

Código de ética do Conselho Regional de Administração do Amazonas e Roraima

Considerações preliminares

Antes era uma tendência, agora é uma realidade a aplicação da responsabilidade social e da ética como valores para a melhoria das estratégias da mostra do quanto uma autarquia se comporta em relação aos mais elevados padrões administrativos.

O Conselho Regional de Administração do Amazonas e Roraima como instituição voltada à fiscalização e formação profissional considera tanto a responsabilidade social quanto o comportamento ético como questões relevantes, por isso divide com o seu público algumas reflexões.

A partir da aceitação de que há dificuldades no discernimento do que é ser ético, o CRA/AM/RR coloca como regra básica que a qualidade dos serviços não está neles próprios, mas sim na sua adequação a uma determinada necessidade.

Há evidência de que a sociedade caminha em direção das novas orientações para se ajustar, necessariamente, com a noção de que deve prevalecer a inteligência competitiva, sinérgica e multiplicada. Não adianta apenas buscar talentos; é preciso que eles se completem. Como reforço a essa idéia há uma forte percepção de que as pessoas que costumeiramente se comportam de acordo com os mais elevados padrões éticos vêm suas reputações reconhecidas.

O código de ética é um instrumento de fixação dos princípios e missão da autarquia e serve para orientar as ações de seus colaboradores e, ainda, explicitar a postura social da autarquia, em face dos diferentes públicos com os quais interage. Cada indivíduo tem o seu próprio padrão de valores. Por isso, torna-se imperativo que faça sua reflexão, de modo a compatibilizar seus valores individuais com os valores expressos nos princípios éticos.

É relevante que seu conteúdo seja refletido nas atitudes dos indivíduos a que se dirige e encontre respaldo na administração superior da autarquia, que tanto quanto o colaborador recém-contratado tem a responsabilidade de vivenciá-lo.

Para definir sua ética, sua forma de atuar no mercado, a autarquia precisa saber o que deseja fazer e o que espera de cada um dos colaboradores. Assim, deve conceber o código de ética, expressando a vontade e a cultura que pretende implantar.

O código de ética é formado por um conjunto de políticas e práticas específicas e abrange os campos mais vulneráveis, reunido em um relatório de fácil compreensão para que possa circular satisfatoriamente entre todos os que fazem a autarquia. Enriquecido com sugestões e críticas o relatório dará origem a um documento que servirá de parâmetro para determinados comportamentos, tornando claras as responsabilidades.

Eliminados os erros históricos e enfatizados os acertos, determinadas assertivas serão aproveitadas para a criação de um código de ética, definindo-se com clareza as ações disciplinares em caso de violação dos artigos nele contidos. É ponto pacífico que o descumprimento das determinações é passível de punições já previstas nas legislações trabalhistas, de responsabilidade civil, penal e outras.

Entre os vários tópicos inseridos no código de ética, predominam os relacionados ao respeito às leis do País, conflitos de interesses, proteção do patrimônio da autarquia,

fidedignidade nas comunicações internas e com os *stakeholders* da organização, denúncia de suborno e corrupção em geral.

As relações com os colaboradores, desde o processo de contratação, desenvolvimento profissional, lealdade entre os empregados, respeito entre os chefes e chefiados, saúde e segurança do trabalho, comportamento da autarquia nas demissões, propriedade de informação, assédio profissional e sexual, alcoolismo, uso de drogas, entre outros, são aspectos abordados nos códigos de ética.

Vale ressaltar que entre os problemas éticos de maior conhecimento público estão as relações com os usuários dos serviços e sujeitos ao enquadramento da lei de defesa do consumidor, incluindo-se práticas de *marketing*, propaganda e comunicação, qualidade do atendimento e reparações no caso de serem causados danos.

O código de ética pode também fazer referência à participação da autarquia na comunidade, dando diretrizes sobre as relações como sindicatos, outros órgãos da esfera pública, relações com o governo, entre outros. Um aspecto bastante atual é a privacidade de informações, que atinge os colaboradores, fornecedores e usuários dos serviços.

A institucionalização do código de ética é uma ótima oportunidade de aumentar a integração entre os colaboradores e estimular o comprometimento deles com os objetivos da autarquia. Além disso, o código de ética permite a uniformização de critérios, dando respaldo para aqueles que tomam decisões - o que deve fazer e como fazer - e serve de parâmetro para a solução de conflitos. É notório que protege o empregador que se apóia na cultura da autarquia refletida nas disposições do código.

É indispensável que haja consistência e coerência entre o que está disposto no código de ética e o que se vive na autarquia. Caso contrário, fica patente uma falsidade que desfaz toda a imagem que a autarquia pretende demonstrar ao público.

A conduta ética nas autarquias é o reflexo da conduta de seus colaboradores. Tal conduta não se limita ao simples cumprimento da legislação, sendo o resultado da soma dos princípios morais de cada um de seus integrantes. A conduta ética que se espera vai além do simples cumprimento da lei, mesmo porque pode haver leis que sejam antiéticas ou imorais. Importa que os colaboradores sejam bem-formados, que recebam treinamento adequado ao exercício profissional, pois o cerne da questão está na formação pessoal. Adotado qualquer caminho inverso à implantação do código de ética será inócuo.

1. Missão: Promover a difusão da ciência da Administração e a valorização da profissão do Administrador, visando a defesa da sociedade.

2. Objetivos do código de ética:

- a) ser uma referência institucional para a conduta dos colaboradores do Conselho Regional de Administração do Amazonas e Roraima, sem distinção de cargo ou função;
- b) reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos;
- c) garantir homogeneidade na forma de encaminhar questões específicas;
- d) aumentar a integração entre os colaboradores;
- e) estimular a formação de um ótimo ambiente de trabalho, que promova a boa qualidade dos serviços e favoreça o alto rendimento;

- f) criar nos colaboradores uma sensibilidade que lhes permita procurar o bem-estar da comunidade de colaboradores;
- g) estimular o comprometimento com os objetivos institucionais;
- h) consolidar a lealdade e a fidedignidade da comunidade de colaboradores;
- i) agregar valor e fortalecer a imagem do Conselho Regional de Administração do Amazonas e Roraima.

3. Princípios éticos do CRA/AM/RR

Os princípios éticos que devem reger a atuação do Conselho Regional de Administração do Amazonas e Roraima no relacionamento com os seus parceiros são os listados abaixo:

- a) o relacionamento deve ser sempre baseado na honestidade, na dignidade, na integridade, no respeito, na lealdade, no décor, no zelo e na eficácia. Nesse sentido, queremos que todas as nossas decisões incluam sempre uma avaliação de natureza ética, pois nossas práticas são compatíveis com os nossos valores;
- b) fazemos absoluta questão que nossos serviços sejam pautados pela visibilidade, buscando a veracidade das informações que fornecemos para a comunidade de colaboradores e para os parceiros com os quais nos relacionamos;
- c) consideramos necessário que, em todos os nossos relacionamentos, internos e externos, tratemos as pessoas com dignidade e respeito;
- d) o CRA/AM/RR se preocupa com os impactos de suas ações nas comunidades que ele atende, porque se sente parte delas e quer contribuir para o desenvolvimento e o bem-estar;
- e) o CRA/AM/RR considera importante, devendo ser sempre reconhecido, o trabalho voluntário prestado por seus colaboradores em programas sociais do próprio CRA/AM/RR ou em projetos comunitários desenvolvidos nas comunidades que ele atua;
- f) o CRA/AM/RR respeita e cumpre a legislação em todas as áreas de abrangência, cuidando com especial atenção a legislação ambiental, a legislação da saúde e segurança do trabalho e a relacionada com a defesa dos direitos do consumidor;
- g) vemos no respeito à diversidade um valor essencial, que deve ser incorporado em todas as nossas práticas de gestão.

4. Regras norteadoras das ações do CRA/AM/RR:

As práticas descritas abaixo são inaceitáveis:

- a) todo e qualquer tipo de discriminação, quer seja de natureza econômica, social, política, religiosa, de cor, raça, sexo ou de religião, constituindo-se em motivo para aplicação de sanções na legislação vigente;
- b) o uso do trabalho infantil em nossos serviços, não transacionando com fornecedores que exploram a mão-de-obra infantil;
- c) ações do CRA/AM/RR que causem dano ou sejam nocivas aos interesses da comunidade de colaboradores, ao governo, parceiros ou tragam prejuízos às comunidades onde atuamos.

5. Regras norteadoras para relacionamentos exatos:

5.1 Com a comunidade de colaboradores:

- a) tratamos com especial respeito a comunidade de colaboradores, preservando a sua integridade física, moral, mental e psicológica;
- b) reconhecemos os sindicatos e os conselhos de categoria profissionais como legítimos representantes de nossos colaboradores, com os quais procuramos realizar um permanente diálogo, visando a construção de relações de trabalho produtivas e harmoniosas;
- c) os sistemas e as práticas de avaliação de desempenho e de recompensar consideram, unicamente, critérios técnicos relacionados ao desempenho e aos resultados do exercício profissional dos colaboradores;
- d) o CRA/AM/RR zela pelo equilíbrio entre a atividade profissional e familiar de todos os colaboradores que nele atuam.

5.2 Com os fornecedores:

- a) a seleção e a contratação de nossos fornecedores são sempre baseadas em critérios técnicos preestabelecidos de qualidade, capacidade de fornecimento, prazo e de preço;
- b) nossos fornecedores devem preencher os requisitos relacionados com a utilização de práticas de responsabilidade social em seu sistema produtivo ou comercial;
- c) a contratação de fornecedores se faz com observância a não utilização de mão-de-obra infantil e da obediência à legislação trabalhista e ambiental do País.

5.3 Com as comunidades externas

O CRA/AM/RR mantém canais permanentes de comunicação, diálogo e negociação com sociedade e, notadamente, com as comunidades onde atua, com o objetivo de avaliar e controlar os impactos de suas atividades, buscando sempre se antecipar às demandas apresentadas pela sociedade e pelas comunidades por ele assistidas.

5.4 Com os concorrentes

O CRA/AM/RR respeita todas as normas de regulamentação da concorrência e não admite nenhuma forma de concorrência desleal, nem práticas comerciais antiéticas.

6. Regras para todos os colaboradores em exercício profissional

As seguintes condutas são inaceitáveis:

- a) tratamento desrespeitoso, descortês, indigno ou discriminatório para com qualquer pessoa, sem distinção de nível hierárquico, cargo ou função ou, ainda, decorrente de discriminação de ordem social, cultural, econômica, de raça, cor, sexo, idade ou religião;

- b) assédio sexual de qualquer natureza;
- c) utilizar equipamentos outros recursos para fins pessoais;
- d) manifestar-se em nome da autarquia quando não-autorizado ou habilitado para tal;
- e) manter relações comerciais com fornecedores, principalmente aqueles em que, por força do cargo ou função, possa ter influência direta sobre a compra de produtos e execução de serviços;
- f) usar de cargo, função ou de informações privilegiadas, em benefício próprio, de familiares, em prejuízo dos interesses da autarquia ou das práticas de livre concorrência.