

Código *de* *Ética*



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	5
3. PRINCÍPIOS DIFERENCIAIS DO BERÇÁRIO SANTANA.....	5
4. AÇÕES, ATITUDES E RELAÇÕES ÉTICAS.....	6
4.1 Fazendo parte da equipe.....	7
4.2 Desempenho Profissional.....	7
5. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E HIERÁRQUICO.....	9
5.1 Comportamento ético para todos.....	10
5.2 Relacionamento interpessoal.....	11
5.3 Relacionamento hierárquico.....	11
6. ACOMPANHAMENTO E GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA.....	13

1. INTRODUÇÃO

“Toda criança nasce uma folha em branco e as primeiras impressões é as que ficam, então devemos nos portar perante estas crianças com dignidade e carinho para que o mundo possa ser melhor no futuro.”

**Geraldo Reis Silveira Teodoro
Presidente**

A Associação Beneficente Berçário Santana, foi fundada em 04 de outubro de 1997, declarada de utilidade pública municipal em 12/12/1997 pela lei 064/97 sancionada em 13/12/97, e tem por finalidade criar condições para que crianças, adolescentes e famílias tenham autonomia de pensamento e ação, para optar e decidir seus caminhos pela vida acreditando que o poder de transformação social só ocorre por meio da educação, pautando na LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, responsável por regulamentar e estruturar o funcionamento do sistema de educação do país, na BNCC – Base Nacional Comum Curricular, visando nortear o que é ensinado nas escolas do Brasil inteiro, englobando as fases da educação infantil. No RCNEI – Referencial Curricular Nacional, para a Educação Infantil que integra a série de documentos dos parâmetros curricular nacional elaborado pelo mec.

Hoje o Berçário Santana além do olhar do cuidar da criança também desenvolve ações educacionais, focadas na educação

básica seguindo a concepção do **olhar e cuidar** entendendo o cuidado como algo indissociável do processo educativo. Nesse contexto, as creches e pré-escolas, ao acolher as vivências e os conhecimentos construídos pelas crianças no ambiente da família e no contexto de sua comunidade, e articulá-los em suas propostas pedagógicas, têm o objetivo de ampliar o universo de experiências, conhecimentos e habilidades dessas crianças, diversificando e consolidando novas aprendizagens, atuando de maneira complementar à educação familiar – especialmente quando se trata da educação dos bebês e das crianças bem pequenas, que envolve aprendizagens muito próximas aos dois contextos (familiar e escolar), como a socialização, a autonomia e a comunicação.

(Fonte: <http://basenacionalcomum.mec.gov.br/abase/#infantil>)

Diante do cenário à qual se encontra o Berçário Santana, entende-se a necessidade de se estabelecer um código de ética que é um que reúne todas as regras a serem seguidas pelos membros da organização e também aos terceiros.

É importante para estabelecer padrões de comportamento e formas de agir, de acordo com a missão, os valores e os objetivos da associação.

Esse conjunto de normas se aplica a todos que fazem parte desta empresa, de todos os níveis hierárquicos. Da mesma forma, também pode servir como base para as relações com clientes, fornecedores, parceiros, órgãos governamentais e outros stakeholders, fazendo parte da cultura organizacional.

Assim, serve como material de apoio e consulta para as ações das pessoas, de modo a norteá-las em relação ao que é aceito ou não pela organização.

2. MISSÃO, VISÃO E VALORES

Missão

Nossa missão é pautada em conceitos que relacionam educação e cuidado, compreendendo o cuidado como indissociável do processo educativo e os saberes edificados pelas crianças no ambiente familiar e no contexto de sua comunidade visando ampliar as experiências, saberes e conhecimentos destas crianças.

Visão

Atuar com excelência no processo de desenvolvimento educacional potencializando as aprendizagens e o desenvolvimento das crianças, compartilhando ações e responsabilidades junto à comunidade.

Valores

Atuar de forma ética e responsável na tarefa de educar integralmente onde novos agentes são articulados aos processos educativos e novas e diversas oportunidades educativas são garantidas.

3. PRINCÍPIOS DIFERENCIAIS DO BERÇÁRIO SANTANA

A Associação Beneficente Berçário Santana:

- a) Entende que é preciso levar em conta que as crianças são condições especiais de desenvolvimento por meio de uma educação integradora que reconhece este ciclo de vida, seus estágios, suas características e sua contribuição para a proteção, socialização e o aprender.
- b) Nas potencialidades e limites distintos, a criança tem no brincar e nas interações (com outras crianças, com os adultos e com o mundo social) sua principal forma de elaboração, apreensão do mundo e construção de conhecimento.
- c) Correlação entre a atenção ao Educar e Cuidar por meio de práticas de higiene, alimentação, cuidados com o corpo e saúde, as crianças incorporam princípios de aprendizagem, valores e atitudes e vivem uma experiência formativa, ética e humana.
- d) É nosso papel construir e ter um olhar zeloso pela criança.
- e) Todas as pessoas são capazes de aprender, em diferentes lugares, com diferentes pessoas e ao longo de toda a vida. Nesse sentido, é preciso reconhecer e valorizar a singularidade dos processos educativos e a diversidade das crianças.

4. AÇÕES, ATITUDES E RELAÇÕES ÉTICAS

Entendemos que ética profissional nada mais é do que todo o conceito moral e cultura social que foram considerados aceitáveis dentro do universo corporativo. No ambiente colaborativo a *Cultura Organizacional* envolve o respeito às normas de conduta, à área de

trabalho e às demais pessoas que o integram. Ser ético é agir de acordo com "as regras" e com a moral, é compreender que ações e atitudes podem intervir ou não no ambiente profissional, considerando que intervir relaciona-se diretamente com o comportamento pessoal. Assim algumas questões de conduta perfazem o perfil da equipe, o perfil pessoal e profissional e, conseqüente o processo de desempenho.

4.1 FAZENDO PARTE DA EQUIPE

- a) É vedado qualquer tipo de preconceito em relação à nacionalidade, à raça, ao credo religioso, ao sexo, à idade, à opção político-partidária ou às pessoas com deficiência.
- b) São fundamentais posturas comportamentais condizentes com sua prática laboral, relação hierárquica e atribuições profissionais.
- c) Compromisso, pontualidade, dedicação são princípios que permeiam a prática existencial desta associação.

4.2 DESEMPENHO PROFISSIONAL

Todos os colaboradores devem assumir o compromisso de aprimorar o desempenho pessoal e profissional, observar os padrões morais, éticos e legais, buscando sempre:

- a) *Participar das ações propostas pela associação bem como da área em que estiver lotado;*

- b) *Participar de cursos, palestras e treinamentos relacionados à melhoria do seu desenvolvimento e desempenho profissional;*
- c) *Compartilhar ideias e informações com os colegas, oferecer seu saber em prol da coletividade, bem como divulgar conhecimentos inerentes à profissão e ao cargo exercido, resguardado o sigilo profissional;*
- d) *Manter-se informado sobre as normas que regulamentam o exercício da profissão;*
- e) *Assumir suas responsabilidades profissionais na função em exercício, e manter seu conceito e respeito social;*
- f) *Garantir as medidas de segurança e saúde do trabalho sob sua responsabilidade, fazendo uso, quando necessário, dos equipamentos de proteção individual (EPI) e/ou de proteção coletiva (EPC);*
 - a. *Atuar de forma atenta e prevencionista nas atividades cotidianas, bem como ampliar o olhar quando do envolvimento de crianças e/ou adolescentes.*
- g) *Não utilizar durante sua jornada de trabalho celulares, equipamentos eletrônicos ou outros similares* *que venham a interferir no cuidado, na atenção à criança e no cumprimento integral de suas atribuições, bem como no uso não autorizado de som, voz ou imagem conforme normas LGPD em vigência.*
- h) *Assumir desafios perante o cumprimento de metas realizando as entregas de documentos ou outros instrumentos, quando necessário ou conforme rotina de trabalho.*
- i) *Prestar informações corretas e objetivas a alunos, empregadores, supervisores, coordenadores, diretores, colegas e público em geral, evitando agir de má-fé nas orientações, na prescrição, ou*

- qualquer ato profissional que possa causar danos às pessoas ou a entidade.*
- j) Respeitar os limites de atuação entre as áreas e funções e, se forem necessárias intervenções, só realizar com o acordo e autorização formal dos gestores e demais envolvidos.*
 - k) Responsabilizar-se pela correta alocação de recursos financeiros, humanos ou materiais como máquinas e equipamentos.*
 - l) Respeitar o uso eletrônico nos ambientes de trabalho, podendo fazê-lo exclusivamente para atividades de interesse do Berçário Santana, que também se reserva do direito de controlar e monitorar o acesso de todos os colaboradores durante sua jornada de trabalho.*
 - m) Não realizar qualquer tipo de transmissão de informação ou documento interno de ordem confidencial.*
 - n) Zelar pelas informações do Berçário Santana, sendo vedada a divulgação, propagação de informação, de assuntos confidenciais, a mesma que seja exigida por lei, regulação judicial ou emanado de determinação de autoridade.*
 - o) Assumir responsabilidade por aquilo que diz e faz, mostrando-se disposto a reconhecer e acatar decisões.*

5. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E HIERÁRQUICO

Um ambiente de trabalho requer que as pessoas se respeitem e entendam que normas, regras e procedimentos fazem parte de uma

empresa para manutenção de um bom ambiente, caracterizado por cooperação e respeito mútuo.

Tais comportamentos favorecem o clima organizacional, o relacionamento e o resultado, é uma relação de respeito coletivo em que todos se reconhecem em um lugar de práticas comuns e alinhadas.

Assim todo colaborador deve ser tratado com dignidade, lhe sendo assegurado o respeito às suas funções e ao seu desempenho, de modo a evitar que ele, ao notar que os colegas de trabalho desprezam sua atividade, fique desmotivado para desempenhar seu papel. O colaborador não pode ser submetido às situações de assédio moral, seja na relação com superiores ou entre pares, que se caracterizem pela exposição a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções.

Da mesma forma que entendam o papel de que todos devam ser tratados com dignidade e respeito, o mesmo se aplica no ensinar e cuidar, em especial às crianças / alunos.

O colaborador não pode ser submetido à violência moral no ambiente de trabalho, expressa por condutas hostis, pelo uso do poder hierárquico ou não, para impor autoridade ou obter vantagens, tais como:

- a) *pressionar subordinados para que prestem serviços de ordem pessoal;*
- b) *desqualificar publicamente, ofender e ameaçar explícita ou disfarçadamente subordinados ou pares;*

- c) apresentar trabalhos ou ideias de colegas sem conferir-lhes o respectivo crédito;*
- d) modificar sua rotina de trabalho sem devida autorização do gestor imediato;*
- e) alterar sua rotina de trabalho com situações que não correspondam a seu perfil ocupacional.*

Os gestores têm mais responsabilidades do que coordenar pessoas. Eles também são responsáveis por atividades educacionais que promovem o crescimento.

Aos gestores, compete:

- a) Atribuir aos colaboradores metas factíveis de acordo com sua capacidade de entrega e realização;*
- b) Promover uma avaliação regular das pessoas sob sua supervisão, promovendo ações de melhoria visando seu desempenho escolar;*
- c) Ser exemplo de conduta ética para com seus liderados.*

5.1 Comportamento ético para todos

Proporcionar um ambiente acolhedor é papel de todos nós, compreender alguns conceitos faz-se necessário para nossa rotina cotidiana.

Nem sempre tratar bem é fazer um bom atendimento. E compreender essas diferenças é um dos primeiros passos. Um bom

tratamento é ser gentil e cortês, se preocupando com o seu bem-estar físico e psicológico. Já o bom atendimento é quando o foco da prestação do serviço é solucionar efetivamente as necessidades do consumidor e ainda surpreendê-lo.

Desta forma é nosso papel:

- a) *Proporcionar um ambiente que incentive o crescimento pessoal, criatividade, bem-estar e cidadania, estimulando os potenciais de cada um;*
- b) *Adequar a forma de ensino sempre que possível e necessário de forma a atender as especificidades e níveis de desenvolvimento;*
- c) *Trabalhar de forma articulada com a equipe, provendo soluções;*
- d) *Reconhecer que o desenvolvimento das crianças pode melhorar quando compreendido seu contexto cultural e social, além da comunidade em que vivem;*
- e) *Ter consciência de que somos modelos para alunos, para parceiros e para a comunidade.*

5.2 Relacionamento Interpessoal

Os relacionamentos sempre foram um tema muito delicado porque os relacionamentos são criados por interações entre pessoas que diferem em sua forma de pensar, sentir, se comportar, formação cultural ou como eles lidam com diferentes situações. O relacionamento é uma habilidade inestimável no mundo corporativo, pois as empresas esperam resultados satisfatórios de seus funcionários como resultado da interação com diferentes tipos de pessoas que precisam estar alinhadas com os objetivos da empresa.

Para manter um bom relacionamento no trabalho, começa-se por perceber que é preciso lidar com pessoas diferentes, que vão pensar de forma diferente e reagir a situações de formas diferentes que podem não ser iguais à sua. **É preciso cultivar interações pautadas no respeito.**

Desta forma o relacionamento interpessoal melhora não apenas as interações no trabalho, mas também as de outras áreas da vida: a prática ao autoconhecimento, a transmissão da confiança, da empatia.

5.3 Relacionamento hierárquico

Toda empresa que deseja organizar os seus procedimentos, internos e externos, no que tange à gestão de pessoas e de processos, tem uma hierarquização. Essa ação é essencial para garantir que tanto as pessoas como os departamentos possam ser gerenciados efetivamente.

A hierarquia de uma organização é a estrutura na qual ela está organizada à qual possibilita organizar a gestão e gerenciar as equipes de forma mais efetiva. Diante disso, no líder ficam centralizados os planejamentos das ações estratégicas e nos colaboradores a realização das demandas que levarão à sua realização.

Nesse contexto, os cargos são atribuídos de acordo com as reais competências, experiências e habilidades do líder ou do colaborador e, a relação hierárquica é parte integrante do cenário desta empresa.

Caberá aos gestores e demais membros da equipe, observar ações que vão de encontro com a visão estratégica da empresa:

- a) *qualquer ato de desonestidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, desídia de seus colaboradores no desempenho das respectivas funções, assim como o uso de drogas ilícitas e embriaguez habitual ou em serviço, ato de indisciplina ou de insubordinação;*
- b) *oferta, direta ou indireta, de favores, dinheiro ou presentes de caráter pessoal que sejam resultado de relacionamento funcional e que possam afetar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros.*
- c) *exercício de atividades paralelas por parte de seus colaboradores que comprometam suas obrigações e responsabilidades para com o Berçário Santana.*

6. GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA

Caberá a todos os gestores a orientação, acompanhamento e aplicação do referido código de ética e, ao setor de Recursos Humanos a ciência e entrega do documento aos colaboradores.

Os colaboradores do Berçário Santana precisam entender aos elementos éticos de suas ações. Tão importante quanto o aspecto da legalidade é a dignidade, decoro, entusiasmo e eficiência de suas ações, e a conveniência e propriedade de suas condutas e atitudes. Ter colaboradores que valorizem seu próprio comportamento e responsabilidades é fundamental.

Neste sentido este código de ética foi elaborado para manutenção das premissas que constituíram a fundação do Berçário Santana, em seus mais de 25 anos de existência com base nos valores e questões éticas constituídas.

Este documento poderá ser revisto a qualquer momento, partindo da premissa de novas visões estratégicas ou de situações que venham a ser entendidas como necessárias para a composição regulamentar desta empresa.