

O direito de ter uma voz relevante e protegida na elaboração e execução do próprio trabalho e no planejamento de longo prazo de empregadore, bem como o direito de receber o treinamento necessário para participar desse planejamento.

O direito a um tratamento justo e igualitário no trabalho.

O direito a uma justa participação nos lucros de empregadore.

O direito de participar integralmente da tarefa do sindicato de definir o escopo, o conteúdo e a estrutura do próprio trabalho.

Responsabilidades

A responsabilidade de participar dos esforços do sindicato de estabelecer e defender princípios e valores coletivos da participação efetiva no ambiente de trabalho.

A responsabilidade de reconhecer e respeitar os interesses de todes es membros do sindicato ao tomar decisões sobre as metas do sindicato.

A responsabilidade de se informar sobre o setor no qual trabalha e sobre as forças que afetam as condições des trabalhadores nesse setor.

A responsabilidade participar integralmente dos esforços do sindicato de expandir a voz des trabalhadores no trabalho.

A responsabilidade de dedicar integral e honestamente seus talentos e esforços no trabalho e reconhecer os objetivos legítimos de empregadore.

APÊNDICE C: CÓDIGO DE ÉTICA E POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES DO SEIU

Aprovado pelo Conselho Executivo Internacional do SEIU em 13 de junho de 2009

Revisão aprovada pelo Conselho Executivo Internacional do SEIU em 21 de janeiro de 2016

Revisão aprovada pelo Conselho Executivo Internacional do SEIU em 22 de maio de 2024

Preâmbulo **PARTE A: PREÂMBULO**

O Service Employees International Union (SEIU) acredita na dignidade e no valor de todes es trabalhadores. Temos nos dedicado a melhorar a vida de trabalhadores e suas famílias e a criar uma sociedade mais justa e humana. Temos o compromisso

de buscar a justiça para todes e desejamos especificamente trazer justiça econômica e social às pessoas mais exploradas da nossa comunidade. Para alcançar nossa missão, devemos desenvolver, em todos os níveis do Sindicato, líderes altamente treinados e motivados que reflitam toda a diversidade dos nossos membros.

Es membros do sindicato confiam imensamente em seus líderes. Es dirigentes e administradores eleitos pelo SEIU têm não apenas obrigações fiduciárias para com os membros do sindicato; dado o propósito moral da nossa missão, os líderes do SEIU devem aos membros o mais elevado nível de comportamento ético no exercício de todas as decisões de liderança e nas transações financeiras operadas em nome dos membros. Es membros têm direito a uma supervisão adequada dos fundos do sindicato e à transparência no gasto das quotas recebidas pelo sindicato. O mau uso ou o uso indevido de recursos ou da autoridade de liderança prejudicam a confiança que os membros depositam no Sindicato e o prejudicam. O SEIU não tolerará nenhuma forma de corrupção. Este Código de Ética e a Política de Conflito de Interesses (o “Código” ou o “Código do SEIU”) fortalecem as normas éticas de conduta, as práticas organizacionais e os padrões de conformidade do Sindicato, além de capacitarem o Sindicato a cumprir sua importante missão.

*Dever para com
os membros*

Reconhecemos que nenhum código de ética é capaz de impedir que determinados indivíduos violem padrões éticos de comportamento. Também sabemos que o Código do SEIU não é suficiente, por si só, para sustentar uma cultura ética em todo o Sindicato. A fim de alcançarmos os objetivos para os quais este Código foi criado, devemos estabelecer sistemas de responsabilização para todos os líderes eleitos e funcionários. Esses sistemas devem incluir verificações e balanços apropriados, bem como procedimentos operacionais internos que minimizem as chances de uso indevido ou abuso, reais ou aparentes, dos fundos do sindicato no exercício da autoridade de tomada de decisão. Os sistemas também devem incluir o treinamento adequado sobre como interpretar e implementar este Código. Mais amplamente, enfatizamos a importância do conjunto de padrões, práticas e valores descritos na Seção A “Uma forte cultura ética” do documento “Políticas e Padrões de Ética” do SEIU, que foi implementado com o Código em 2009.

Responsabilidade

Especificamente, o SEIU tem o compromisso de disponibilizar meios relevantes para que os membros se engajem e participem do nosso Sindicato. A Carta de Direitos e Responsabilidades de Membro

Responsabilidades de proteção dos membros do SEIU no Sindicato é uma fonte importante de consulta dos direitos e obrigações dos membros do SEIU. Sua aplicação exclusiva por meio dos procedimentos descritos no Artigo XVII da Constituição e do Estatuto do SEIU reflete o compromisso com os princípios democráticos que sempre regeram o SEIU. As diversas proteções descritas no Artigo XVII contra medidas disciplinares arbitrárias ou ilegais de membros também são um elemento essencial da vida democrática do Sindicato. De forma semelhante, o requisito de que as Afiliadas realizem reuniões regulares com os membros, descrito no Artigo XV, Seção 5 da Constituição, é outro elemento importante no funcionamento democrático do SEIU. Por fim, as cláusulas contra discriminação e assédio por motivos de raça, credo, cor, religião, sexo, expressão de gênero, orientação sexual, nacionalidade, status de cidadania, estado civil, descendência, idade e deficiência contidas no Artigo III, Seção 4 da Constituição do SEIU e na Constituição e no Estatuto das Afiliadas, na Política e Procedimento Antidiscriminação e Antiassédio do SEIU e em políticas semelhantes das Afiliadas proíbem condutas que violem a crença histórica do SEIU de que nossa força vem da nossa unidade e diversidade e que não podemos nos deixar dividir pelas forças da discriminação.

Outras fontes de autoridade Os indivíduos submetidos a este Código devem cumprir as leis estaduais e federais, a Constituição e o Estatuto do SEIU e das Afiliadas e as políticas antidiscriminação e antiassédio do SEIU e das Afiliadas, como parte do nosso compromisso de sustentar uma cultura ética e os mais elevados padrões de conduta em todo o

Violações éticas fora do Código Sindicato. As violações dessas leis e políticas constituem violações éticas; no entanto, devem ser abordadas pelos meios disponibilizados pelas leis e políticas aplicáveis e não pelo Código, a menos que também constituam violações deste Código. Especificamente, o único mecanismo de aplicação das questões abordadas pelas Constituições e Estatutos do SEIU ou das Afiliadas é aquele definido nesses documentos, a menos que também haja alegações de violações deste Código. Por fim, denúncias decorrentes de acordos de negociação coletiva são excluídas da aplicação deste Código, a menos que também envolvam supostas violações do Código. O escopo e os padrões deste Código são descritos nas Seções a seguir.

Aplicabilidade ao Sindicato Internacional **Seção 1.** Aplicabilidade ao Sindicato Internacional. Doravante, o Código do SEIU aplica-se a todos os dirigentes, membros do conselho executivo e funcionárias do SEIU. Neste documento, esses indivíduos são denominados “indivíduos abrangidos”.

O SEIU deverá anexar integralmente o Código ao seu documento

de Constituição e Estatuto na próxima publicação e em todas as publicações futuras.

Seção 2. Aplicabilidade aos Afiliados do SEIU. Por decreto do Conselho Executivo Internacional do SEIU, o Código do SEIU aplica-se a todos os dirigentes, membros do conselho executivo e funcionários de todas as entidades afiliadas e sindicatos locais organizados pelo SEIU (neste documento denominados “Afiliados”). Neste documento, esses indivíduos são denominados “indivíduos abrangidos”.

*Aplicabilidade
aos Afiliados*

(a) Cada Afiliado deve garantir que o Código se estenda a todos os funcionários assim que possível, mas observando o prazo máximo do final do ano de 2020.

*Responsabilidades
de Afiliado*

(b) Cada Afiliado deverá anexar integralmente o Código ao seu documento de Constituição e Estatuto na próxima publicação e em todas as publicações futuras.

(c) Sempre que este documento fizer referência ao SEIU ou a um programa, departamento ou cargo do SEIU, a referência correspondente refere-se ao Afiliado em questão ou ao seu programa, departamento ou cargo equivalente.

(d) Cada Afiliado é responsável por aplicar o Código e instruir os indivíduos abrangidos sobre o Código de acordo com os termos desse documento, mediante suporte e supervisão do SEIU.

(e) O Código não tem a finalidade de restringir a adoção, por nenhuma Afiliado, de padrões e práticas recomendadas superiores, que estarão sujeitos à aprovação da Ouvidoria de Ética do SEIU.

PARTE B: OBRIGAÇÕES GERAIS

Seção 3. Obrigações dos Indivíduos Abrangidos.

(a) Compromisso com o Código. O SEIU e cada Afiliado devem fornecer uma cópia do Código a cada indivíduo abrangido. É dever e obrigação dos indivíduos abrangidos confirmar anualmente que receberam uma cópia deste Código, que o leram e compreenderam e que concordam em cumpri-lo.

*Indivíduos
abrangidos,
obrigações*

Confirmação anual

(b) Dever de divulgação. Os indivíduos abrangidos devem divulgar à Ouvidoria de Ética do SEIU ou ao Contato de Ética de Afiliado, descritos na Parte F deste Código, qualquer conflito de interesses ou aparência de conflito, que surja quando seu dever primordial para com o interesse dos membros estiver possivelmente comprometido por um interesse concorrente; isso inclui, sem limitação, transações, interesses ou

*Dever de
divulgação*

*Conflito de
interesses,
definição*

relacionamentos mencionados neste Código. Conflitos reais, aparentes ou potenciais devem ser divulgados no momento em que os indivíduos abrangidos tomarem conhecimento deles.

Desqualificação do serviço

- (c)** Desqualificação do serviço ao SEIU ou a Afiliade. Não poderá atuar como dirigente ou ocupar cargo administrativo do SEIU ou de qualquer Afiliade nenhum indivíduo que tenha sido condenado por qualquer delito envolvendo lesão corporal grave, ou por abuso ou uso indevido da posição ou do emprego em uma organização trabalhista para busca ou obtenção de vantagens ilegais às custas dos membros, excluindo-se as exceções limitadas estabelecidas na legislação federal aplicável.

PARTE C: ATIVIDADES COMERCIAIS E FINANCEIRAS

Proteção de fundos dos membros

Seção 4. Dever geral de proteger os fundos dos membros; Direito dos membros de examinar registros.

- (a)** Os ativos e fundos de uma organização trabalhista são guardados em confiança para o benefício dos membros. Os membros têm direito à garantia de que esses ativos e fundos sejam usados para fins devidos e apropriados. O Sindicato deve conduzir suas funções exclusivas, inclusive todos os contratos de compra ou venda ou prestação de serviços relevantes, de forma consistente com este Código. Todos os dirigentes, membros do conselho executivo e funcionários do SEIU e das Afiliadas do SEIU, sejam eleitos ou indicados, têm o alto dever fiduciário de servir com honestidade e lealdade aos melhores interesses dos membros.

Dever fiduciário

- (b)** De acordo com a Seção 201 da Lei de Divulgação e Relatórios da Gestão do Trabalho (LMRDA, na sigla em inglês), o SEIU deverá permitir, por justa causa, que os membros examinem quaisquer livros, registros e contas que sejam necessários para a verificação dos relatórios financeiros anuais do SEIU, elaborados conforme essa seção, apresentados ao Departamento de Trabalho dos EUA.

Análise de registros

- (c)** Afiliadas formadas exclusivamente por membros empregados em entidades governamentais devem permitir que os membros examinem os relatórios financeiros que são apresentados às agências públicas e, de acordo com a legislação estatal e o embasamento fundamentado em justa causa, também devem

permitir que examinem quaisquer livros, registros e contas que sejam necessários para a verificação dos relatórios financeiros de Afiliade.

Seção 5. Interesses financeiros e transações proibidos. Os indivíduos abrangidos não podem, até onde seja do seu conhecimento, ter participação proprietária significativa ou interesse financeiro que conflitem com seu dever fiduciário.

Interesses financeiros e transações

(a) Para os fins destas normas, os termos “participação proprietária significativa” e “interesse financeiro” indicam atividade que contribua de forma relevante para o bem-estar financeiro do indivíduo ou que permita que ele afete ou influencie significativamente o curso da tomada de decisões da empresa.

Participação proprietária significativa ou interesse financeiro, definição

(b) Os termos “participação proprietária significativa” e “interesse financeiro” não incluem ações em um plano de compra de ações, plano de compartilhamento de lucros, plano de participação acionária para funcionáries (ESOP) ou fundo fiduciário cego. Essas atividades não proíbem os indivíduos de ter propriedade, por meio de um fundo mútuo ou de outro veículo de investimentos semelhante, de ações negociadas publicamente de qualquer empregadore com e qual o SEIU ou ume Afiliade realize negociações coletivas ou faça negócios, ou que o SEIU ou ume Afiliade pretenda organizar, desde que todas as transações que afetam tais interesses estejam de acordo com os índices e termos estabelecidos pelo mercado aberto.

(c) Nenhum indivíduo abrangido é autorizado a:

Proibições

(1) Ter sabidamente participação proprietária significativa ou interesse financeiro em qualquer entidade que participe de negociações coletivas com o SEIU ou qualquer ume de sues Afiliades;

Empregadories

(2) Tentar ou efetivamente influenciar ou participar, de alguma forma, de uma decisão referente às relações do SEIU ou de Afiliade com ume fornecedore, empresa ou outra entidade ou indivíduo no qual o indivíduo abrangido ou sue parente, cômjuge ou parceire de negócios tenha participação proprietária significativa ou interesse financeiro; ou

Fornecedories

(3) Participar de qualquer transação de negociação em

Negociação em benefício próprio

benefício próprio com o SEIU ou uma de suas Afiliadas, como adquirir propriedades do SEIU ou vender propriedades ao SEIU, sem a aprovação informada de Secretária-Tesoureira Internacional (ou de Secretária-Tesoureira Internacional de Afiliada, conforme aplicável) obtida após divulgação completa, inclusive uma avaliação independente do valor justo de mercado da propriedade a ser comprada ou vendida.

Divulgação

(d) Para garantir a conformidade com esta Seção, os indivíduos abrangidos devem divulgar quaisquer transações ou interesses abrangidos por esta Seção, de acordo com a Seção 3(b) deste Código.

Pagamentos e presentes

Seção 6. Pagamentos e Presentes de funcionárias, fornecedoras e membros.

Proibições, exceções

(a) Indivíduos abrangidos não podem intencionalmente aceitar nenhum pagamento, benefício ou presente cujo preço seja superior a um valor financeiro mínimo, nas circunstâncias apresentadas, de qualquer empregadora que realize ou pretenda realizar negociação coletiva com o SEIU ou uma Afiliada, ou de qualquer empresa ou sociedade profissional que faça ou pretenda fazer negócios com o SEIU ou uma Afiliada.

Emprego regular

(1) Esta Seção não se aplica a benefícios e pagamentos que empregadoras proibidas concedem a indivíduos abrangidos, como compensação pelo seu emprego principal e regular.

Pagamento de serviços

(2) Esta Seção não abrange trabalhos e serviços que os indivíduos abrangidos realizam para empregadoras proibidas ou empresas em meio período, por meio de uma transação equitativa e para o pagamento normal e costumeiro de tais trabalhos ou serviços.

Eventos de políticas públicas

(3) Esta Seção não abrange a participação em eventos realizados por funcionárias públicas que envolvam a discussão de temas de política pública.

Itens perecíveis

(4) No que diz respeito a itens perecíveis que ultrapassem uma quantidade mínima, mas cuja devolução é inviável, como no caso de alimentos, esta Seção autoriza o descarte desses itens ou a disposição deles em uma área comum para o aproveitamento dos membros

e funcionárias do escritório. Caso o presente seja descartado ou desfrutado comunitariamente, é recomendável que o doador seja informado dessa disposição, no intuito de afastar a aparência de possíveis conflitos de interesses por parte de qualquer indivíduo abrangido e evitar a recorrência do fato.

Recomendação de notificar o doador

- (b)** Indivíduos abrangidos não podem aceitar intencionalmente pagamentos ou presentes pessoais de nenhum membro na ausência de uma relação pessoal independente da relação entre o Sindicato e o membro, além de presentes de valor financeiro mínimo. Esta cláusula não se aplica a contribuições para campanhas realizadas para o escritório do sindicato, de acordo com a Constituição e o Estatuto do SEIU.

Ética, pagamentos e presentes

Seção 7. Conversão de fundos e propriedades do Sindicato. Os indivíduos abrangidos não podem usar, converter ou desviar fundos ou outras propriedades pertencentes ao SEIU para obtenção de benefício ou vantagem pessoal.

Conversão proibida

Seção 8. Aplicabilidade a terceiros. Os princípios deste Código aplicam-se a investimentos e atividades de terceiros que equivalem a um subterfúgio para ocultar os interesses financeiros de dirigentes ou funcionárias do SEIU ou para burlar os padrões deste Código.

Terceiros

Seção 9. Proibição de determinados empréstimos. O SEIU não deve conceder empréstimos para nenhum dirigente ou funcionária, nem para familiares destes, se em algum dado momento o endividamento total desse dirigente, funcionária ou familiar ultrapassar US\$ 2 mil.

Proibição de empréstimos

PARTE D: FUNDOS DE BENEFÍCIOS E ORGANIZAÇÕES RELACIONADAS

Seção 10. Obrigações dos Indivíduos Abrangidos.

(a) Fundos de benefícios.

*Fundos de benefícios
Definição*

(1) Para os fins desta Seção:

- a.** Um “plano ou fundo de benefícios” significa um plano ou fundo de benefícios de aposentadoria, saúde ou bem-estar que é patrocinado pelo SEIU ou por uma Afiliada, ou do qual o SEIU ou uma Afiliada participa.
- b.** Aplica-se a definição de “participação proprietária significativa ou interesse financeiro” apresentada na

Seção 5.

*Administradores
de fundos,
proibições*

(2) Indivíduos abrangidos que ocupam posição fiduciária em um plano ou fundo de benefícios, exercem responsabilidades ou influenciam a administração de um plano ou fundo de benefícios não podem:

*Interesses e
vínculos pessoais*

a. Ter qualquer interesse financeiro significativo ou vínculo pessoal comprometedor com qualquer gerente de investimentos, seguradora, corretora, empresa de consultoria ou outra empresa ou indivíduo que faça ou pretenda fazer negócios com o fundo ou o plano em questão;

Pagamento pessoal

b. Aceitar pagamentos pessoais de qualquer empresa ou sociedade profissional que faça negócios ou pretenda fazer negócios com o fundo ou o plano em questão, além do pagamento contratual pelo trabalho executado; ou

*Remuneração,
exclusões*

c. Receber remuneração de qualquer tipo pelo serviço de representante dos funcionários ou de administrador trabalhista de um fundo ou plano, com exceção do reembolso de despesas razoáveis adequadamente e realmente incorridas e concedidas uniformemente para tais representantes ou administradores; observa-se a ressalva de que não constitui violação desta cláusula um dirigente ou gerente que não é funcionário em período integral do SEIU ou de uma Afiliada ser funcionário legalmente remunerado de um fundo ou plano, se tal emprego obedecer às restrições legais aplicáveis e for integralmente divulgado nos relatórios relevantes.

Divulgação

(3) Para garantir a conformidade com esta Seção, todos os indivíduos abrangidos devem divulgar quaisquer transações, interesses ou relacionamentos abrangidos por esta Seção, de acordo com a Seção 3(b) deste Código.

Desqualificação

(4) Não poderá atuar em cargo administrativo ou exercer responsabilidades na administração de um plano ou fundo de benefícios nenhum indivíduo que tenha sido condenado por qualquer delito envolvendo lesão corporal grave, ou por abuso ou uso indevido da posição ou do emprego em um plano de benefícios para funcionários para busca ou

obtenção de vantagens ilegais às custas dos beneficiários desse plano, excluindo-se as exceções limitadas estabelecidas na legislação federal aplicável.

(b) Organizações relacionadas.

(1) Para os fins desta Seção, uma organização “relacionada ao” SEIU ou a uma Afiliada significa uma organização

- na qual 25% ou mais dos membros do conselho administrativo são dirigentes ou funcionários do SEIU ou de uma Afiliada, ou
- que tem 50% ou mais de seu financiamento provido pelo SEIU ou por uma Afiliada.

Organizações relacionadas, definição

(2) Indivíduos abrangidos que ocupam posição administrativa, exercem responsabilidades ou influenciam a administração de uma organização relacionada ao SEIU devem cumprir as cláusulas e defender os padrões do Código do SEIU enquanto estiverem trabalhando para ou em nome da organização relacionada.

Deveres dos indivíduos abrangidos

PARTE E: RELAÇÕES PESSOAIS E FAMILIARES

Seção 11. Finalidade das regras que regem as relações pessoais e familiares. O SEIU não proíbe o emprego de parentes elegíveis de dirigentes ou funcionários atuais, ou de indivíduos com quem é dirigente ou funcionário tenha um relacionamento pessoal íntimo ou romântico. O SEIU também não proíbe a contratação de fornecedores elegíveis que empreguem parentes de dirigentes ou funcionários atuais do SEIU, ou de indivíduos com quem é dirigente ou funcionário tenha um relacionamento pessoal.

Relações pessoais e familiares

No entanto, o SEIU reconhece que a existência dessas relações pode causar problemas, inclusive o favorecimento ou aparente favorecimento de parentes ou das pessoas envolvidas nesses relacionamentos pessoais.

Oferecer a esses indivíduos tratamento especial – ou criar a impressão de que eles recebem tratamento especial – é inconsistente com nossos princípios de gestão e responsabilidade e com nosso dever de conduzir responsavelmente as atividades do SEIU. As cláusulas desta parte visam assegurar que nossos relacionamentos familiares ou pessoais não influenciem as interações profissionais entre os funcionários envolvidos e outros

Finalidade das regras

dirigentes, funcionáries e terceiros.

Seção 12. Definições. Para os fins desta parte:

*Ética, relações
pessoais e
familiares*

(a) O termo “parente” significa mãe, cônjuge, parceire, filhe, avôe, nete, irmane, tie, sobrinhe, prime de primeiro ou segundo grau, sogres, nores, cunhades, nadraestes, mães adotives, filhes adotives e qualquer membre do domicílio de funcionárie. Parceires doméstiques são considerades equivalentes a cônjuges.

(b) “Relacionamento pessoal” significa um relacionamento contínuo romântico ou íntimo que inclui, sem limitação, namorar, morar juntas ou ser parceire ou pessoa amada de alguém. Essa definição aplica-se independentemente de gênero, identidade de gênero ou orientação sexual dos indivíduos que formam o relacionamento. Essa restrição não se estende a amigues, conhecides ou ex-colegas que não pertençam de outra forma ao escopo de “relacionamentos pessoais”.

*Conduta
proibida*

Seção 13. Conduta proibida. Serão aplicados os seguintes princípios gerais:

*Processo de
candidatura*

(a) As candidaturas para emprego de parentes e pessoas que têm relacionamentos pessoais com indivíduos abrangidos serão avaliadas com base nos mesmos padrões de qualificação adotados para avaliar outres candidates. A transferência, para a autoridade de contratação apropriada, de candidaturas de indivíduos que têm tais relacionamentos pessoais ou familiares não constituirá, isoladamente, tentativa de influenciar decisões de contratação. Uma influência maior no processo de candidatura, no entanto, pode ser considerada inadequada.

*Decisões
de contratação*

(b) Os indivíduos abrangidos não tomarão decisões de contratação de parentes ou pessoas com as quais tenham um relacionamento pessoal, nem tentarão influenciar as decisões de contratação tomadas por outres.

*Proibição de
relações de
supervisão*

(c) Funcionáries em cargo de supervisão não deverão supervisionar diretamente parentes ou pessoas com as quais tenham um relacionamento pessoal. Na ausência de uma relação de subordinação direta ou relação supervisore-subordinade, parentes ou funcionáries que tenham um relacionamento pessoal ou familiar geralmente são

autorizadas a trabalhar no mesmo departamento, desde que não haja dificuldades operacionais específicas.

- (d)** Os indivíduos abrangidos não tomarão decisões de trabalho, nem participarão ou contribuirão em decisões de trabalho tomadas por outras pessoas, caso essas decisões envolvam parentes ou funcionáries com quem tenham um relacionamento pessoal, mesmo que os indivíduos abrangidos não supervisionem diretamente esse parente ou funcionárie. As decisões proibidas incluem, dentre outras: decisões sobre contratação, salários, horas, benefícios, atribuições, avaliações, treinamento, ações disciplinares, promoções e transferências.

Decisões de trabalho

- (e)** Para garantir a conformidade com esta Seção, todos os indivíduos abrangidos devem divulgar à Ouvidoria de Ética ou ao Contato de Ética de Afiliade, conforme o caso, quaisquer relacionamentos abrangidos por esta Seção, de acordo com a Seção 3(b) deste Código.

Divulgação

PARTE F: APLICAÇÃO

Aplicação

Seção 14. **Diretor de Ética** O cargo do Diretor de Ética tem a finalidade de oferecer suporte independente ao SEIU na implementação e aplicação do Código. É Diretor de Ética deve ser um indivíduo de integridade e reputação incontestáveis, preferencialmente com experiência em ética, aplicação da lei e funcionamento do movimento trabalhista. É Diretor de Ética será contratado para prestar os serviços e não poderá ser funcionárie do Sindicato Internacional ou de nenhuma de suas Afiliades. É Diretor de Ética deve ser indicado pelo Presidente Internacional e confirmado pelo Conselho Executivo Internacional. É Presidente Internacional, é Secretária-Tesoureira Internacional e o Conselho Executivo Internacional do SEIU podem submeter questões referentes ao Código à avaliação e/ou orientação de Diretor de Ética, de acordo com as Seções 22 e 23.

Diretor de Ética

Avaliação ou orientação

Seção 15. **Ouvidoria de Ética.** A finalidade da Ouvidoria de Ética do SEIU é supervisionar a implementação e a aplicação do Código e esforços contínuos de fortalecer a cultura ética por meio do Sindicato. A Ouvidoria de Ética é responsável por dar suporte ao Sindicato Internacional e às Afiliades em questões e preocupações relacionadas ao Código e à cultura ética; direcionar o treinamento

Ouvidoria de Ética

de dirigentes e funcionáries do SEIU e de Afiliades sobre o Código e a cultura ética; responder a dúvidas e reclamações sobre ética de acordo com as Seções 17-23; receber e resolver conflitos de interesses divulgados; auxiliar o Diretor de Ética; e oferecer outras formas de suporte necessárias para o programa geral de ética do SEIU. A Ouvidoria de Ética, em conjunto com o Diretor de Ética, entregará anualmente um relatório para o Conselho Executivo Internacional do SEIU, resumindo atividades de conformidade, treinamento, aplicação e construção da cultura e outras atividades relacionadas, e recomendando para o programa de ética as modificações que considerar úteis para o aumento da eficácia do programa. A Ouvidoria de Ética também pode realizar revisões periódicas a fim de monitorar a conformidade com este Código e determinar se parcerias, joint ventures e acordos com organizações administrativas firmados sob este Código são devidamente registrados, refletem investimentos ou pagamentos razoáveis por bens e serviços, servem aos propósitos de isenção de impostos do SEIU e não resultam em aumento, benefício privado inadmissível ou transações com vantagem excessiva. A Ouvidoria de Ética funciona dentro do Departamento Jurídico do SEIU.

Relatório anual

Avaliações periódicas

Contato de Ética **Seção 16.** Contato de Ética de Afiliade. Cada Afiliade deve indicar um Contato de Ética que estará disponível para oferecer orientação e consultoria de ética, será o contato principal entre a Afiliade e a Ouvidoria de Ética do Sindicato Internacional, auxiliará na aplicação do Código, supervisionará o treinamento de ética, ajudará a Afiliade a fortalecer sua cultura ética e será o líder de ética de Afiliade.

Elegibilidade **(a)** Presidentes, diretorias executivas, secretárias-tesoureiras, diretorias financeiras, diretorias de RH e os respectivos cargos equivalentes não são elegíveis para atuar como Contatos de Ética.

Rotatividade **(b)** Incentivamos que as Afiliades revezem periodicamente a ocupação do cargo de Contato de Ética, evitando dificuldades operacionais, no intuito de desenvolver a liderança ética de forma ampla. Assim que possível, as Afiliades devem informar à Ouvidoria de Ética do SEIU sobre a indicação do Contato de Ética e caso o cargo fique vago.

Treinamento **(c)** O Contato de Ética receberá regularmente, do Sindicato Internacional, um treinamento específico da função. As Afiliades devem empenhar todos os esforços para garantir a participação de seus Contatos de Ética.

Seção 17. Reclamações.*Reclamações*

- (a)** Qualquer indivíduo abrangido ou membro pode apresentar uma reclamação por escrito sobre supostas violações do Código. Reclamações orais devem ser realizadas por escrito, para que possam ser processadas como uma reclamação. As reclamações devem ser assinadas ou conter o nome dos reclamantes e devem ser mantidas em confidencialidade, de acordo com a Seção 24. Reclamações que aleguem violação do Código não podem ser averiguadas sob as constituições e os estatutos do SEIU ou de Afiliade, a menos que também aleguem violações das constituições e dos estatutos.
- (b)** O Sindicato Internacional deve publicar informações de contato para o envio de reclamações de ética no próprio site do SEIU e fornecer essas informações mediante solicitação.
- (c)** Cada Afiliade deve fornecer aos seus funcionários e membros informações de contato do Contato de Ética.

*Envio**Aplicação
sob a
Constituição**Informações de
contato*

Seção 18. Reclamações tratadas pelo Sindicato Internacional. Reclamações que aleguem violações do Código e sejam enviadas ao Sindicato Internacional ou ao Direto de Ética devem ser encaminhadas inicialmente para a Ouvidoria de Ética do SEIU. A Ouvidoria de Ética deverá analisar as reclamações de ética enviadas ao Sindicato Internacional e respondê-las com base em seu exclusivo critério. As repostas possíveis incluem, sem limitação, orientação ou aconselhamento, resolução formal, direcionamento para recursos externos ao Departamento de Ética e encaminhamento para uma análise mais profunda de Direto de Ética ou do Afiliade. O reclamante deve ser notificado sobre o status da reclamação conforme apropriado, a critério da Ouvidoria de Ética. Em todo caso, o reclamante sempre deve ser notificado quando a reclamação for concluída.

*Tratamento de
reclamações,
Sindicato
Internacional*

Seção 19. Reclamações tratadas pelo Afiliade; Aviso à Ouvidoria de Ética. Reclamações de ética que sejam apresentadas ou encaminhadas a um Afiliade devem ser investigadas pelo Afiliade em questão e, se apropriado, servir de base para a adoção de medidas disciplinares contra um funcionário ou acusações formais do Sindicato interno, que serão julgadas diante de um corpo de jurados de acordo com os requisitos estabelecidos na constituição e nos estatutos de Afiliade e/ou na Constituição e nos Estatutos do SEIU. A Ouvidoria de Ética pode orientar o Afiliade com relação a questões de investigação, processamento de reclamações e

*Tratamento de
reclamações,
Afiliades*

Aviso à Ouvidoria acusações de suposta violação do Código. Nos casos em que a reclamação envolver o presidente, o diretor executivo, o diretor de RH, a secretária-tesoureira, o diretor financeiro ou cargo equivalente de Afiliado, o Afiliado deverá notificar a Ouvidoria de Ética assim que possível. A Ouvidoria de Ética pode consultar o Diretor de Ética sobre qualquer questão encaminhada por um Afiliado.

Falha em cooperar **Seção 20.** Falha em cooperar; Reclamações de má-fé. A falha injustificável, por parte de um indivíduo abrangido, de cooperar integralmente com um procedimento ou investigação que envolva uma reclamação de ética ou suposta violação deste Código constitui, por si só, uma violação deste Código. O SEIU reserva-se o direito de, mediante aviso, investigação e o devido processo, disciplinar pessoas que façam reclamações, denúncias ou consultas de má-fé, sabidamente falsas, assediadas ou maliciosas.

Jurisdição original **Seção 21.** Jurisdição original.

Solicitação de Afiliado

(a) Solicitações de jurisdição original. Se um Afiliado ou membro do conselho executivo, dirigente ou membro de Afiliado acreditar que as acusações formais do sindicato interno contra um indivíduo abrangido também envolvem supostas violações deste Código e indicam uma situação que pode ameaçar gravemente os interesses de Afiliado ou do Sindicato Internacional, ou que o procedimento de audiência de Afiliado não protegerá integralmente os interesses de Afiliado, o dirigente ou o membro, esse indivíduo pode solicitar que o Presidente Internacional assuma a jurisdição original conforme o Artigo XVII, Seção 2(f) da Constituição e dos Estatutos do SEIU.

Assunção da jurisdição

(b) Assunção da jurisdição original pelo Presidente Internacional. De acordo com o Artigo XVII, Seção 2(f) da Constituição e dos Estatutos do SEIU, o Presidente Internacional pode, a seu exclusivo critério, assumir a jurisdição original de acusações formais do sindicato interno que também aleguem violação deste Código, caso acredite, com base na investigação, que as acusações apresentadas contra um indivíduo abrangido envolvem uma situação capaz de ameaçar gravemente os interesses de Afiliado ou do Sindicato Internacional. A seu critério, o Presidente Internacional pode encaminhar a questão ao Diretor de Ética para obter sua recomendação sobre a possível assunção da jurisdição original.

Seção 22. Encaminhamento de acusações formais ao Diretor

de Ética. Se as acusações formais do Sindicato interno apresentadas ao Sindicato Internacional de acordo com o Artigo XVII, Seção 3 da Constituição e dos Estatutos do SEIU também alegarem violação do Código por um dirigente ou membro do conselho executivo do Sindicato Internacional ou de um Afiliado, essas acusações poderão ser submetidas à análise e às recomendações de Diretores de Ética.

Encaminhamento de acusações híbridas

Seção 23. Revisão das alegações pelo Diretor de Ética.

Diretor de Ética, possíveis recomendações

(a) Se, após analisar as alegações de violações do Código em uma reclamação ou acusação formal, o Diretor de Ética descobrir que as alegações têm mérito e/ou requerem mais investigação, pode recomendar uma resposta ou curso de ação para que o Sindicato Internacional responda às reclamações ou acusações. Essas recomendações podem incluir, dentre outras:

- (1)** Uma investigação mais detalhada por parte da equipe do SEIU ou de investigadoras externas;
- (2)** Apresentação de acusações formais, de acordo com o Artigo XVII da Constituição e dos Estatutos do SEIU;
- (3)** Assunção da jurisdição original pelo Presidente Internacional, de acordo com o Artigo XVII, Seção 2(f) da Constituição e dos Estatutos do SEIU;
- (4)** Indicação de que um auditor externo conduza um julgamento, de acordo com o Artigo XVII, Seção 3 da Constituição e dos Estatutos do SEIU;
- (5)** Ações disciplinares contra os funcionários abrangidos;
- (6)** Aplicação de sanções aos dirigentes abrangidos ou membros acusados em denúncias formais; e
- (7)** Outras ações consideradas apropriadas a critério do Diretor de Ética.

(b) Se, após analisar as alegações de violações do Código, o Diretor de Ética concluir que elas não têm mérito ou que não é necessária investigação adicional, deve informar sua conclusão ao Sindicato Internacional.

Sem mérito

PARTE G: PROTEÇÃO DE DELATORIES

Delatorias

Seção 24. Confidencialidade. O SEIU adotará todos os esforços razoáveis para manter a confidencialidade da identidade de pessoas

Confidencialidade

que relatarem preocupações ou fizerem consultas, denúncias ou reclamações de ética com base no Código, a menos que a divulgação seja autorizada pelo reclamante ou necessária para que o SEIU cumpra suas obrigações jurídicas ou fiduciárias. O SEIU também tratará a comunicação relacionada a preocupações ou reclamações de ética com as máximas confidencialidade e discrição possíveis, desde que isso não impossibilite a condução de uma investigação justa e completa, o cumprimento das obrigações jurídicas e fiduciárias e a revisão das operações do SEIU, conforme necessário.

*Retaliação
proibida*

Seção 25. Sem retaliação. O SEIU incentiva que todos os dirigentes e funcionários tragam preocupações de ética e reclamações de violação do Código à atenção do Sindicato, conforme a determina mais detalhadamente a Parte F acima.

(a) O SEIU proíbe expressamente retaliação contra indivíduos abrangidos e membros por:

- (1)** Fazer consultas, reclamações ou denúncias de boa-fé de acordo com este Código;
- (2)** Opor-se a qualquer prática proibida pelo Código;
- (3)** Cooperar de alguma forma ou fornecer evidências, depoimentos ou informações relacionadas a qualquer investigação ou processo de aplicação do Código; e
- (4)** Participar de outra forma do processo de aplicação do Código, definido na Parte F acima.

*Contra os
Contatos
de Ética*

(b) Especificamente, o SEIU não tolerará nenhuma forma de retaliação contra os Contatos de Ética de Afiliade por cumprir suas responsabilidades.

Denúncia

(c) Qualquer ato de suposta retaliação deve ser imediatamente reportado à Ouvidoria de Ética do SEIU ou ao Contato de Ética de Afiliade. Tais denúncias serão prontamente atendidas.

APÊNDICE D: MANUAL DE PROCEDIMENTO COMUM

RITUAL DE INICIAÇÃO

PRESIDENTE: “É meu dever informar que o Service Employees International Union exige, para associação, perfeita liberdade de

inclinação de cada candidato. O Sindicato exige um compromisso de fidelidade, mas garanto que esse compromisso não contraria, de forma alguma, seus deveres civis ou religiosos. Com esse entendimento, você deseja assumir tal compromisso?”

(Resposta.)

PRESIDENTE: “Agora, cada uma de vocês levantará a mão direita e recitará o seguinte compromisso:

COMPROMISSO DE ASSOCIAÇÃO

“Eu, (nome) _____, comprometo-me com minha honra a cumprir fielmente a Constituição e os Estatutos deste Sindicato e do Service Employees International Union.”

“Aceito aprender e ensinar aos outros membros a história do movimento trabalhista e defender, com toda minha capacidade, os princípios do sindicalismo; não ofenderei um membro intencionalmente nem presenciarei ofensas a um membro se estiver em meu poder impedir.”

“Como membro do SEIU, assumirei a responsabilidade de ajudar a alcançar a visão do Sindicato: uma sociedade justa na qual todos os trabalhadores sejam valorizados e as pessoas sejam respeitadas; na qual todas as famílias e comunidades prosperem e onde possamos deixar o mundo melhor e mais igualitário para as gerações vindouras.”

PRESIDENTE: “Agora, vocês são membros do Service Employees International Union.”

TERMO DE POSSE DE DIRIGENTES:

Deve ser lido e assinado por todos os dirigentes.

Eu, (nome) _____, aceito minha responsabilidade como dirigente eleito do Service Employees International Union. Prometo seguir fielmente a Constituição e Estatutos do SEIU. Trabalharei incansavelmente para unir os trabalhadores e tornar realidade a visão dos nossos membros de uma sociedade justa, na qual todos os trabalhadores sejam valorizados e todas as pessoas respeitadas — independentemente de nossa origem ou cor da pele. Trabalharei por uma sociedade na qual todas as famílias e comunidades prosperem e possamos deixar o mundo melhor e mais igualitário para as gerações vindouras. Eu me esforçarei para vencer

o poder corporativo e desfazer o racismo estrutural que empurra milhões de pessoas a empregos com salários de pobreza e que afeta a todes nós.

Comprometo-me a exercer uma liderança ética e responsável fundamentada nos valores do SEIU, representando es nosses membros e organizando novas trabalhadoras para conquistar poder e oferecer um sindicato para todes.

DEBATE

As regras a seguir deverão reger o debate, a menos que o Sindicato Local tenha adotado as próprias regras e regulamentações:

Regra 1. A ordem regular de trabalhos pode ser suspensa por votação da reunião a qualquer momento, para o tratamento de questões urgentes.

Regra 2. Todas as moções (se exigidas pela presidência) ou exonerações devem ser submetidas por escrito.

Regra 3. Qualquer conversa, cochicho ou quaisquer atos que forem considerados perturbação ou que possam ter o efeito de perturbar a fala de um membro, a condução da reunião ou atrapalhar transações de negócios serão considerados violação da ordem.

Regra 4. Discussões intransigentes não serão permitidas nas reuniões.

Regra 5. Moções a serem consideradas pela presidência deverão ser destacadas, e tanto o requerente quanto o destacante devem se levantar e ser reconhecidos pela presidência.

Regra 6. Qualquer membro que tiver realizado uma moção pode retirá-la com o consentimento de destacante; no entanto, após ser debatida, a moção não pode ser retirada, exceto por votação da maioria.

Regra 7. Uma moção para alterar uma emenda pode estar na ordem, mas não são permitidas moções para alterar a emenda de uma emenda.

Regra 8. A moção não será submetida ao debate até ser anunciada pela presidência.

Regra 9. É membro que desejar falar deve se levantar e dirigir-

se respeitosamente à presidência, que autorizará ou não que elu prossiga.

Regra 10. Se dues ou mais membros se levantarem para falar, a presidência decidirá quem tem direito à palavra.

Regra 11. Qualquer membro que falar deve se limitar à questão em debate e evitar qualquer linguagem pessoal, indecorosa ou sarcástica.

Regra 12. Comparecer às reuniões sob efeito de álcool ou de qualquer substância controlada sem prescrição legal é motivo de remoção.

Regra 13. Nenhum membro pode interromper a fala de outro, exceto para pedir ponto de ordem; nesse caso, o membro deve levantar o ponto de ordem de forma precisa, e a presidência decidirá a respeito, sem debate.

Regra 14. Qualquer membro que receber um pedido de ponto de ordem enquanto fala deve permanecer sentado até que o ponto de ordem seja decidido; depois disso, caso a questão esteja dentro da ordem, o membro poderá prosseguir.

Regra 15. Qualquer membro que se sentir pessoalmente prejudicado por uma decisão da presidência pode apelar dessa decisão à entidade.

Regra 16. Quando uma decisão da presidência for objeto de uma apelação, o Vice-Presidente deverá atuar como presidente; a presidência deve declarar a apelação para os indivíduos presentes, nas seguintes palavras: "A decisão da presidência deve ser mantida como a decisão deste Sindicato?" O membro terá o direito de justificar a apelação, e a presidência explicará os motivos de sua decisão; em seguida, os membros prosseguirão com a votação da apelação sem mais debates. É necessária a maioria dos votos para anular a decisão da presidência.

Regra 17. Nenhum membro pode falar mais de uma vez sobre o mesmo assunto até que todos que desejem falar tenham falado, nem mais de duas vezes sem consentimento unânime, nem mais do que cinco minutos em nenhuma circunstância sem o consentimento de 2/3 dos votos de todos os membros presentes.

Regra 18. O presidente não deverá falar sobre nenhum assunto a menos que se retire da presidência, exceto para fazer um ponto de ordem, um comunicado oficial ou oferecer orientação e

aconselhamento em prol dos interesses da organização. Em caso de empate, o voto de decisão será de presidente.

Regra 19. Quando houver uma questão diante da reunião, não haverá moção na ordem, exceto nos seguintes casos:

1. Para prorrogar;
2. Para colocar a questão na mesa;
3. Para a questão anterior;
4. Para adiar para um dado momento;
5. Para encaminhar ou comprometer;
6. Para fazer uma emenda;

Essas moções têm precedência na ordem acima. As primeiras três dessas moções não são elegíveis para debate;

Regra 20. Caso a questão tenha uma emenda, a questão na emenda será apresentada primeiro; se houver mais de uma emenda, a questão será apresentada da seguinte forma:

1. Emenda da emenda.
2. Emenda.
3. Proposta original.

Regra 21. Quando uma questão for adiada indefinidamente, não poderá ser novamente apresentada, exceto se houver 2/3 dos votos.

Regra 22. Uma moção de adiamento sempre deve estar na ordem, exceto:

1. Quando um membro estiver no plenário;
2. Quando os membros estiverem votando.

Regra 23. Antes de colocar uma questão para votação, o presidente deverá perguntar: "Vocês estão prontos para a questão?" Em seguida, a questão será aberta para debate. Se nenhum membro se levantar para falar ou o debate for concluído, o presidente deverá colocar a questão da seguinte forma: "Todos que forem favoráveis a esta moção, digam 'Sim'"; após a votação afirmativa, o presidente dirá: "Aqueles que discordarem, digam 'Não'". Após a votação, o presidente deverá anunciar o resultado desta forma: "Moção aceita [ou recusada] e assim ordenada."

Regra 24. Antes de o presidente declarar o voto em uma questão, qualquer membro pode pedir uma divisão da casa. A presidência deve atender a essa solicitação. Em seguida, deverá ser realizada uma votação de pé.

Regra 25. Quando uma questão tiver sido decidida, poderá ser reconsiderada apenas se houver 2/3 dos votos des presentes.

Regra 26. Uma moção de reconsideração deve ser realizada e apoiada por dues membros que tenham votado com a maioria.

Regra 27. É membro que receber da presidência a ordem de se sentar por três vezes e a descumprir deverá ser excluíde de qualquer outro trabalho nesta sessão.

Regra 28. Todas as questões deverão ser decididas pelo voto da maioria, a menos que haja outra indicação.

Regra 29. É presidente da reunião deve aplicar essas regras e regulamentações e tem autoridade para ordenar que es membros que as violarem sejam retirades da reunião.

ORDEM DE TRABALHOS

1. Abertura.
2. Lista de chamada des dirigentes.
3. Leitura das minutas da reunião anterior.
4. Candidaturas para associação.
5. Iniciação de noves membros.
6. Comunicados.
7. Relatórios de dirigentes, do conselho executivo e dos comitês.
8. Trabalhos não concluídos.
9. Novos trabalhos.
10. Bem comum e bem-estar.
11. Adiamentos.