



Código de Ética e de Conduta (“Código de Ética”)

1. INTRODUÇÃO

O Instituto Arredondar (denominado apenas “Instituto” a seguir) é uma associação civil sem fins econômicos, partidária, cuja finalidade é conectar pessoas e empresas à organizações de transformação social, por meio da cultura de doação, de modo a contribuir com a promoção e o desenvolvimento de projetos, programas e ações sociais destinadas ao fortalecimento das áreas da saúde, desportos, educação, cultura, meio-ambiente, assistência social, direitos humanos, inclusão social e proteção à diversidade.

Nossa missão é contribuir com a ampliação da cultura de doação no Brasil, gerando oportunidades para pessoas e empresas doarem recorrentemente por meio do arredondamento de valores, dentro de suas rotinas de compras e pagamentos, com o objetivo de fortalecer a sustentabilidade financeira de organizações sociais que trabalham para construir um país melhor e mais desenvolvido.

Por meio dos serviços de apoio e assessoria prestados às organizações sociais, às pessoas e às empresas que desejam participar do Movimento Arredondar, auxiliamos a maximizar o impacto social e ambiental gerado pelos diversos atores sociais que trabalham em prol do desenvolvimento social, ambiental e econômico do Brasil.

Diante disso, o comportamento e as atitudes de nossos Colaboradores, isto é, todos os associados, empregados, funcionários, terceirizados, diretores, conselheiros e demais representantes que possuem cargo, função, posição, relação societária, empregatícia e profissional conosco são fundamentais para a reputação e o sucesso das atividades do Instituto. Atuar em conformidade com diretrizes éticas e em um ambiente de integridade é uma constante preocupação do nosso time, que deve desempenhar o trabalho com cordialidade, transparência, consciência social e ambiental, observando às normas e leis vigentes.



Este Código de Ética e de Conduta foi criado, após deliberação e comprometimento da alta administração do Instituto, com o objetivo de consolidar padrões éticos para a condução das nossas atividades e projetos.

É obrigação de todos os Colaboradores zelar pelos valores e pela reputação do Instituto. Todos devem estar absolutamente comprometidos com o conteúdo do presente Código e com tudo o que ele representa para o Instituto.

Confiamos que todos encontrarão neste Código orientações valiosas para guiar a nossa atuação nos mais diversos projetos com responsabilidade perante a sociedade brasileira. Este Código deve ser considerado um instrumento de trabalho a ser incorporado em todas as nossas frentes de atuação.

Eventuais dúvidas relacionadas à aplicação dos valores e regras deste Código ou quaisquer outros assuntos correlatos deverão ser sanadas junto à Diretoria Executiva.

2. APLICAÇÃO E ALCANCE

Este Código de Ética e de Conduta aplica-se a todos os Colaboradores que desempenham quaisquer atividades profissionais no Instituto. O termo “Colaboradores”, para fins deste Código, inclui todos os associados, empregados, funcionários, terceirizados, diretores, conselheiros, membros de Comitês e demais representantes do Instituto.

3. PRINCÍPIOS ÉTICOS E PADRÕES DE CONDUTA

A consecução das atividades do Instituto estará constantemente pautada pelos princípios e pelas regras de conduta descritos neste Código. Os princípios e padrões de conduta basilares que devem ser seguidos por todos os Colaboradores do Instituto são os seguintes:

- i. Promover o diálogo social e construtivo entre os diversos grupos formadores da sociedade;



- ii. Preservar a saúde e a segurança dos Colaboradores, incentivando a formação e a capacitação de todos que trabalham no Instituto;
- iii. Promover a diversidade e não praticar nenhuma forma de discriminação, em especial as baseadas em gênero, deficiência, situação familiar, orientação sexual, idade, opiniões políticas, crenças religiosas, atividade sindical, origem racial, social, cultural ou nacional;
- iv. Promover a igualdade de oportunidades dentro do Instituto, buscando-se equalizar desigualdades sociais por meio de incentivos ao desenvolvimento social, intelectual e econômico de grupos socialmente marginalizados;
- v. Incentivar a transparência, o respeito e a confiança para que todos os Colaboradores se sintam livres para expressar suas ideias e preocupações;
- vi. Proporcionar um ambiente de trabalho onde haja equilíbrio entre as tarefas profissionais e a vida privada dos Colaboradores;
- vii. Guiar o comportamento profissional pelos mais altos padrões de integridade, honestidade e transparência, a fim de proteger os interesses do Instituto;
- viii. Atuar de maneira diligente, sempre de boa fé e em estrito cumprimento aos deveres legais e regulamentares e, em especial, às disposições deste Código; e
- ix. Respeitar e promover o respeito à privacidade e à proteção de qualquer informação confidencial ou sigilosa acessada ou mantida no contexto profissional.

4. RELACIONAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO



É dever dos nossos Colaboradores respeitar os direitos individuais de todos os integrantes do Instituto. Os Colaboradores, em todos os níveis do Instituto, devem agir com atenção, transparência e responsabilidade com os compromissos assumidos internamente e perante terceiros. Todos deverão manter, no ambiente de trabalho, comportamentos pautados pela cortesia, profissionalismo e respeito, bem como devem incentivar harmonia e urbanidade entre os demais integrantes.

O Instituto não admite quaisquer atos de preconceito, discriminação, violência, intimidação, abuso, ameaça ou congêneres por parte de seus Colaboradores.

É vedado o consumo e a venda de bebidas alcoólicas e de drogas ilícitas no interior das dependências do Instituto. Também é vedado aos Colaboradores trabalharem sob o efeito dessas substâncias durante o expediente de serviço.

5. CONFLITO DE INTERESSES

Ressalvados os casos específicos de conselheiros e membros de Comitês, que observarão as regras próprias que lhes forem aplicáveis, os Colaboradores do Instituto devem ser capazes de identificar e evitar ações ou omissões capazes de gerar conflito de interesses com os princípios e regras do Instituto.

Conflitos de interesses ocorrem sempre que um Colaborador, movido por interesse outro que não seja o do Instituto (tais como questões pessoais, financeiras, políticas, profissionais, familiares etc.) age em desacordo com valores e regras internas do Instituto. Comportamentos e decisões tomados em situação de conflito de interesse, além de gerar riscos financeiros, legais e reputacionais ao Instituto, poderão gerar a responsabilização legal do Colaborador pelo dano causado.

São exemplos de conflito de interesses as seguintes condutas, também vedadas por este Código:

- x. Participar em negócios concorrentes ou em empresas que tenham relações institucionais com o Instituto;



- xi. Exercer emprego secundário que possa comprometer o desempenho ou a disponibilidade para as atividades do Instituto;
- xii. Exercer atividade que seja incompatível com as atribuições do cargo;
- xiii. Atuar em benefício dos interesses de terceiros, tais como familiares até o 4º grau e demais pessoas com as quais o Colaborador possui relação afetiva ou de amizade;
- xiv. Praticar ato em benefício de pessoa jurídica da qual participa ou de pessoas próximas que possam ser beneficiadas;
- xv. Divulgar ou fazer uso de informação obtida em razão das atividades exercidas dentro do Instituto;
- xvi. Utilizar de forma inadequada os recursos do Instituto, como equipamentos, instalações ou tempo de trabalho, para fins pessoais;
- xvii. Utilizar a posição ocupada no Instituto para obter vantagens pessoais em negociações, promoções ou outros assuntos relacionados ou não ao Instituto;
- xviii. Aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, contrapartidas de qualquer natureza (tais como viagens, almoços, cursos, presentes etc.), para agentes, funcionários, ou representantes do Poder Público de todas as esferas.

Aos conselheiros e membros de Comitês não são aplicáveis os itens (x) e (xi) listados acima.

O Colaborador que se deparar com uma situação de conflito de interesse deverá comunicar o ocorrido ao superior imediato ou a qualquer uma das Diretorias do Instituto o mais rápido possível. A Diretoria, por sua vez, deverá reportar o ocorrido ao Conselho Deliberativo imediatamente, preferencialmente por meio escrito.



O Conselho Deliberativo, respeitado o direito de defesa dos Colaboradores envolvidos, avaliará a melhor solução a ser adotada para a resolução do caso e responsabilização dos Colaboradores em questão, podendo, para esse fim, adotar as penalidades descritas no item 22 deste Código.

Ao aplicar as penalidades descritas no item 22 deste Código, o Conselho Deliberativo levará em consideração, no mínimo:

- i. O cargo ocupado pelo Colaborador envolvido no conflito;
- ii. As circunstâncias específicas de ocorrência do conflito de interesse;
- iii. As razões de defesa oferecidas pelo Colaborador envolvido, as quais poderão ser oferecidas oralmente ou por escrito;
- iv. Eventuais vantagens percebidas pelos envolvidos; e
- v. O impacto reputacional causado ao Instituto.

As circunstâncias elencadas acima serão utilizadas para minorar ou agravar a avaliação sobre a gravidade do conflito de interesse apurado, a depender do caso concreto.

6. DESENVOLVIMENTO DE OUTRAS ATIVIDADES

O exercício de atividades profissionais externas não deve prejudicar ou interferir nas atividades do Instituto e não pode, em hipótese alguma, envolver o uso de informações ou conhecimento de propriedade do Instituto.

7. RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE E COM O MEIO AMBIENTE

O Instituto manterá um relacionamento harmonioso com as comunidades dos projetos apoiados, baseado em diálogo permanente com as populações locais e voltado para o desenvolvimento local sustentável. Todos os Colaboradores devem



respeitar as pessoas das comunidades parceiras, suas tradições, costumes, valores e o meio ambiente local.

As atividades desenvolvidas pelo Instituto serão compatíveis com a proteção do meio ambiente. A eliminação de desperdícios é dever de todos os Colaboradores, que deverão agir sempre buscando o uso racional e consciente dos recursos naturais.

8. RELACIONAMENTO COM AS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS

O relacionamento do Instituto com as organizações sociais apoiadas deverá observar as disposições previstas neste Código e as normas legais e setoriais aplicáveis à situação concreta.

O processo de certificação das organizações sociais interessadas em atuar com o Instituto deve ser pautado pela busca de parceiros que estejam alinhados com os valores e as regras internas previstas neste Código.

É dever dos Colaboradores observar os critérios de seleção das organizações e investigar previamente o possível envolvimento da organização em situações potencialmente sensíveis à imagem do Instituto ou que estejam em desconformidade com os valores e normas internas previstas neste Código antes da finalização do processo de certificação da organização.

Os Colaboradores responsáveis pela certificação das organizações devem aplicar esta política no dia a dia e analisar criteriosamente as informações obtidas.

9. CRITÉRIOS DE CERTIFICAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS

Para participar do processo de certificação do Instituto, a organização deve preencher obrigatoriamente os seguintes critérios mínimos:

- i. Ser associação privada sem fins lucrativos
- ii. Estar em atividade há mais de 2 (dois) anos;



- iii. Possuir balanço patrimonial;
- iv. Possuir demonstrativo de resultados do exercício (DRE) do período em atividade;
- v. Ter seu estatuto devidamente registrado em cartório;
- vi. Não ter vínculo político ou partidário;
- vii. Ser uma organização laica;
- viii. Não ter seu CNPJ vinculado a qualquer entidade religiosa;
- ix. Não fazer distinção de credo para atender o público;
- x. Não dividir o espaço físico com instituição religiosa;
- xi. Não receber recursos de instituição religiosa;
- xii. Não ter pendências fiscais que não estejam sendo discutidas administrativa ou judicialmente, em qualquer nível da administração tributária;
- xiii. Ser uma organização que atue diretamente em uma das áreas de apoio listadas na Introdução deste Código ou que trabalhe com *advocacy*;
- xiv. Possuir mais de 2 (dois) parceiros investidores; e
- xv. Possuir site ou página no Facebook ou no Instagram ou outra rede de mídia social ativa e atualizada.

Os Colaboradores responsáveis pela certificação deverão solicitar à organização o envio dos seguintes documentos jurídicos para verificação pelo Instituto:

- i. Cartão de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ;
- ii. Certificado de Regularidade do FGTS;



- iii. Certidão de Nada Consta (CND) federal, estadual e municipal;
- iv. Estatuto social ou documento corporativo similar atualizado e registrado em cartório;
- v. Ata de eleição dos órgãos deliberativos atualizada e registrada em cartório;
- vi. Certificado de qualificação como organização social (OSCIP, CEBAS ou outros, conforme aplicável); e
- vii. Certidão de Nada Consta (CND) trabalhista.

Além dos documentos listados acima, os Colaboradores também deverão solicitar à organização social o envio dos seguintes documentos financeiros para verificação pelo Instituto:

- i. Balanço Patrimonial dos últimos 2 (dois anos);
- ii. Demonstrativo de resultados do exercício (DRE) dos últimos 2 (dois) anos;
- iii. Notas explicativas às demonstrações contábeis do último ano, se houver; e
- iv. Documentos de auditoria externa, se possuir.

Os Colaboradores responsáveis pela certificação também devem realizar pesquisas reputacionais sobre os potenciais riscos da organização na internet. Essa verificação deve conter, no mínimo, a busca de notícias relevantes (ou seja, notícias sobre o envolvimento da organização em procedimentos investigativos, sancionadores, de natureza criminal ou por ato de improbidade administrativa) e a checagem dos cadastros indicados abaixo:

- i. Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS);



- ii. Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP);
- iii. Cadastro de Entidades Privadas Sem Fins Lucrativos Impedidas (CEPIM);
- iv. Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Atos de Improbidade Administrativa do Conselho Nacional de Justiça;
- v. Relação de Inabilitados e Inidôneos do Tribunal de Contas da União; e
- vi. Busca pelo CNPJ da organização social no site de pesquisa processual do tribunal estadual e da seção judiciária da justiça federal de seu domicílio.

O Instituto se reserva o direito de contatar a organização social participante do processo de certificação com a finalidade de esclarecer eventuais dúvidas surgidas ou riscos identificados.

Caso a organização social descumpra os critérios e procedimentos listados acima ou quaisquer outras regras previstas neste Código ou, ainda, caso não efetue a prestação de contas dos valores recebidos na forma e prazos pactuados, o Instituto se reserva o direito de suspender a certificação concedida à organização em questão.

O procedimento de verificação listado acima também será aplicável aos parceiros de negócios do Instituto desde que a Diretoria Executiva ou a Assembleia Geral entender pertinente ou sempre que o Instituto tomar conhecimento de notícias potencialmente negativas envolvendo o parceiro de negócio.

10. RELACIONAMENTO COM PARCEIROS DE NEGÓCIOS

O relacionamento do Instituto com seus parceiros de negócio, ou seja, varejistas, marcas e afins observará as disposições previstas neste Código e as normas legais e setoriais aplicáveis à situação concreta.

O processo de seleção e indicação das organizações sociais a serem apoiadas pelos parceiros de negócios será orientado pelos seguintes critérios:



- i. Cumprimento, pela organização, de todos os critérios de qualificação exigidos pelo Instituto;
- ii. Afinidade entre a área de atuação da organização e a área social buscada pelo parceiro de negócio;
- iii. Causa e ODSs em que a organização atua;
- iv. Região de atuação da organização;
- v. Porte orçamentário da organização;
- vi. Não existência de notícias negativas recentes envolvendo a organização.

A filtragem prévia das organizações a serem indicadas ao parceiro de negócios será feita, preferencialmente, por meio de sistema eletrônico, o qual selecionará as organizações com base na combinação dos critérios listados acima e aqueles eventualmente indicados pelo parceiro em potencial.

Durante a assessoria prestada aos parceiros de negócio para definição da causa a ser apoiada, o Instituto indicará, sempre que possível, pelo menos 3 (três) organizações certificadas com atuação setorial semelhante para análise do doador, a fim de se despersonalizar o processo de seleção da organização beneficiada, evitar direcionamentos e garantir a isonomia entre os beneficiários das doações.

Caso não seja possível a filtragem eletrônica das organizações, o Instituto indicará, sempre que possível, no mínimo 4 (quatro) organizações sociais selecionadas com base na combinação dos critérios listados acima e aqueles indicados pelo parceiro de negócio.

A decisão final sobre a organização social selecionada para receber apoio caberá exclusivamente ao parceiro de negócio, após a análise do perfil das entidades indicadas pelo Instituto.



O procedimento previsto neste Código não é taxativo e poderá variar a critério do Conselho Deliberativo, que poderá propor a inclusão de novos requisitos ou a retirada dos critérios listados acima, em situações específicas.

11. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS EM GERAL

O relacionamento do Instituto com terceiros em geral, ou seja, fornecedores, despachantes, consultores ou terceirizados observará as disposições previstas neste Código e as normas legais e setoriais aplicáveis à situação concreta.

A seleção de fornecedores será efetuada com a checagem dos fornecedores pelos critérios listados no item 9 deste Código, naquilo que for cabível. O processo de seleção será orientado por critérios como qualidade, preço, capacidade de fornecimento do bem ou prestação do serviço, qualificação técnica e responsabilidade social.

É vedado a oferta ou o recebimento de quaisquer incentivos por parte de terceiros, excetuando-se os brindes comemorativos quando alinhados com os princípios descritos neste Código ou aprovados previamente pela Diretoria Executiva.

O Instituto reserva-se o direito de realizar ou solicitar auditorias aos fornecedores ou prestadores de bens e serviços para verificação da conformidade com as normas aplicáveis.

12. RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

O relacionamento do Instituto com o Poder Público observará as disposições previstas neste Código, nas normas legais e setoriais aplicáveis à situação concreta.

A relação entre o Instituto e o Poder Público observará a estrita legalidade e não será tolerada quaisquer condutas ilegal ou contrária às disposições deste Código e das demais políticas do Instituto.



A comunicação com o Poder Público será, preferencialmente, realizada por membro da Diretoria Executiva, na presença de 2 (duas) pessoas do Instituto ou que representem o Instituto, podendo envolver outros Colaboradores em situações específicas.

Os compromissos formais só podem ser firmados por Colaboradores devidamente habilitados e autorizados pelo Instituto, nos termos de seu Estatuto Social.

As reuniões com órgãos e agentes públicos deverão contar com uma pauta específica dos temas a serem tratados e com a respectiva ata da reunião, contendo, no mínimo, as seguintes informações: (i) data da reunião; (ii) pessoas presentes; (iii) pauta de assuntos; (iv) deliberações e passos seguintes, se houver. Todas as atas serão arquivadas interno no Instituto para viabilizar eventuais consultas, por meio de envio de e-mail para a Diretoria Executiva.

13. CLÁUSULA ANTICORRUPÇÃO

O Instituto segue rigorosamente as normas legais e as disposições previstas neste Código. A corrupção, seja ela ativa ou passiva, é inadmissível. Qualquer tipo de favorecimento, direto ou indireto, levará às consequências correspondentes, inclusive mediante comunicação às autoridades competentes.

As relações devem ser formais e institucionais, seja com parceiros de negócios, organizações apoiadas ou órgãos públicos.

O Instituto manterá cláusula anticorrupção em todos os seus contratos e recomendará às organizações certificadas que façam o mesmo, inclusive como forma de maximizar sua performance no processo de seleção e indicação aos parceiros de negócios do Instituto.

14. BRINDES, PRESENTES E ENTRETENIMENTO



A oferta ou o recebimento de presente, brinde, convite para atividades de entretenimento ou benefício de qualquer natureza observará as disposições deste Código e legislação vigente.

Todos os Colaboradores devem agir com cautela ao aceitar ou oferecer brindes, presentes ou itens de entretenimentos durante o relacionamento com fornecedores e, em especialmente, com agentes públicos, para que o ato não configure uma ilicitude ou gere um conflito de interesse.

Considera-se adequado o oferecimento ou recebimento de brindes e presentes sem valor comercial, normalmente de cunho promocional, com a marca dos fornecedores, clientes ou parceiros. Estão incluídos nessa definição materiais de escritório (canetas, cadernos, calendários, entre outros), flores e produtos comestíveis (cestas de gêneros alimentícios e caixas de chocolate, entre outros).

É vedado aos Colaboradores aceitar ou ofertar brindes, presentes ou itens de entretenimento com frequência ao mesmo fornecedor.

Fica estabelecido o limite máximo de R\$ 100,00 (cem reais) para quaisquer presentes, brindes ou itens de entretenimento ofertados pelos Colaboradores do Instituto. Quaisquer itens ofertados ou recebidos pelos Colaboradores que ultrapassem esse limite deverão ser prontamente entregues à Diretoria Executiva, que decidirá pela devolução, pela guarda em seu acervo ou pela distribuição mediante sorteio para os Colaboradores do Instituto, conforme for aplicável.

15. DOAÇÕES POLÍTICAS E ELEIÇÕES A CARGOS ELETIVOS

É vedada a realização de doações a partidos políticos, candidatos ou titulares de cargo eletivos, ou a qualquer outro órgão ou instituição política.

Caso o Colaborador decida concorrer a algum cargo eletivo, sua pretensão deverá ser previamente comunicada à Diretoria Executiva no prazo mínimo de 90 (noventa) dias antes do pleito.



O Colaborador terá a relação contratual com o Instituto suspensa entre os [30 dias] que antecedem a eleição até [10 dias] após a data do pleito, sendo o último prazo aplicável apenas no de caso o Colaborador não ser eleito.

16. REGISTROS CONTÁBEIS

O Instituto cumprirá as leis, regras e regulamentos aplicáveis às associações, refletindo-as em suas políticas internas. Todos os Colaboradores devem conhecer a legislação e os regulamentos aplicáveis às atividades profissionais que exercem, incluindo políticas e diretrizes internas, e agir em conformidade com eles.

O Instituto registrará todas as transações contábeis e financeiras em seus relatórios e balanços de modo correto, consistente, exato, verdadeiro e completo, em grau de detalhamento e contextualização que assegure a transparência dos registros.

É vedada a realização de despesa sem a respectiva declaração ou especificação na contabilidade, seja qual for a finalidade.

A manutenção de “caixinhas” para despesas rotineiras, como a compra de materiais de escritório, despesas com produtos de limpeza etc. deverão igualmente ser registradas detalhadamente na contabilidade.

É dever de todos os Colaboradores reportar qualquer suspeita que possa comprometer a veracidade dos registros contábeis ao seu superior imediato ou à Diretoria Executiva.

As ações dos órgãos fiscalizadores serão facilitadas e eventuais informações sobre o Instituto serão disponibilizadas sempre que solicitadas legalmente.

17. USO DE REDES SOCIAIS

O uso dos meios de comunicação oficiais, incluindo-se as mídias e redes sociais do Instituto, observará as normas legais, as boas práticas e as disposições deste Código.



Todos os Colaboradores devem zelar pela imagem do Instituto, inclusive no meio virtual.

Também é vedado aos Colaboradores publicar ou compartilhar qualquer tipo de conteúdo em nome do Instituto sem a autorização deste.

A imagem no Instituto é um fator determinante para o bom desempenho das nossas atividades. Por isso, todos os Colaboradores devem cuidar, dentro e fora do Instituto, da nossa imagem e reputação. O Colaborador é o único responsável por toda informação de caráter não profissional por ele disseminada por qualquer meio de comunicação e não deve divulgar conteúdo de caráter discriminatório, racista, pornográfico, difamatório ou que viole as disposições deste Código.

Recomenda-se, portanto, bom senso e cuidado na utilização das redes e mídias sociais pessoais, pois o uso irresponsável dessas tecnologias poderá prejudicar o Colaborador e o Instituto.

18. RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA

Para fins deste Código, considera-se imprensa qualquer canal de comunicação com a sociedade e a opinião pública em geral tais como jornais, rádios, televisão, sites, blogs, perfis em redes sociais e outros.

A comunicação com a imprensa deve ser direta e objetiva e ter como norteadores principais a promoção e a preservação da boa imagem do Instituto. A Diretoria Executiva determinará a conveniência, o interesse e a adequação da participação do Instituto em eventos, publicações, entrevistas, podcasts e outros meios de comunicação.

O fornecimento de informações à imprensa e em ambientes virtuais em nome do Instituto só poderá ser feita por porta-voz autorizado previamente pela Diretoria Executiva.



Devem ser evitadas opiniões que possam ser percebidas como representativas do Instituto, sem a devida autorização.

É expressamente proibido compartilhar informações confidenciais, estratégicas ou sensíveis do Instituto, bem como fotos das instalações sem a devida e prévia autorização da Diretoria Executiva.

19. USO DOS BENS E DO PATRIMÔNIO DO INSTITUTO

Os bens e patrimônio do Instituto destinam-se a uso exclusivamente profissional. É dever de todos os Colaboradores zelar pelas instalações, equipamentos, materiais e outros bens do Instituto, sendo vedado a utilização de quaisquer destes para fins outros que não estejam relacionados às atividades do Instituto.

Os equipamentos cedidos aos Colaboradores em eventual necessidade ou como ferramenta de uso de trabalho devem ser devolvidos em boas condições de conservação no caso de descontinuidade do trabalho.

20. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO

Este Código de Ética e Conduta é válido por tempo indeterminado e poderá ser atualizado ou reformulado ao longo dos anos.

O cumprimento integral do Código é obrigatório por todos os Colaboradores. Assim, todos deverão conhecer suas cláusulas, periodicamente refazer a sua leitura e participar dos treinamentos organizados pelo Instituto.

Após a leitura deste Código, os Colaboradores assinarão Termo de Conhecimento e Concordância certificando que leram, entenderam e concordam com todas as disposições do documento.

O descumprimento das disposições aqui previstas sujeitará o infrator às penalidades descritas no item 22 deste Código.



21. COMUNICAÇÕES

A comunicação com a Diretoria Executiva será confidencial e segura. Qualquer comunicação realizada com boa-fé será preservada e retaliações serão proibidas. Para viabilizar a apuração de eventuais descumprimentos das normas previstas neste Código, o Instituto disponibilizará canal de contato direto com a Diretoria Executiva para a formulação de denúncias, elaboração de dúvidas ou realização de qualquer outro tipo de comunicação a respeito das disposições contidas neste Código, assegurando-se o anonimato de todas elas.

22. PENALIDADES

O descumprimento das disposições deste Código sujeita os Colaboradores, além das sanções criminais, civis e administrativas previstas nas leis aplicáveis, às seguintes sanções: (i) advertência; (ii) suspensão temporária da relação contratual; e (iii) rescisão da relação contratual.