



## **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

### **1. INTRODUÇÃO**

O presente Código de Ética e Conduta foi criado para ser mais uma ferramenta de gestão, com intuito de orientar o ICA em momentos de tomada de decisões, reduzindo os riscos de interpretações subjetivas quanto aos aspectos morais e éticos.

### **2. OBJETIVO**

O presente Código de Ética e Conduta tem por objetivo aprimorar a transparência na relação entre o ICA e os seus colaboradores, definindo a conduta esperada entre as partes.

Através deste Código, todos terão ciência das normas que orientam a conduta, evitando o cometimento de falta por desconhecimento e a conseqüente responsabilidade.

O referido Código ajudará a manter e sempre melhorar a imagem do ICA, assegurando a manutenção da confiança e do respeito dos próprios colaboradores, de parceiros, associados, beneficiários, fornecedores e comunidade.

### **3. CONCEITO**

Ética é um conjunto de valores morais e princípios que norteiam a conduta humana na sociedade. A ética serve para que haja um equilíbrio e bom funcionamento social, possibilitando que ninguém seja prejudicado. Neste sentido, a ética, embora não possa ser confundida com as leis, está relacionada com o sentimento de justiça social.

### **4. ABRANGÊNCIA**

Este Código tem como objetivo orientar e formalizar a conduta e o comportamento nos diversos níveis de relacionamento no âmbito do ICA, minimizando a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios éticos. Este Código abrange os colaboradores (empregados de todos os níveis, estagiários, terceiros, consultores, voluntários bem como membros de órgãos decisórios – diretoria executiva – atuando no âmbito do ICA). Entende-se por ICA a sede e cada um dos espaços externos.

### **5. COMPROMISSO DO ICA**

O ICA reconhece que todas as pessoas têm o direito à sua individualidade, à privacidade e de serem tratadas com respeito, dignidade e justiça, sem discriminação de qualquer espécie, não sendo admitidos preconceitos e discriminações de qualquer natureza em decorrência de etnia, raça, religião, nacionalidade, orientação sexual, condição física e quaisquer outras formas de discriminação.



## Instituição de Incentivo à Criança e ao Adolescente de Mogi Mirim

O ICA se compromete a fornecer um local de trabalho seguro e saudável, não medindo esforços contínuos na prevenção de acidentes e doenças profissionais. Nenhuma atividade será executada se envolver riscos à integridade das pessoas. Deverão ser observadas todas as orientações legais previstas na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e demais normas vigentes.

O ICA não permite práticas abusivas contra seus colaboradores, como assédio sexual, maus tratos, igualmente, não é tolerado o assédio moral, devendo todos tratar e serem tratados com respeito e justiça.

### **6. COMPROMISSO COM A IDENTIDADE ICA**

É esperado dos colaboradores o adequado alinhamento à missão, à visão, valores e propósito orientador do ICA.

#### Missão

Acolher, inspirar e incluir crianças, adolescentes, jovens, suas famílias e comunidades, por meio de oportunidades artísticas, esportivas e humanas, com foco no desenvolvimento integral.

#### Visão

Que a criança, o adolescente e o jovem sejam protagonistas de mudanças positivas em suas vidas, empoderados por virtudes universais.

#### Valores

Dignidade nas relações humanas.  
Responsabilidade em seus compromissos.  
Transparência em sua gestão.  
Entusiasmo para alavancar mudanças.  
Autonomia nas realizações.  
Espiritualidade para tomada de decisões.  
Disciplina no aprendizado.

#### Propósito Orientador

Influenciar políticas públicas para a garantia de direitos das crianças, adolescentes e jovens.  
Desenvolver hábitos espirituais.  
Articular todas as partes interessadas em prol da missão institucional.  
Empreender e incorporar novas soluções.  
Usar a arte, o esporte e a formação para valores em sua tecnologia social.  
Formar gente, gente boa.



## **7. INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS/RELEVANTES**

É proibido fornecer a terceiros, informações de propriedade ou relativas ao ICA, bem como as relativas aos seus atendidos. Por exemplo, entende-se por informações confidenciais:

Contratos ou negociações, resultado das atividades do ICA, composição do patrimônio social, projeções ou outros dados financeiros, cotações de preços junto a fornecedores, pesquisa, metodologias, formação de preços de produtos e serviços, remuneração e benefícios, capacidade instaladas das unidades, projetos, processos, estudos ou projetos relativos às atividades operacionais do ICA, sua estrutura de capital, adoção ou mudança de critérios contábeis, ações judiciais ou procedimentos arbitrais propostos e recebidos e/ou negociação ou celebração de acordos entre outros.

O uso de credenciais fornecidas pelo ICA (chaves, senhas e outras desta natureza) é individual e intransferível, sendo proibido seu compartilhamento em qualquer nível.

Todos os colaboradores que tenham acesso a informações relevantes ainda não divulgadas pelo ICA ou informações confidenciais devem cumprir as regras de confidencialidade estabelecidas em seus contratos individuais de trabalho ou em outros documentos específicos a que tenham aderido.

Todos os colaboradores devem guardar sigilo acerca de informações relevantes que ainda não tenham sido divulgadas, às quais tenham acesso em razão do cargo ou posição que ocupem, até que tais informações relevantes sejam divulgadas ao público, bem como zelar para que subordinados e terceiros de sua confiança também o façam, evitando discussões sobre elas em público. Somente o Conselho Administrativo, a Diretoria e os colaboradores por eles designados poderão divulgar informações a terceiros e à Sociedade.

Todos os assuntos referentes ao meio de comunicação, assim compreendendo pedidos de informações e/ou entrevistas, devem ser enviados à área de Comunicação, que conduzirá o tema junto à Coordenação e/ou Diretoria.

## **8. CONFLITOS DE INTERESSE**

É vedado o exercício de atividades que concorram com o tempo a ser dedicado ao ICA, sendo proibido comercializar, sem a devida autorização da Diretoria, produtos e serviços no ambiente de trabalho, assim como promover rifas, correntes etc.

## **9. BRINDES**

Não é permitido receber ou oferecer brindes, presentes, vantagens pessoais ou favores no relacionamento profissional. Os brindes e presentes eventualmente recebidos, que sejam de valor representativo (acima de R\$ 100,00), deverão ser entregues, formalmente, à Coordenação para que sejam destinados a área de Comunicação, para sorteio entre os colaboradores.

Convites para eventos externos (viagens, confraternizações, treinamentos, eventos de relacionamentos), assim como patrocínio por terceiros de eventos corporativos para



## Instituição de Incentivo à Criança e ao Adolescente de Mogi Mirim

colaboradores, somente poderão ser aceitos quando de interesse do ICA e mediante aprovação da Diretoria.

Poderão ser oferecidos e aceitos brindes promocionais corporativos, desde que de pequeno valor, ou sem valor comercial, tais como canetas, agendas, redoma, kits de escritório, que possuam o logotipo ou logomarca do ICA ou da empresa que está oferecendo o brinde.

### **10. PROPRIEDADE DO ICA\***

A propriedade e direito de uso do resultado do trabalho de cada colaborador, inclusive os de natureza intelectual, como melhorias técnicas, inventos de dispositivos e similares, e de todo e qualquer material produzido pelo ICA, sejam eles correspondências (incluído e-mail), contratos, relatórios, apresentações etc., obedecerá ao que dispõe a Lei 9.279/96.

### **11. RECURSO DO ICA**

É vedado o uso de recursos do ICA para fins particulares. Por exemplo, são recursos do ICA: recursos de informática e telecomunicações, e-mail, celular, telefone, equipamentos, material de escritório, veículos e uso do espaço etc.

No caso de empréstimos serão avaliados pela Coordenação e efetivados por Termo de Empréstimo.

### **12. REPRESENTATIVIDADE**

Não é permitido a qualquer colaborador representar o ICA em processo político ou jurídico, bem como falar em nome da instituição, sem autorização expressa.

As pessoas deverão se comportar de maneira adequada dentro e fora do ICA, inclusive utilizando trajes adequados à formalidade do ambiente de trabalho, sendo vedado o uso de trajes promocionais de times de futebol, partidos políticos e de outros movimentos ou associações dessa natureza.

É vedado aos profissionais a divulgação das atividades relacionadas ao ICA nas mídias particulares, exceto compartilhar as divulgações feitas pela Comunicação do ICA.

### **13. PARENTES**

A contratação de parentes deve ser aprovada pela Diretoria, no intuito de se evitar possíveis privilégios em relação aos demais colaboradores.

Os relacionamentos afetivos (namoro) entre colaboradores nas dependências do ICA não são permitidos.

Em hipótese alguma será aprovada a admissão de parentes cujo cargo / função seja subordinado diretamente ao parente colaborador do ICA.

### **14. CLIENTES**



## Instituição de Incentivo à Criança e ao Adolescente de Mogi Mirim

O ICA fornece serviços em condições apropriadas a cada tipo de cliente, dedicando-se a tratar todos os clientes que estejam na mesma situação de modo semelhante.

É terminantemente proibido o uso de declarações falsas ou enganosas para vender ou fazer marketing dos produtos e serviços do ICA ou para qualquer outra finalidade.

### **15. FORNECEDORES**

Todos os fornecedores devem ser tratados em igualdade de condições em todas as etapas do processo de compra e de consulta ao pagamento, bem como ser avaliados de acordo com os critérios estabelecidos pelo ICA, que deverá constar na Política de Compras do ICA.

A escolha e contratação de fornecedores são atribuições dos colaboradores da área de compras e deverão ser baseadas em critérios técnicos, profissionais, financeiros e éticos, com anuência da Coordenação e/ou Direção.

Recomenda-se à área de compras a divulgação deste Código a todos os fornecedores do ICA. Informando que o Código está disponível no site institucional do ICA.

### **16. ASPECTOS LEGAIS**

Os colaboradores do ICA têm o permanente dever de conhecer e familiarizar-se com as Leis que se aplicam à sua atividade e com as políticas e normas do ICA. Havendo conflito entre o presente Código e as determinações da legislação aplicável (ou dela indiretamente decorrente), prevalecerão as disposições da Lei.

### **17. AMBIENTE E SOCIEDADE**

Nas comunidades em que atua, o ICA procura apoiar atividades sociais, culturais, educacionais, esportivas e relativas ao meio ambiente, como forma de contribuição ao desenvolvimento destas comunidades.

O ICA tem a preocupação de conciliar a sua atuação com o desenvolvimento sustentável e a preservação do meio ambiente. Nas decisões do ICA, estes fatores devem ser sempre considerados.

### **18. FRAUDES E FURTOS**

Caso seja constatado furto ou fraude, cometido por qualquer colaborador, o mesmo será desligado do ICA imediatamente, por justa causa.

#### **Fraude**

Fraude significa representação falsa com o objetivo de levar vantagens pessoais em prejuízo de tempo, recursos e propriedade do ICA.

Exemplos:



## Instituição de Incentivo à Criança e ao Adolescente de Mogi Mirim

- Fazer mau uso de licença médica. Significa entrar em licença médica encontrando-se em pleno gozo de saúde física e mental.
- Usar abusivamente o telefone, celular, computadores e outros equipamentos para negócios particulares.
- Realizar habitualmente atividades particulares utilizando as facilidades e tempo da instituição.
- Fazer mau uso do dinheiro do ICA.
- Realizar ordens de compras fraudulentas.
- Utilizar pagamentos de despesas de viagens, onde o propósito é o proveito pessoal.
- Falsificar registro de horas trabalhadas.
- Danificar, destruir ou falsificar documentos.
- Receber ou oferecer qualquer vantagem pessoal a fornecedores ou clientes.
- Forjar ou esconder recibos.
- No caso de suspeita de fraude, será nomeada uma comissão interna que conduzirá uma investigação inicial para apurar os fatos e encaminhar as providências à Diretoria.

### **Furto**

Furto é a subtração, para si ou para outrem, de bens e recursos de propriedade da instituição ou de outros colaboradores.

Exemplos:

- Subtrair, sem autorização, equipamentos, peças, softwares e material de escritório do ICA.
- Furtar dinheiro do ICA ou de outros colaboradores.
- Furtar mercadorias, ferramentas ou equipamentos.
- Gerar folha de pagamento fictícia.
- Superavaliar despesas.
- Comprar material para si próprio com dinheiro do ICA.
- Furtar propriedade intelectual ou fazer mau uso de informações confidenciais.
- No caso de suspeita de furto, uma investigação inicial será conduzida por uma comissão interna designada pela Diretoria.
- Sendo confirmados o furto ou roubo, a Polícia poderá ser acionada e, adicionalmente, ocorrerá a demissão do colaborador por justa causa.

### **19.ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS**

O ICA se compromete a criar e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável. Colaboradores afetados por drogas, incluindo álcool, causam comprometimentos para o ICA, tais como:



## Instituição de Incentivo à Criança e ao Adolescente de Mogi Mirim

- O risco de acidentes com colaboradores, atendidos, visitantes ou público em geral.
  - Perda de produtividade, aumento de absenteísmo, danos a equipamentos etc. O colaborador que for encontrado fazendo uso ou sob efeito de drogas e/ou álcool no exercício de suas atividades será afastado imediatamente de suas funções, até que o caso seja avaliado pela Coordenação.
- Em respeito à legislação vigente e à saúde dos colaboradores, é proibido fumar em qualquer ambiente do ICA.

### **20. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO E SANÇÕES**

A inobservância dos itens constantes neste Código ensejará a aplicação de medidas disciplinares, que poderão culminar, a critério da Coordenação e/ou Diretoria, em advertência verbal, advertência escrita, suspensão de até 30 dias ou na rescisão do contrato de trabalho, até mesmo por justa causa, inclusive podendo gerar ações legais contra o infrator.

Na interpretação e utilização deste Código, o bom senso deverá sempre prevalecer. As disposições deste Código não eximem os colaboradores da adoção de outras condutas esperadas em um ambiente profissional e que eventualmente não estejam aqui descritas, bem como das medidas e condutas previstas na legislação trabalhista em vigor.

### **21. SENSO DE PROPRIEDADE**

Todos os colaboradores têm o dever de tratar o ICA com pleno senso de pertença, ou seja, pensar e agir como se proprietário fosse do ICA e de todo seu patrimônio, sempre objetivando a redução de custos e despesas, não apenas financeiros, mas também e materiais e recursos.

### **22. DISPOSIÇÕES GERAIS**

A Coordenação é responsável pela execução e acompanhamento do presente Código. Cabe ainda à Coordenação propor à Diretoria qualquer alteração deste Código.

Cabe a Diretoria do ICA a aprovação do presente Código, que poderá ser revisto a qualquer tempo.

Todos os colaboradores receberão um exemplar deste Código, devendo formalizar este recebimento e a adesão ao seu conteúdo.

### **23. TERMO DE RECEBIMENTO**



Instituição de Incentivo à Criança e ao Adolescente de Mogi Mirim

## TERMO DE RECEBIMENTO PARA LEITURA

Eu, \_\_\_\_\_

Declaro para os devidos fins que recebi uma cópia integral do Código de Ética e Conduta do ICA e me comprometo a seguir fielmente as disposições nele contidas.

Declaro, ainda, que fui comunicado da obrigatoriedade de sua observância em todas as situações e circunstância, inclusive aquelas que estejam direta ou indiretamente dispostas no contrato de trabalho firmado por mim.

Declaro, por fim, que, na hipótese de ocorrerem situações em que não haja no presente Código previsão expressa em relação à conduta exigida ou esperada, informarei imediatamente o fato à Coordenação ou à área de Recursos Humanos do ICA.

Local e data:

Assinatura: \_\_\_\_\_

Documento de Identificação: \_\_\_\_\_

Elaborado por: Coordenação Administrativa, Coordenação Sócio Educacional, e Liderança ICA

Primeira versão 30/08/2019

Segunda versão 30/01/2023