento de propina são atividades moralmente condenáveis e que contaminam os demais comportamentos das pessoas que trabalham na empresa. Essas praticas não são aceitáveis em nenhum nível da empresa.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração do presente CE levou em conta o relacionamento da TECSYS com seus vários públicos (stakeholders) e mencionou momentos considerados mais propícios à reflexão ética.

Trata-se de uma espécie de mapa de valores e princípios, conduzindo a empresa ao cenário de negócios onde existem regras significativas de cidadania, eficiência de gestão, honestidade no uso dos recursos e respeito no tratamento com os seus vários interlocutores.

A ênfase dada à honestidade e à ética pressupõe, a priori, produtividade, eficácia dos serviços, qualidade de atendimento, eficiência administrativa, conformidade com a lei, além do respeito básico aos direitos humanos.

São Jose dos Campos, 14 de novembro de 2018

JOSE MARCOS FREIRE MARTINS – DIRETOR GERAL

HUGO J T MOURA – DIRETOR DE MARKETING & RH

CARTILHA RESUMO DO CODIGO DE ÉTICA DA TECSYS DO BRASIL

O Código de Ética (CE) da TECSYS é um instrumento útil para dar aos profissionais da empresa diretrizes e orientações sobre como agir em momentos de tomada de decisões difíceis e/ou relevantes, reduzindo os riscos de interpretações subjetivas quanto aos aspectos morais e éticos.

Nosso CE leva em consideração o conjunto de relacionamentos internos e externos com os quais a empresa interage:

- ✓ os sócios, a direção, os funcionários, os concorrentes, o meio ambiente, os acionistas, os parceiros, os fornecedores, os clientes, os organismos governamentais federais, estaduais e municipais ligados diretamente às atividades da empresa.

CONCEPÇÃO DE COMPORTAMENTO ÉTICO

“Não faça aquilo que você não gostaria que fizessem consigo”.

O nosso grande desafio ético é fazer com que o trabalho “enriqueça” o ser humano num sentido amplo, além do apenas financeiro.

Coerência e consciência constantes entre princípios e atitudes são metas ambiciosas a serem conquistadas.

Ou seja:

SER ÉTICO NÃO É DECLARAR-SE ÉTICO. É PROCEDER COM ÉTICA MESMO QUANDO NINGUEM ESTÁ NOS OBSERVANDO.

Portanto, para obter sucesso na implantação de um Código de Ética é necessário desencadear um conjunto de ações concretas, relacionadas ao mais difícil de todos os terrenos: o **comportamento das pessoas**. Pois as empresas não pensam, decidem, agem, determinam ou obedecem. **Quem faz tudo isso são seus integrantes, por meio da qualidade de seus múltiplos relacionamentos.**

O CE de uma empresa só ganha materialidade nas AÇÕES das pessoas relacionadas à empresa.

O EXEMPLO VEM DE CIMA

A adoção concreta de um CE **começa na alta direção**.

Se a alta direção não aderir integralmente ao conjunto de estipulações morais do CE, os demais profissionais da empresa não terão motivação para fazê-lo.

PERGUNTAS TESTE

- Qual é o impacto dessa decisão sobre as pessoas?
- Qual a melhor forma de minimizar esses impactos?
- Esta decisão fere algum princípio ético?

ATITUDE EM RELAÇÃO À CORRUPÇÃO E PROPINA

A corrupção e o pagamento de propina são atividades moralmente condenáveis e que contaminam os demais comportamentos das pessoas que trabalham na empresa. Essas práticas não são aceitáveis em nenhum nível da empresa.