ISPAC

CÓDIGO DE ÉTICA

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO 2

2. NOSSA MISSÃO 3

3. OBJETIVO 4

4. CONSIDERAÇÕES GERAIS 5

5. COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO 6

6. RELACIONAMENTOS 11

7. COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO 13

8. RESPONSABILIDADE SOCIAL 15

9. SITUAÇÕES POTENCIALMENTE CONFLITANTES 17

10. CONCLUSÃO 19

INTRODUÇÃO

O Código de Conduta do **Instituto São Paulo de Arte e Cultura** pretende estabelecer os princípios que devem guiar o trabalho e as interações dentro e fora da empresa, além de definir a conduta ética que devemos adotar para aprimorar a qualidade de nossas entregas. Este código esclarece o que consideramos ético em nossas ações e na postura profissional em relação aos nossos colegas, clientes, fornecedores e parceiros.

A implementação do Código de Conduta reflete nosso compromisso em conduzir os projetos de maneira transparente, justa e ética, em consonância com a legislação aplicada em todo o território nacional.

Com base em nossos valores e nas melhores práticas éticas, o Código define o modelo de comportamento que esperamos de todos os membros da equipe, fornecedores e parceiros, visando assegurar padrões elevados em todas as interações, iniciativas e decisões.

Sugestões sobre como aprimorar este Código de Conduta serão consideradas e avaliadas.

Convidamos você para ler e entender o nosso Código de Conduta, comprometendo-se a praticar e compartilhar os valores nele inspirados.

NOSSA MISSÃO

"Estar presente nos locais mais necessários, oferecendo capacitação na expectativa de geração de emprego e renda. Fazer a diferença, promover a segurança alimentar, garantir a integridade e manter a excelência. Gerar transformações de alto impacto em comunidades em alta vulnerabilidade social na esperança de um futuro melhor para milhares de pessoas."

OBJETIVO

Este documento visa fornecer orientações sobre as expectativas de conduta e práticas no ambiente de trabalho, assegurando que todos os colaboradores contratados, fornecedores e parceiros compreendam suas responsabilidades e os padrões de comportamento esperados.

CONSIDERAÇÕES GERAIS

As condutas que se seguem buscam guiar as práticas profissionais e esclarecer situações que possam gerar conflitos nas relações internas e externas do ISPAC. Os temas selecionados, que certamente não esgotam todas as situações, foram considerados prioritários para compor o Código de Conduta da empresa, de forma a contribuir para sua gestão ética e sustentável.

COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

ISPAC

COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ações discriminatórias

O Instituto São Paulo de Arte e Cultura respeita a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos pessoais de todos os seus colaboradores contratados, clientes, fornecedores e parceiros e está comprometida a manter um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio. Não toleramos qualquer conduta que possa ser caracterizada como discriminatória em função de raça, nacionalidade, cor, gênero, orientação sexual, idioma, necessidades especiais, crença religiosa ou convicção política, origem social ou qualquer outra condição.

Assédio Moral e Sexual
Prezamos por um ambiente de respeito e harmonia. Assédio moral e sexual são comportamentos inaceitáveis e prejudiciais a todos. Essas atitudes são proibidas e serão tratadas com seriedade.

Assédio Moral ocorre quando alguém é repetidamente ofendido, intimidado ou desrespeitado de forma verbal ou física. Exemplos incluem:
• Espalhar rumores ou fofocas sobre uma pessoa.
• Falar de forma agressiva ou insultante.
• Fazer piadas repetidas sobre um colega, causando constrangimento ou desconforto.

Assédio Sexual envolve qualquer conduta de natureza sexual que cause desconforto ou intimidação. Exemplos incluem:
• Comentários, piadas ou insinuações de caráter sexual.
• Aproximação física sem consentimento.
• Enviar mensagens ou imagens com conteúdo sexual.

COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Dress code

No mundo profissional, o dress code estabelece diretrizes sobre o que é considerado apropriado e esperado em termos de vestimenta, levando em consideração a cultura da empresa, o setor de atuação e o tipo de interação que ocorre no local de trabalho. Seguir o dress code é uma demonstração de respeito pela cultura e valores da empresa, além de ajudar a construir uma atmosfera profissional e coesa

Somos diversos e respeitamos a pluralidade. Pautados na identidade, imagem e reputação positivas, convidamos você a buscar o bom senso e conforto. Cabe a cada um encontrar o equilíbrio entre suas preferências pessoais e o ambiente empresarial – sempre considerando seus compromissos para o dia. É recomendável evitar roupas muito justas, curtas, decotadas, transparentes, bonés, chinelos e camisetas regatas.

Uso de álcool, drogas e armas

Não permitimos ingressar, portar, consumir ou permanecer sob efeito de drogas ilícitas, em nossas dependências ou fora em nome do ISPAC.
O porte e a guarda de armas nas dependências do ISPAC só é permitido para profissionais legalmente habilitados.

O consumo de álcool é permitido em nosso escritório quando autorizado pela diretoria, mas com bom senso, de maneira que não leve a um comportamento inadequado.

COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Fraude, suborno e corrupção

Repudiamos todas as formas de condutas corruptas ou a prática de qualquer ato que viole a Lei nº 12.846/2013 ("Lei Anticorrupção").

Fraude é a ação de enganar ou manipular intencionalmente informações para obter benefícios indevidos, prejudicando a empresa ou terceiros. Exemplos de fraude incluem:
• Falsificar documentos ou informações financeiras.
• Manipular resultados de relatórios financeiros.
• Criar despesas falsas ou desviar recursos financeiros da empresa.

Suborno é a prática de oferecer, dar, receber ou solicitar algo de valor com a intenção de influenciar decisões ou ações de uma pessoa, com o objetivo de obter vantagem indevida. Exemplos incluem:
• Oferecer dinheiro, presentes ou favores a funcionários públicos ou privados para conseguir contratos ou favores em negócios.
• Aceitar ou pedir subornos para manipular decisões de compra, vendas ou licitações.
• Oferecer incentivos ilegais para garantir vantagem em negociações.

COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Recebimento/oferta de brindes

A prática de troca de brindes, serviços e presentes deve ser conduzida com cautela e transparência, para que não influencie ou pareça influenciar decisões empresariais.

É permitido o recebimento ou oferta, por colaborador interno contratado e pessoas de seu relacionamento, de brindes não monetários, com valor de mercado equivalente a até 35% (trinta e cinco por cento) do salário-mínimo federal vigente a cada ano-calendário.

Uso de bens e recursos da empresa

Devemos fazer uso responsável dos recursos e bens da empresa, sejam eles financeiros, materiais ou intelectuais, de mobiliário, equipamento ou infraestrutura, zelando pela limpeza e organização do local de trabalho e pela conservação dos materiais e recursos disponibilizados para a execução das atividades, evitando desperdícios e gastos desnecessários, perdas acidentais, estragos ou prejuízos.

O patrimônio não pode ser utilizado para a obtenção de vantagens pessoais nem fornecido a terceiros, para qualquer fim, salvo os dispostos

RELACIONAMENTOS

ISPAC

RELACIONAMENTOS

Nossos relacionamentos profissionais devem ser baseados em critérios técnicos e transparentes, conduzidos de forma ética e respeitosa, promovendo vínculos confiáveis e duradouros.

Relações com clientes

Devemos prezar pela transparência e confidencialidade das informações não públicas, preservando a relação de confiança e a sintonia com nossos clientes, cumprindo o que foi contratado e buscando, constantemente, a excelência na prestação dos serviços.

Relações com autoridades e órgãos governamentais
Nosso relacionamento com instituições do poder público é pautado em uma atuação transparente, ética e estritamente profissional.

Parentes/relacionamento afetivo

Não permitimos que um familiar do colaborador contratado trabalhe em posição de reporte direto no mesmo departamento. Ao colaborador contratado não é consentido influenciar ou participar de decisões de recrutamento e seleção, avaliação e promoção envolvendo um familiar.

A existência da relação de parentesco e/ou relacionamento amoroso entre colaboradores contratados não deve ser incentivado e deverá ser imediatamente comunicada ao Gestor responsável da área.

COMUNICAÇÃO
E INFORMAÇÃO

ISPAC

COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO

Relações com a imprensa

O relacionamento da empresa com órgãos da imprensa deve ser realizado com aprovação da diretoria.

Redes sociais

O ISPAC tem seus canais oficiais nas redes sociais e somente eles nos representam. A publicação de opiniões em redes sociais dos colaboradores contratados deverá ser totalmente pessoal, não associando, direta ou indiretamente, à marca ISPAC, empresas parceiras, clientes, salvo com autorização expressa.

Uso da informação/confidencialidade

Zelamos pela proteção dos dados pessoais de nossos colaboradores contratados, clientes, fornecedores e parceiros, tratando a informação com alto nível de cuidado e sob rígidos padrões de segurança, respeitando os preceitos da Lei nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais ("LGPD").

O colaborador contratado não pode usar indevidamente ou divulgar a terceiros quaisquer informações consideradas confidenciais da empresa, incluindo, mas não se limitando a procedimentos administrativos, informações sobre colaboradores internos contratados, clientes, fornecedores e parceiros, informações comerciais e financeiras, contratos e outras informações designadas como "confidenciais", fazendo uso delas com a finalidade exclusiva de assistir o ISPAC no cumprimento de suas atividades.

RESPONSABILIDADE SOCIAL

ISPAC

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Estamos comprometidos em garantir que todos os colaboradores contratados trabalhem em um ambiente que promova a diversidade e onde haja confiança mútua, respeito pelos direitos humanos, oportunidades iguais e nenhuma discriminação ou vitimização.

Condenamos todas as formas de trabalho infantil, escravo, bem como tráfico humano e exploração comercial, incluindo a exploração sexual de homens, mulheres e crianças, tendo o compromisso de proteger indivíduos de abuso e exploração.

Os colaboradores contratados, fornecedores e parceiros devem, no exercício de suas atribuições, ter compromisso com a preservação do meio ambiente, em conformidade com a legislação ambiental, buscando aperfeiçoar os processos operacionais, dentro do conceito de desenvolvimento sustentável.

SITUAÇÕES POTENCIALMENTE CONFLITANTES

ISPAC

SITUAÇÕES POTENCIALMENTE CONFLITANTES

Não permitimos aos colaboradores contratados exercer atividades profissionais remuneradas, extravínculo contratual de trabalho, em situações de conflito de interesses, tais como aquelas que concorram, direta ou indiretamente, com as atividades ou interesses do Instituto São Paulo de Arte e Cultura, que façam uso de recursos da empresa e prejudiquem o desempenho eficiente de suas atividades na empresa.

Qualquer situação pessoal, já existente ou que se pretenda desenvolver, que possa ser caracterizada como conflito de interesses, deverá ser revelada à diretoria, que dará o tratamento adequado ao assunto.

CONCLUSÃO

Uma conduta ética e responsável é fundamental para o sucesso sustentável.

Ao adotar e seguir este Código de Conduta, estamos contribuindo para a construção de uma empresa ética, transparente e comprometida com iniciativas de excelência.

ISPAC