

10
ANOS

iphac
INSTITUTO PROMOVER

Ap
a ei
www.iphac



CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

- COMPLIANCE -
GOIÂNIA
MARÇO 2019

iphac
INSTITUTO PROMOVER

www.iphac.org.br
f @iphacbr

TEMAS TRATADOS

| | |
|---|----|
| 1. Introdução..... | 4 |
| 1.1. Quem deve vivenciar o Código de Conduta Ética do IPHAC? | 4 |
| 1.2. Como o Código de Conduta Ética dever ser aplicado? | 4 |
| 1.3. Canal oficial de ética | 4 |
| 2. Local de trabalho | 5 |
| 2.1. Do respeito ao público atendido nos projetos e programas | 5 |
| 2.2. Respeito à multiplicidade e pluralidade | 5 |
| 2.3. Conduta abusiva, assédio e discriminação | 6 |
| 2.4. Cuidado, conservação e salva guarda do patrimônio tangível e intangível do IPHAC | 8 |
| 2.5. Burla ou fraude..... | 9 |
| 2.6. Álcool, drogas e porte de armas | 10 |
| 3. Conflito de interesses | 10 |
| 3.1. Atividade paralela..... | 11 |
| 3.2. Relacionamento afetivo e relação de parentesco..... | 11 |
| 3.3. Envolvimento político..... | 12 |
| 4. Ambientes do IPHAC..... | 12 |
| 4.1. Discriminação e preconceito..... | 13 |
| 4.2. Bullying e assédio | 14 |
| 4.3. Preservação do ambiente físico de trabalho | 15 |
| 4.4. Segurança física dos Jovens Aprendizes e funcionários | 15 |
| 4.5. Demais comportamentos | 16 |
| 5. Programa de Compliance | 16 |
| 5.1. Comitê de Conformidade..... | 17 |
| 5.2. Comitê de Conformidade e Riscos | 17 |
| 6. Disposições finais | 18 |
| 6.1. Vigência e aplicação..... | 18 |
| 6.2. Dever de difundir..... | 18 |
| 6.3. Compromisso com o Código de Conduta Ética | 18 |
| DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO | 19 |

Aos Colaboradores,

O Código de Conduta Ética do IPHAC é um dos instrumentos formulados a partir de estudos de conformidade, afim de que possa parametrizar nossas relações e processos evolutivos da gestão e do trabalho.

A base das nossas relações está contida neste Código, que busca orientar as relações internas e externas de maneira clara e que, através de regras e pressupostos, passa a delimitar todas as ações e atividades do IPHAC. Um compromisso assumido com padrões éticos, junto a todos os atores que se relacionam interna e externamente com essa Organização.

Não se configura em um instrumento estático, mas sim um instrumento que deve ser respeitado, seguido, sabendo-se que estará em constante evolução. Trata-se de uma construção coletiva a partir de contribuições de colaboradores de todas as áreas da Organização e também de colaboradores externos e o qual todos passamos a ser signatários.

Havendo dúvidas sobre procedimentos e ou pontos aqui mencionados, deverá ser acionado o “Comitê de Ética” (CE). Todos podem acionar o CE, em ocasiões em que não se sinta contemplado pelo comitê ou pelo superior imediato o qual também poderá ser acionado.

Nos casos em que julgue ou perceba que os padrões do Código de Ética não vêm sendo observados, fica a recomendação que encaminhe por escrito suas observações ou relatos, por meio dos canais oficiais abaixo mencionados:

Site: <https://iphac.org.br/canal-de-etica/>

Email: suporte.compliance@iphac.org.br

A participação de todos não é só importante, mas sim fundamental!

Um cordial cumprimento,

Comitê de Ética

1. Introdução

Este Código de Conduta Ética (CE) ou também denominado Código de Comportamento, estabelece os preceitos básicos de conduta profissional para todos os Colaboradores envolvidos nas atividades do IPHAC, os quais devem ser vividos e divulgados por todos durante suas atividades profissionais. Nossas atitudes devem ser exemplo de ética e conduta para todos com quem nos relacionamos.

O Código de Conduta Ética do IPHAC tem como propósitos básicos: estabelecer princípios, diretrizes e normas gerais que devem pautar comportamentos, assim como parâmetros que irão auxiliar a busca por uma atuação ética e íntegra. Em adição a isso, todos os demais compromissos expressos pelo IPHAC por meio de normas, regimentos, regulamentos e políticas, igualmente alinham-se ao presente conjunto de valores e nele se inspiram.

A última página deste Código de Conduta Ética contém um termo de ciência que confirma que o Colaborador recebeu uma cópia deste documento e está familiarizado com o seu conteúdo.

1.1. Quem deve vivenciar o Código de Conduta Ética do IPHAC?

Este Código de Conduta Ética destina-se a todos os Colaboradores aqui denominados, que devem estar comprometidos com as regras básicas de conduta que couber a cada um:

- a) Indistintamente aos membros do conselho do IPHAC e comitês temporários e ou permanentes, diretores, associados, funcionários/colaboradores, beneficiários, estagiários, aprendizes, fornecedores de bens e serviços de qualquer natureza e personalidades jurídicas e ou físicas quem venham a se relacionar com a Instituição;
- b) Indistintamente, representantes empresariais, gestores públicos e quaisquer parceiros com quem a Instituição mantém relações jurídicas e institucionais para a execução de suas atividades.

1.2. Como o Código de Conduta Ética dever ser aplicado?

A aplicação depende de cada um de nós, tanto em relação à nossa própria conduta quanto em relação à atitude de todos com quem interagimos. Assim, sempre que tomarmos conhecimento acerca de uma violação deste Código de Conduta Ética, agiremos para corrigir o problema e prevenir novos casos.

Todos os relatos recebidos serão apurados e, dependendo das circunstâncias, resultarão em ações corretivas, preventivas e/ou disciplinares – tais como treinamento, aconselhamento e, se for o caso, aplicação de sanções, que poderão resultar na rescisão do contrato de trabalho ou do relacionamento comercial mantido com a pessoa que violar este Código de Conduta Ética. Nenhum tipo de retaliação será praticado contra qualquer pessoa que relate uma situação de descumprimento deste Código de Conduta Ética, mesmo porque o relato pode ser feito de forma anônima e sigilosa.

1.3. Canal oficial de ética

Disponibilizamos canais de comunicação com mecanismos de garantia de confidencialidade para receber informações ou denúncias, identificadas ou anônimas, sobre eventuais descumprimentos

dos princípios defendidos pelo IPHAC. Os relatos recebidos serão apurados e o resultado desta apuração será discutido pelo Comitê de Conformidade e Riscos. São nossos canais oficiais:

Site: <https://iphac.org.br/canal-de-etica/>

Email: suporte.compliance@iphac.org.br

2. Local de trabalho

O comprometimento de todos em conduzir suas atividades em conformidade com as leis e as regulamentações de segurança no trabalho, saúde e meio ambiente. Também espera que os colaboradores interajam entre si e com quaisquer terceiros com cordialidade, confiança, respeito e honestidade, independentemente de posição hierárquica, cargo ou função. Incentivamos nossos colaboradores a adotar os mais altos padrões de convivência, não apenas entre funcionários, mas também nas relações com estagiários do programa Promover Estágio, com beneficiários de todos os projetos e programas sociais e ainda os Jovens Aprendizes do Programa Promover Aprendiz, parceiros institucionais, prestadores de serviços e fornecedores.

2.1. Do respeito ao público atendido nos projetos e programas

No que tange ao público atendido nos programas de inclusão, executados pelo IPHAC, sito: Projetos e Programas especiais, Centros da Juventude, Promover Aprendiz, Promover Estágios e outros, os colaboradores independentemente, de sua posição hierárquica, deverão manter reverência para com relação a esses que são os atores participantes e beneficiários do trabalho da Instituição. Mantendo atenção plena a todas as suas necessidades e demandas próprias da faixa etária e da condição socioeconômica. As propostas da Instituição são focadas no aprimoramento constante da operacionalização dos programas e projetos e do desenvolvimento integral, em especial aos dos beneficiários do Programa Promover Aprendiz e Promover Estágio, com abrangência no desenvolvimento da formação pessoal, profissional educacional e psicossocial prestados. Tendo os colaboradores papel fundamental nas atividades propostas:

- a) Desempenhar as atribuições de sua função com elevado senso de comprometimento, responsabilidade e proatividade;
- b) Exercer as funções com precisão e nos prazos requeridos;
- c) Desempenhar as suas atividades sempre buscando superar desafios;
- d) Buscar propostas inovadoras e de melhoria contínua dos processos do IPHAC;
- e) Reconhecer os erros cometidos, corrigi-los e identificar formas de evitá-los.

2.2. Respeito à multiplicidade e pluralidade

Sendo o Respeito um direito, é fundamental que seja preservado a identidade, os valores e crenças dos indivíduos, e essencial para garantir a dignidade da pessoa, seja ela criança, adolescentes ou adulto; alto, baixo, negro, moreno, amarelo; de todas as capacidades, origens étnicas, orientações e opiniões. Fazendo e utilizando da multiplicidade, aspectos que podem fortalecer os relacionamentos, estimulando ao um ambiente criativo, inovador e inclusivo, respeitando a individualidade e potencializando o coletivo através dos conhecimentos múltiplos e da pluralidade.

Creemos que todos que participam de nossos projetos e programas devem reconhecer e valorizar as diferenças entre as pessoas, além de reconhecerem em si mesmos as características que as diferenciam uns dos outros e se verem como sujeitos de direitos e indivíduos importantes para o mundo. É preciso festejar as diferenças. Reconhecer que estas existem, para as pessoas, independente de etnia, religião e gênero. A ideia é estimularmos o desenvolvimento de atividades que dialoguem com todos os atores, sobre tolerância e respeito às pessoas. Trazer entendimento que o respeito à diversidade social é condição, que estrutura a sociedade democrática e pauta o IPHAC em todas as suas estruturas e atividades. Procuramos desenvolver e reter uma força de trabalho com diversas origens, experiências, abordagens e ideias e partilhamos esta visão com as empresas e os indivíduos com quem mantemos relações institucionais.

Pautados pelo Respeito a Multiplicidade e Pluralidade

- Selecionamos, contratamos, retemos e promovemos os colaboradores com base em formação que os qualificam, desenvolvendo habilidades, que o levam a conquistas meritocráticas;
- Cuidamos uns aos outros para que assim haja dignidade e respeito, buscando sempre um ambiente de comunicação clara e aberta;
- Cuidamos das informações para que nossos parceiros atuem de forma consistente com as nossas práticas de conduta.

2.3. Conduta abusiva, assédio e discriminação

Orientado pelo guia desenvolvido pela Comissão de Ética do TJDF e ainda outras bibliografias acerca do tema, procuramos distinguir o Assédio e a Discriminação afim de possamos contemplar e zelar por um ambiente saudável de trabalho e de convivência entre, colaboradores e os beneficiários de nossos projetos e programas. O IPHAC preza pela dignidade de cada um de seus colaboradores e pelo direito a um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio. As decisões sobre contratação, salário, benefícios, promoção, sanções, rescisão ou aposentadoria se fundamentam na legislação pertinente e ainda, nas habilidades do colaborador em desempenhar seu trabalho. Creemos que o bom ambiente de trabalho é fundamental para o êxito de qualquer Instituição e principalmente uma organização que em seu público prioritário de atendimento jovens em situação de risco econômico e social. Considerando a gravidade e as situações que podem ser geradas de conflito e prejuízos as pessoas, cuidamos que seja destacado e que todos sejam orientados para os temas:

DISCRIMINAÇÃO

As discriminações podem acontecer de diversas formas, e vão das mais comuns, como a acepção entre os gêneros no que tange à diferença salarial e até mesmo as praticadas contra pessoas que tenham alguma deficiência ou patológicas, sejam congênicas ou adquiridas ao longo da vida. Nesse sentido o IPHAC e acompanha o que bem esclarece a Constituição Federal, “que todos são iguais perante a lei, garantindo a todos o direito a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade e à segurança. Garantindo através de seus canais de denuncia a possibilidade de relatar, caso haja violação desses preceitos constitucionais, reafirmados e os quais o IPHAC é signatário.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste em expor alguém a situação de humilhação discriminatória de modo repetitivo e constante.

A pessoa que sofre assédio moral geralmente é exposta a situações que não fazem parte de suas incumbências ou é levada a tolerar palavras e atitudes que atentam contra a sua dignidade.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é definido como o constrangimento de alguém com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual, aproveitando-se de condição de superioridade hierárquica ou influência sobre a vítima, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

O assédio sexual é crime previsto no Código Penal Brasileiro e será tratado como tal pelo IPHAC. Quaisquer situações que envolvam humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento são consideradas assédio, sejam elas relacionadas a cor, sexo, orientação sexual, idade, competência, condição médica, religião, ideologia política, nacionalidade ou condição social.

Site: <https://iphac.org.br/canal-de-etica/>

Email: suporte.compliance@iphac.org.br

O IPHAC se compromete a promover investigação de todas as ocorrências denunciadas, a partir do relato em havendo situações ilícitas, dar encaminhamento às autoridades competentes

Boas práticas estimuladas e esperadas

- Em ocorrendo discriminação e ou assédio, segundo a avaliação individual, ou tenha conhecimento de uma situação de discriminação ou assédio envolvendo um ou mais pessoas, sejam colaboradores, estagiários ou aprendizes, participantes de projetos e programas, parceiros ou fornecedores, você deve relatar a situação, por meio dos canais de comunicação acima mencionados. Todos os relatos serão apurados e a identidade do denunciante será mantida em sigilo.

Comportamentos e condutas repreensíveis

- O IPHAC reprova toda e qualquer postura ofensiva, seja ela verbal, física ou verba, que possa vir a trazer constrangimento às pessoas, aprendizes, fornecedores, clientes, parceiros, enfim todos que mantenham relação seja comercial ou institucional com IPHAC, abrangendo os atores internos e externos;
- Não compactuamos e ou será tolerado atos que configurem discriminação ou assédio moral ou sexual durante a sua atividade profissional, dentro ou fora do, sob pena de sofrer as sanções previstas neste Código de Conduta Ética, assim como responsabilizar-se civil e criminalmente pelos seus atos.

Conheça mais sobre...

... assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecer-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego cargo ou função”.

- Exigir favores sexuais como prerrogativa para a obtenção de promoção ou mesmo como ameaça para que a vítima não seja demitida é um exemplo comum de assédio sexual?
- Em havendo denúncia e comprovação, o assédio sexual é crime previsto no Código Penal Brasileiro, com pena que pode chegar a até 2 anos de detenção?

2.4. Cuidado, conservação e salva guarda do patrimônio tangível e intangível do IPHAC

Os bens tangíveis e intangíveis, incluindo ai estão incluídas, instalações, infraestrutura (física e virtual), plataforma de dados, sistemas de tecnologia da informação, plataforma educacional, Academia Promover, equipamentos, veículos, mobiliário e recursos e aplicações financeiras. De acordo com a função exercida do colaborador, serão disponibilizados para o desempenho das atividades profissionais, devem seguir a normatização, observando:

- O Colaborador deve utilizá-los **com prudência**, respeitando as **normas de segurança do trabalho e saúde ocupacional**, bem como preservar a sua integridade;
- Os bens disponibilizados pela devem **ser utilizados exclusivamente** para atividades relacionadas à Instituição, observadas as demais disposições estabelecidas em políticas específicas, sendo expressamente proibido emprestá-los, alugá-los, negociá-los, trocá-los ou doá-los sem as devidas autorizações;
- Os Colaboradores devem zelar pela **conservação** dos bens e recursos do, **evitando desperdícios e gastos desnecessários**;
- A Internet e o e-mail são fornecidos pelo IPHAC aos Colaboradores **para uso profissional**. Espera-se que estes recursos sejam utilizados de maneira coerente com as políticas e os procedimentos de Tecnologia da Informação do, inclusive com a adoção da Política de Segurança da Informação.

Comportamento, procedimentos e condutas desejados e estimuladas

- Os Colaboradores podem utilizar os bens disponibilizados pela para realizar o seu trabalho de forma adequada e eficiente, respeitando as normas de conservação e uso do bem cedido;
- Os Colaboradores podem utilizar moderadamente a Internet fornecida pela para fins pessoais, desde que não prejudique o andamento do seu trabalho e não viole a Política de Segurança da Informação, este Código de Conduta Ética ou qualquer legislação vigente no país;
- Os Colaborares devem usar os recursos disponibilizados pelo IPHAC de forma correta e moderada, atentando para eventuais desperdícios decorrentes de má utilização.
- Ao IPHAC, fica a responsabilidade de monitorar a utilização de todos os recursos próprios que sejam cedidos aos Colaboradores, inclusive o uso de correios eletrônico e programas de computador.

Comportamentos censuráveis e reprovadas

- O Colaborador não deve requisitar um equipamento do IPHAC para utilização exclusivamente pessoal ou para atividade que represente conflito de interesse. Todas as solicitações para a aquisição de bens ou a utilização de recursos do devem ser realizadas com objetivo

estritamente profissional. Caso você tenha alguma dúvida se pode ou deve solicitar determinado bem ou recurso, pergunte ao Comitê de Conformidade.

- O Colaborador não pode se apropriar indevidamente do patrimônio pertencente ao IPHAC ou a outros;
- Situações de furto ou de apropriação indébita serão tratados como infração grave a este Código de Conduta Ética e, conforme o caso, relatados às autoridades competentes, com eventuais desdobramentos civis e criminais;
- Você não pode utilizar os meios eletrônicos fornecidos pela para jogos, troca ou armazenamento de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório. Caso identifique o uso indevido dos recursos fornecidos pela, denuncie a prática ao Canal de Ética!

2.5. Burla ou fraude

A burla fraude ocorre quando o Colaborador induz a ou algum terceiro a erro a fim de receber alguma vantagem para si ou para terceiros. **São exemplos de fraude a falsificação de documentos (recibos, por exemplo), a alteração indevida de dados contábeis e a alocação proposital de despesas em centros de custos inadequados.**

Qualquer comportamento ou transação que vise desviar ou auferir benefícios financeiros ou de qualquer outra natureza para você ou para terceiros, incluindo apropriação indevida de ativos do IPHAC ou de parceiros, não somente é uma violação a este Código de Conduta Ética e aos termos do seu contrato, mas também configura crime!

O IPHAC, incentiva a denúncia aberta e imediata ao Comitê de Conformidade de qualquer tentativa, real ou suspeita, de fraude envolvendo a e/ou seus Colaboradores. Este relato pode ser encaminhado por meio dos seguintes canais de comunicação:

O IPHAC investigará todas as denúncias e, conforme o caso, relatará quaisquer práticas fraudulentas ou ilegais às autoridades competentes, além de exercer todos direitos aplicáveis nas esferas civil e criminal.

Condutas esperadas e estimuladas

- Caso seja sua responsabilidade, você deve manter os registros, os livros e as contas do IPHAC de forma precisa e correta, em conformidade com a legislação vigente e com as melhores práticas do mercado;
- Selecionar nossos parceiros cuidadosamente, atentando sempre às políticas aplicáveis às contratações, e fazer com que eles mantenham os mesmos altos padrões que a exige de seus Colaboradores.

Comportamentos Vetados e Desaprovados

- Os Colaboradores não podem, em nenhuma hipótese, prestar contas utilizando-se de recibo forjado ou que não corresponda ao gasto efetivamente realizado. Da mesma forma, não é permitida a aprovação de despesas por qualquer funcionário que não possua alçada para tal;
- Os Colaboradores não estão autorizado a ocultar, alterar, falsificar, manipular ou omitir intencionalmente qualquer tipo de informação ou documento, como balanços, relatórios, documentos fiscais, dinheiro, provas e notas.

Fique atento a situações como esta:

Estou com muito trabalho acumulado e gostaria de emprestar o meu notebook ou a minha senha para alguém da minha equipe lidar com as aprovações nos sistemas do em meu nome. Tenho total confiança nesta pessoa e não me importaria de compartilhar minha senha. É possível?

Não! Os Colaboradores **jamais** devem compartilhar suas senhas pessoais. Os níveis de alçada são estruturados de forma a que cada colaborador tenha responsabilidades condizentes com a sua formação e maturidade. Se você ignorar esses controles, estará enfraquecendo a segurança de nossos sistemas, evitando suas próprias responsabilidades e colocando a sua equipe em posição delicada de violação de políticas – além de facilitar a ocorrência de fraudes. Se for o caso, converse com o seu gestor sobre o assunto.

2.6. Álcool, drogas e porte de armas

Com o objetivo de manter ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os nossos Colaboradores, algumas regras relativas ao consumo de álcool e de drogas e ao porte de armas devem ser observadas.

Comportamento Tolerado

O dependente de tabagismo poderá fumar fora dos limites físicos do IPHAC, sendo passível de avaliação do comportamental, destacando que consideram-se limites os portões que dão acesso às dependências da Instituição.

Comportamentos vetados e desaprovados

O Colaborador não pode exercer suas funções, ingressar ou permanecer em nossas dependências ou em atividades externas relacionadas, sob o efeito de bebidas alcóolicas, drogas ilícitas ou entorpecentes;

O consumo de álcool não é permitido nos ambientes da Instituição, considerando ambientes da Instituição toda e qualquer instalação em sua Sede ou Filial, onde seja exercido atividades profissionais, de formação de aprendizes e estagiários ou projetos e programas sociais do IPHAC

- Não é permitido a nenhum Colaborador ou visitante (exceto pessoas com porte de arma) manter ou portar qualquer tipo de arma (facas, canivetes, armas de pressão, chumbinho, fogo, etc.) em nossas dependências ou em atividades externas relacionadas à . Os prestadores de serviços que utilizem armas como instrumento de trabalho devem estar devidamente identificados, treinados e autorizados.

3. Conflito de interesses

Nossos colaboradores têm como objetivo fundamental sempre agir no melhor interesse do IPHAC e de nossos jovens e parceiros. Por conseguinte, pode ocorrer conflito de interesses quando o colaborador se encontra em situação que possa levá-lo a tomar decisões motivadas por outros interesses que não os do IPHAC e de seus programas. Portanto, comunicação e vigilância são primordiais para assegurar que nenhum colaborador se coloque em situação na qual os seus interesses ou relacionamentos pessoais possam gerar conflito com os interesses do IPHAC.

As decisões tomadas pelo colaborador não podem ser influenciadas por quaisquer oportunidades, ganhos financeiros ou outros benefícios, reais ou potenciais, para este ou para terceiros, incluindo amigos, parentes ou parceiros comerciais. Todos os colaboradores devem evitar situações que envolvam conflito de interesses, ainda que apenas aparente. Caso o colaborador entenda que alguma das situações acima é aplicável ao momento em que se encontra, deve procurar por seu superior direto ou pelo Comitê de Conformidade para que juntos possam avaliar os riscos concretos.

A seguir, são especificadas algumas situações em que existe potencial conflito de interesses, para as quais você deve, necessariamente, consultar seu superior direto ou Comitê de Ética. Esta consulta deve ser feita antes de dar início a atividades que possam desencadear situação potencialmente conflituosa.

3.1. Atividade paralela

Considera-se atividade paralela de funcionário do IPHAC o desempenho de outra atividade profissional, remunerada ou não, além daquela desenvolvida na Instituição. Trabalhos pontuais ou eventuais realizados por nossos funcionários não relacionados ao IPHAC, também são considerados atividade paralela.

Comportamento tolerado

Você pode desempenhar atividades paralelas sempre que estas forem realizadas fora do seu horário de trabalho, desde que, não conflitem com os interesses do IPHAC ou com as atividades por ela desenvolvidas.

3.2. Relacionamento afetivo e relação de parentesco

Entendemos que podem ocorrer situações em que nossos funcionários possuam relações de parentesco entre si ou que se envolvam afetivamente com outro funcionário. Para evitar que haja conflito de interesses em casos como esses, estabelecemos certas regras que devem ser observadas quando houver relacionamento afetivo ou relação de parentesco entre nossos funcionários.

Itens de Atenção de Comportamento

- O Colaborador pode ter relação de parentesco ou relacionamento afetivo com outro funcionário, desde que não haja qualquer nível de subordinação hierárquica ou influência em decisões de gestão entre vocês;

Comportamentos Inaceitáveis

- O Colaborador não pode, em nenhuma hipótese, intervir no processo de contratação ou de avaliação de uma pessoa com a qual tenha relacionamento afetivo ou relação de parentesco;
- O Colaborador não pode omitir a existência de relacionamento afetivo ou relação de parentesco entre você e outro funcionário da mesma cadeia hierárquica, sendo tal omissão considerada falta grave.

3.3. Envolvimento político

Como organização da sociedade civil que é, o IPHAC estimula o debate, desde que promovido de forma democrática e pacífica. Espera-se que nenhum Colaborador utilize de seu relacionamento ou cargo para propagar quaisquer posicionamentos e/ou ideologias políticas.

Nenhum ativo ou informação de propriedade do deve ser usado para fazer qualquer tipo de contribuição política a candidato ou partido político. Isto se refere não somente a contribuições diretas, mas também à assistência indireta a candidatos ou partidos políticos por intermédio de compra de ingressos a eventos de angariação de fundos, assim como ao fornecimento de bens, serviços e equipamentos para partidos ou comitês políticos.

Todo funcionário tem como dever informar eventual enquadramento no conceito de Pessoa Politicamente Exposta¹ no momento de sua contratação, fornecendo detalhes sobre o tema.

4. Ambientes do IPHAC

Em todos os locais onde o IPHAC tem atividades de formação de jovens são comprometidos em garantir ambiente de qualidade de formação e aprendizagem. Para isto:

- Promove os direitos e a segurança de todo o Polo ou Núcleo de Formação;
- Valoriza as diversas identidades e competências dos Jovens Aprendizes, reconhecendo o valor da cooperação;
- Garante a manutenção de ambiente que promova inclusão em todas as dimensões;
- Garante a existência de ambiente de formação, que ofereça as melhores condições para que os beneficiários de nossos programas e projetos (Aprendizes, Estagiários e outros). Afim de que todos sejam intelectualmente livres, autônomos e conscientes de si e do mundo que os cerca.

O IPHAC tem como prioridade a segurança e o bem-estar de seus dos beneficiários de todos os seus programas e projetos (Aprendizes, Estagiários, Centro de Juventude e outros), tanto no âmbito físico como no socioemocional. Acreditamos que um aluno somente conseguirá desenvolver plenamente suas habilidades e competências em ambiente no qual se sinta acolhido e seguro.

Alerta!

Havendo motivo para acreditar que algum de nossos colaboradores seja o perpetrador de uma situação de perigo ou esteja exposto a risco, procure imediatamente o superior imediato, em não havendo eco, reportar-se ao Comitê de Conformidade do IPHAC, para que todas as medidas que estejam ao nosso alcance possam ser tomadas;

- É importante lembrar que com o amplo acesso à tecnologia, muitos dos perigos e riscos se dão também por meio do ambiente virtual. Para tanto, todas as regras de comportamento/conduta aplicáveis ao ambiente físico da Sede e das Filiais do IPHAC devem

¹ Consideram-se Pessoas Politicamente Expostas os agentes públicos que desempenham ou tenham desempenhado, nos últimos cinco anos, no Brasil ou em países, territórios e dependências estrangeiras, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares e estreitos colaboradores.

se aplicar, também, a manifestações realizadas via Internet, redes sociais e outras formas de comunicação virtual, como aplicativos de mensagens instantâneas;

- Todo o staff do IPHAC e ainda Colaboradores de todas as funções devem tomar conhecimento dos termos conheçam os termos e assinem o Termo de Compromisso e Recebimento do Código de Conduta Ética do IPHAC, declarando sua ciência e concordância. A garantia da aplicação deste Código de Conduta Ética é um compromisso de todos os membros do IPHAC e, principalmente, de responsabilidade do Corpo Diretivo, Conselheiros e Coordenadores da Sede e Filiais.
- Este capítulo não tem a intenção de exaurir as questões que envolvem todas as o cotidiano do IPHAC. Assim, caso haja dúvidas o Comitê de Conformidade deverá ser procurado.

4.1. Discriminação e preconceito

O Polo ou Núcleo de Formação abriga Jovens Aprendizes de diferentes idades, níveis de desenvolvimento psicossocial, gêneros, raças, condições sociais e com necessidades especiais. As diferenças fazem parte da natureza humana, mas a forma como lidamos com elas é socialmente construída.

Portanto, é função do Polo ou Núcleo de Formação proporcionar espaços aos Jovens Aprendizes que ampliem a discussão sobre discriminação e preconceito, seus diferentes tipos, origens e consequências. Além de ampliar a discussão, os funcionários do Polo ou Núcleo de Formação têm a obrigação de conduzir suas atividades de forma a respeitar diferenças e incluir todos os funcionários e Jovens Aprendizes, sem exceção.

No ambiente de formação, o preconceito e a discriminação podem se manifestar de diferentes formas, tais como:

- Brincadeiras, intencionais ou não, que impliquem mensagem negativa ou ofendam um grupo ou indivíduo;
- Agressões verbais e/ou físicas;
- Omissão da Direção e/ou dos educadores em eleger livros, brinquedos, instrumentos, materiais gráficos de comunicação e decoração condizentes com a valorização da diversidade (racial, de gênero, de culturas, entre outros tipos);
- Manifestações agressivas e/ou preconceituosas na imprensa, redes sociais ou quaisquer outras formas de mídia;
- Manifestações político-partidárias, religiosas, etnocêntricas ou que de alguma forma excluam qualquer tipo de identidade individual e tenham qualquer cunho partidário ou discriminatório por parte dos instrutores, em qualquer Polo ou Núcleo de Formação do, seja no interior ou nos arredores de nossas instalações ou em eventos por eles promovidos.

O preconceito e a discriminação, além de ferir os princípios dos Direitos Humanos, atentam contra o direito à igualdade, direito fundamental do indivíduo. Quando o indivíduo sofre preconceito e/ou discriminação durante as fases da infância ou adolescência, pode ter seu desenvolvimento socioemocional prejudicado, o que pode acarretar consequências seriíssimas. Assim sendo, a está comprometida com a manutenção de ambiente livre de qualquer tipo de preconceito e discriminação em relação a Jovens Aprendizes, pais e funcionários e aos colaboradores do IPHAC indistintamente.

Conhecendo mais...

- O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) é destinado a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência?
- O Estatuto da Pessoa com Deficiência considera pessoa com deficiência aquela que possui algum tipo de impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que possa obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas?

4.2. Bullying e assédio

Bullying é um termo que tem sua origem na língua inglesa e que se refere a todas as formas de abuso e violência, física ou psicológica, intencional e repetitiva, exercida por um ou mais indivíduos, com o objetivo de intimidar ou agredir uma pessoa, sem que esta tenha capacidade de se defender, dentro de uma relação desigual de força ou poder. O bullying pode ser praticado também por meio da Internet e de mídias sociais, sendo, então, denominado cyberbullying. Entre as ações mais comuns de cyberbullying estão o envio de mensagens intrusivas da intimidade ou a adulteração de fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

O assédio moral é um tipo de violência em que determinada pessoa humilha, constrange, ofende e ataca a dignidade de outra. É caracterizado por comportamentos abusivos e humilhantes frequentes, expressos por gestos, palavras e atitudes que prejudiquem a integridade física e mental do indivíduo.

O assédio sexual é uma forma de abuso e violência em que o constrangimento da pessoa é dirigido exclusivamente à obtenção de vantagem ou favorecimento sexual. Quando praticados contra a criança e o adolescente, os assédios moral e sexual são recriminados pela Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Crianças e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

Conhecendo mais...

A Lei de Combate ao Bullying (Lei nº 13.185/2015), caracteriza-se a intimidação sistemática (bullying) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e ainda nas formas de:

- Ataques físicos;
- Insultos pessoais;
- Comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
- Ameaças por quaisquer meios;
- Grafites depreciativos;
- Expressões preconceituosas;
- Isolamento social consciente e premeditado;
- Pilhérias

A Lei de Combate ao Bullying (Lei nº 13.185/2015), a intimidação sistemática (bullying) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como:

- verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
- moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
- sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
- social: ignorar, isolar e excluir;
- psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
- físico: socar, chutar, bater;
- material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
- virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social?

Atenção

Se você tenha qualquer motivo para acreditar que alguém esteja sofrendo ou protagonizando uma situação de assédio, abuso ou bullying, deve procurar imediatamente o superior imediato ou Comitê de Conformidade. Assim, todas as medidas que estejam ao alcance do serão tomadas para resolver esta situação.

4.3. Preservação do ambiente físico de trabalho

As instalações físicas de cada Polo ou Núcleo de Formação, tais como salas de aula, laboratórios e banheiros, devem ser conservadas por todos que as frequentam, incluindo educadores e Jovens Aprendizes. É de suma importância que todo o público interno desenvolva o sentimento de cidadania, respeitando e conservando o patrimônio da Instituição. Assim como os bens físicos, os documentos devem ser preservados com cuidado e divulgados somente na medida autorizada pela Superior imediato ou Núcleo de Formação.

Igualmente, todos os nossos funcionários, independentemente do cargo exercido, devem manter a confidencialidade em relação às informações de nossos Jovens Aprendizes, incluindo pesquisas, provas, notas, relatórios, informações financeiras e outros dados aos quais tenham acesso durante o exercício de suas atividades no IPHAC. Os dados e as informações relativos aos nossos Jovens Aprendizes devem ser mantidos em sigilo e sua divulgação só pode ocorrer em estrita conformidade com a legislação brasileira no que se refere à proteção de dados pessoais e privacidade.

4.4. Segurança física dos Jovens Aprendizes e funcionários

O IPHAC possui uma forte atuação no sentido de garantir a segurança física dos seus Jovens Aprendizes. Toda equipe se dedica à segurança de nossa Sede e Filiais, na busca de identificar e corrigir com celeridade, todos os potenciais riscos relacionados à sua infraestrutura e instalações. É de responsabilidade de todos os membros, funcionários e colaboradores, identificar e relatar à Direção qualquer instalação ou condição predial que venha a representar um risco potencial para os Jovens Aprendizes e os funcionários, estagiários ou qualquer outra pessoa que frequente nossos ambientes e estruturas físicas.

4.5. Demais comportamentos

Há uma preocupação com a saúde física e mental, portanto, o bem-estar dos de todo corpo docente, incluindo aí instrutores e coordenadores e Jovens Aprendizes e adota um padrão de comportamento em relação a drogas lícitas e ilícitas e todos os tipos de narcóticos nas dependências do IPHAC, buscando estar em total conformidade com a legislação aplicável. De acordo com esta conduta, são proibidos a posse, o uso e/ou a distribuição de bebidas alcoólicas, drogas e todos os tipos de narcóticos por Estagiários, Jovens Aprendizes, corpo técnico e outros colaboradores nas dependências do IPHAC e nas regiões circunvizinhas.

Conduta aprovada

- Fica na responsabilidade de todos os colaboradores deste Código de Comportamento e Ética, ao presenciar o uso/consumo de bebidas alcoólicas, drogas e todos os tipos de narcóticos por qualquer pessoa, que mantenha ou não relacionamento com IPHAC, mas que estejam nas dependências e ou regiões circunvizinhas, comunicar o fato ao seu superior imediato ou ao Comitê de conformidade.

Comportamento abominado

- Fazer posse, consumir, comercializar e/ou fazer apologia a bebidas alcoólicas, drogas e todos os tipos de narcóticos nas dependências, Sede ou Filiais do IPHAC e ou nas regiões circunvizinhas e ainda em atividades externas, mas que sejam da Instituição, que serão consideradas extensão do ambiente de trabalho e formação. Qualquer Colaborador, que tenha conhecimento do fato, deverá comunicar imediatamente ao superior imediato e ou ao Comitê de Conformidade, para que providencias sejam tomadas, seguindo os rigores da lei.

Atitudes e exemplos são importantes, temos a crença de que a “A palavra Convence e o Exemplo Arrasta”.

Conheça mais...

Segundo o ECA: “vender, fornecer, servir, ministrar ou entregar, ainda que gratuitamente, de qualquer forma, a criança ou a adolescente, bebida alcoólica ou, sem justa causa, outros produtos cujos componentes possam causar dependência física ou psíquica” é crime?

- Que este tipo de crime será apenado com detenção de 2 a 4 anos, além de multa, se o fato não constituir crime mais grave (por exemplo, tráfico de drogas)?
- Que os prestadores de serviço que utilizam armas como instrumento de trabalho devem estar devidamente identificados, treinados e autorizados?

5. Programa de Compliance

O Programa de Compliance do IPHAC é baseado nos cinco pilares recomendados pela Controladoria Geral da União (CGU) para programas de integridade, quais sejam:

- 1) Comprometimento da alta direção;

- 2) Instância responsável e independente;
- 3) Análise de perfil e riscos;
- 4) Estruturação das regras e instrumentos;
- 5) Monitoramento contínuo.

Para a implementação de tal Programa, contamos com mecanismos para prevenção, detecção e remediação de atos contrários aos valores de integridade e ética do, desenvolvidos e administrados pelo Comitê de Conformidade. Além deste Código de Conduta Ética, que deve ser conhecido e cumprido por todos os nossos Colaboradores, sem exceção, a possui um arcabouço de políticas internas, abrangendo temas como: contratação de terceiros, medidas anticorrupção, uso de cartão corporativo, reembolso e adiantamento de despesas, suprimentos, viagens, entre outros. Caso tenha dificuldade em encontrar os dados relativos a qualquer política interna do ou tenha dúvida sobre os temas tratados, não deixe de procurar o Comitê de Conformidade para os esclarecimentos.

5.1. Comitê de Conformidade

O Comitê de Conformidade do IPHAC é responsável por assessorar todos os Colaboradores em suas dúvidas relacionadas ao comportamento adequado e aos valores e princípios éticos promovidos pela Instituição. Sendo atribuídos a ele:

- Analisar os relatos realizados através dos Canais de Ética e conduzir as apurações internas correspondentes, recomendando medidas preventivas e de remediação compatíveis;
- Implementar treinamentos e programas de comunicação com a finalidade de divulgar para todos os Colaboradores o conteúdo deste Código de Conduta Ética e das políticas internas do IPHAC relativas às práticas morais e éticas;
- Relatar periodicamente ao Comitê de Conformidade e Riscos o resultado das apurações internas;
- Garantir a implementação das decisões adotadas em relação aos casos de desvio de conduta;
- Divulgar este Código de Conduta Ética e a Política Anticorrupção do a todos os Colaboradores e assegurar que tais documentos sejam compreendidos e vivenciados por todos;
- Esclarecer eventuais dúvidas relativas ao Código de Conduta Ética, à Política Anticorrupção e às demais políticas internas do IPHAC.

5.2. Comitê de Conformidade e Riscos

O IPHAC, dispõe de um Comitê de Conformidade e Riscos, órgão estatutário constituído para zelar pelo respeito aos princípios e valores éticos da Instituição, bem como para assessorar o Comitê de Conformidade com recomendações gerais e na apuração de eventuais violações às regras, valores e princípios contidos neste Código de Conduta Ética.

O regimento interno do Comitê de Conformidade e Riscos do IPHAC, aprovado em Reunião do Conselho de Administração, prevê em sua composição a presença de cinco membros. São responsabilidades do Comitê de Conformidade e Riscos, entre outras:

- Discutir e decidir sobre os casos de desvio de conduta ética mais sensíveis que forem identificados;
- Determinar treinamentos e medidas corretivas para os desvios de conduta ética;

- Zelar pelo cumprimento deste Código de Conduta Ética e da Política Anticorrupção do IPHAC, adotando as medidas necessárias para garantir a sua aplicabilidade;
- Garantir o sigilo dos relatos recebidos e a confidencialidade daqueles que forneçam os relatos;
- Aprovar alterações neste Código de Conduta Ética e na Política Anticorrupção do IPHAC.

6. Disposições finais

Todos os Colaboradores deste Código de Conduta Ética que tiverem dúvidas ou considerarem necessário comunicar uma preocupação ou violação dos princípios e critérios de conduta nele estabelecidos devem fazê-lo por meio dos seguintes canais de comunicação:

Site: <https://iphac.org.br/canal-de-etica/>

Email: suporte.compliance@iphac.org.br

O fato será submetido ao Comitê de Conformidade e Riscos, que cuidará para que medidas sejam aplicadas de forma adequada e razoável.

6.1. Vigência e aplicação

O presente Código de Conduta Ética é válido por tempo indeterminado, a partir de sua divulgação, e aplicável a todos os Colaboradores que se relacionam com o IPHAC em todas as localidades onde a Instituição atua.

6.2. Dever de difundir

Todos os Colaboradores têm o dever de difundir este Código de Conduta Ética, comunicando eventuais violações a ele por meio dos seguintes canais de comunicação:

Site: <https://iphac.org.br/canal-de-etica/>

Email: suporte.compliance@iphac.org.br

6.3. Compromisso com o Código de Conduta Ética

A partir da implantação deste Código de Conduta Ética, e em todas as suas revisões, todos os seus Colaboradores receberão uma cópia dele em papel. Todos os Colaboradores têm a obrigação de assinar uma declaração atestando que o receberam e leram sua versão atualizada.

A ausência da declaração atestando o recebimento e a leitura da versão atualizada deste Código de Conduta Ética ou a ausência nos treinamentos não representam liberação da obediência pelos Colaboradores dos princípios aqui estabelecidos.

Todos os contratos celebrados pelo IPHAC com terceiros devem conter cláusula referente à ciência e ao compromisso de aderência aos princípios e critérios de conduta contidos neste Código de Conduta Ética.

Todos os funcionários devem participar dos treinamentos realizados pelo IPHAC.

DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO

Você está recebendo o Código de Conduta Ética do IPHAC e sua leitura é muito importante, pois ele contém regras de conduta ética a serem cumpridas por você e valores que devem ser considerados em todas as suas relações com o IPHAC.

Ao assinar esta Declaração, você manifesta seu compromisso de cumpri-lo integralmente e disseminar o seu conteúdo.

Declaro que recebi o Código de Conduta Ética do IPHAC e estou ciente de seu conteúdo e da sua importância na condução das minhas relações com a Instituição.

Local e data:

Nome completo:

CPF:

Assinatura:
