

CÓDIGO DE CONDUTA

DO INSTITUTO DE ATENÇÃO À

SAÚDE E EDUCAÇÃO



<http://aceni.org.br/>

1. APRESENTAÇÃO	3
2. MISSÃO DO INSTITUO DE ATENÇÃO À SAUE E EDUCAÇÃO	3
3. CARTA DE PRINCÍPIOS DO INSTITUTO	4
4. NORMAS DE CONDUTA	7
5. ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES	12
6. NORMAS DE RELACIONAMENTO DO INSTITUTO COM PARTES INTERESSADAS	13
7. GESTÃO DA INFORMAÇÃO – CANAL DE COMUNICAÇÃO	15
8. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA	15

1. APRESENTAÇÃO

O Código de Conduta (ou “Código”) do Instituto de Atenção à Saúde e Educação é um conjunto de princípios éticos e de normas de conduta cujos objetivos são aperfeiçoar a “cultura ética” na Organização e administrar conflitos de interesses nos seus relacionamentos internos e externos.

O Código se aplica a: Profissionais do Instituto de Atenção à Saúde e Educação, Conselheiros do Instituto, Associados, fornecedores, além de terceiros não integrantes dos grupos mencionados, mas que mantenham outras formas de relacionamento com o Instituto.

2. MISSÃO, VISÃO E VALORES DO INSTITUTO DE ATENÇÃO À SAÚDE E EDUCAÇÃO

2.1 Missão

“Promover a reabilitação de pessoas com deficiência, melhorar a saúde e facilitar a inclusão familiar e social. Além de oferecer resultados de eficiência e eficácia aos projetos e voltados a população, para que estas ações contribuam para a melhoria contínua da qualidade de vida.”

2.2 Visão

Ser reconhecida em soluções para parceiros públicos, pela excelência e qualidade dos produtos e serviços prestados. ACENI visa a excelência em seus atendimentos, cumprindo as expectativas de seus pacientes e familiares.

2.3 Valores

Seriedade, excelência, competência, ética, transparência, aprendizado contínuo e foco em atender a população que busca o atendimento SUS com qualidade e comprometimento. Acreditamos na reabilitação motora, cognitiva e social, promovendo a inserção na vida escolar, na responsabilidade social e cremos que é a única forma de crescer em uma sociedade justa e igualitária.

3. CARTA DE PRINCÍPIOS DO INSTITUTO DE ATENÇÃO À SAÚDE E EDUCAÇÃO

Considerando que o Instituto de Atenção à Saúde e Educação e seus associados compartilham a visão de que cabe às Organizações Sociais o desafio de aperfeiçoar práticas de gestão, de modo a gerar impactos sociais e ambientais positivos e a minimizar eventuais impactos negativos, resolvemos adotar os seguintes itens expressos na Carta de Princípios:

3.1 Primazia da Ética

O princípio ético do recíproco respeito aos direitos de cidadania e à integridade física e moral das pessoas constitui a base que orienta e fundamenta nossas relações com toda e qualquer pessoa envolvida e/ou afetada por nossas ações.

3.2 Responsabilidade Social

Reconhecemos a responsabilidade pelos resultados e impactos das nossas ações no meio natural e social e envi- daremos todos os esforços no sentido de conhecer e cumprir a legislação e de, voluntariamente, exceder nossas obrigações naquilo que seja relevante

para o bem-estar da coletividade.

3.3 Confiança

A confiança recíproca entre as partes envolvidas é um valor básico e fundamental sobre o qual se assentam todas as nossas relações. A observância aos compromissos assumidos e a sinceridade em concordar apenas com incumbências que somos capazes de cumprir são condições que sempre podem ser cobradas de nós e que cobraremos dos demais. Procuraremos identificar, discutir e agir em situações, atuais ou potenciais, que ponham em risco a coerência e a consistência de nossos princípios e valores.

3.4 Integridade

Conduzimos todas as nossas atividades com integridade, combatendo a o oferecimento ou o recebimento de qualquer tipo de vantagem, sobretudo, financeira por parte de qualquer pessoa, entidade pública ou privada, qualquer indivíduo que atue no Poder Executivo, Legislativo, Judiciário ou no Ministério Público Estadual ou Federal, qualquer funcionário ou empregado de um governo e/ou departamento, agência, ou organização pública incluindo, mas não se limitando, instituições de ensino, de saúde, militares, policiais, alfandegárias, de serviços fiscais e de imigração e órgãos emissores de licenças, credenciamento e autorização, qualquer funcionário ou empregado de um governo e/ou departamento, agência, ou organização pública incluindo, mas não se limitando, instituições de ensino, de saúde, militares, policiais, alfandegárias, de serviços fiscais e de imigração e órgãos emissores de licenças, credenciamento e autorização, Qualquer dirigente ou funcionário de uma organização internacional pública, como as Nações Unidas, Comitê Olímpico Internacional, Movimento Internacional da Cruz Vermelha e

do Crescente Vermelho, qualquer dirigente ou membro de partido político, qualquer candidato a cargo público. Além disso, de acordo com este Código, o pagamento de qualquer coisa de valor a filhos, cônjuges ou parentes próximos de uma Autoridade Pública será considerado um pagamento direto a tal Autoridade Pública, qualquer pessoa física que, embora temporariamente ou sem receber pagamento, detenha um cargo, emprego ou função no setor público. Além disso, exigimos de nossos profissionais e colaboradores, associados, fornecedores e terceiros para que também combatam quaisquer práticas de corrupção, nas esferas pública e privada.

3.5 Valorização da diversidade e combate à discriminação

Respeitamos e valorizamos as diferenças como condição fundamental para a existência de uma relação ética e de desenvolvimento da humanidade. Procuraremos estimular a promoção da diversidade como um diferencial positivo de desenvolvimento da nossa missão. Não toleraremos a discriminação sob qualquer pretexto.

3.6 Diálogo com as partes interessadas

Acreditamos que o diálogo é o único meio legítimo de realização da persuasão, superação de divergências e resolução de conflitos. Buscaremos identificar e atender aos interesses genuínos das várias partes interessadas – pessoas ou grupos de pessoas, empresas e organizações afetadas pela nossa atuação – de maneira equânime, transparente e sem subterfúgios, garantindo-lhes veracidade e objetividade nas informações.

3.7 Transparência

Consideramos indispensável que a sociedade tenha acesso às informações sobre o comportamento ético e responsável do Instituto. Portanto, disponibilizamos de acessível,

os dados e informações que permitam a avaliação das contribuições e impactos sociais e ambientais das Organização, dentro dos parâmetros legais previstos na lei federal 13.709/2018.

3.8 Boa Governança

O Instituto se preocupa com a prevenção de quaisquer atividades e condutas que possam ocasionar riscos à sua imagem e reputação de seus associados, pautando todas as suas iniciativas pela ética e adotando as melhores práticas de governança.

4. NORMAS DE CONDUTA

4.1 Normas especiais para diretores e gestores

Além de todos os Profissionais e Conselheiros terem como dever a observância e atendimento às regras estabelecidas no Código, os diretores gestores de cada área têm como responsabilidade:

- a.** Tomar as medidas necessárias para que todos os Profissionais e Conselheiros conheçam e apliquem devidamente as regras estabelecidas neste Código de Conduta Ética;
- b.** Ser um exemplo de conduta a ser seguido por todos os Profissionais, Colaboradores, Fornecedores e Conselheiros;
- c.** Responder prontamente às questões e dúvidas levantadas pelos Conselheiros a respeito da conduta

adequada frente a dilemas éticos;

- d. Considerar relevantes eventuais dúvidas na interpretação do texto do Código, bem como esclarecer sobre as decisões específicas, que devem ser discutidas com a Comissão Interna de Ética;
- e. Comunicar à Comissão Interna de Ética todas as questões que contrariem o Código.

4.2 Ambiente de Trabalho

O Instituto valoriza um ambiente de trabalho agradável, onde todos os Colaboradores, Profissionais e Conselheiros, independentemente da posição ocupada, convivam lado a lado em alto grau de cooperação.

Nesse sentido, o Instituto é contrário a qualquer forma de discriminação e preconceito exercidas nas relações internas ou externas, seja por raça, cor, religião, orientação sexual, opção político partidária, idade, status social ou restrições física ou mental, comprometendo-se a respeitar todas as convenções e tratados sobre o tema, sobretudo a igualdade de todos perante a lei.

4.2.1 Respeito

Deve prevalecer o respeito no ambiente de trabalho de forma que, atos de assédio moral, sexual ou situações que configurem pressões, intimidações ou ameaças no relacionamento entre Associados, Colaboradores, Profissionais, fornecedores, terceiros e Conselheiros, sejam eles de quaisquer níveis hierárquicos, são totalmente inaceitáveis.

4.2.2 Atividade Política

O Instituto respeita a liberdade política dos Associados, Colaboradores, Profissionais, fornecedores, terceiros e Conselheiros, no entanto, veda a realização de campanha ou

propaganda político partidária nas suas dependências e/ou utilizando-se de recursos do Instituto e/ou em seu nome. A Política Interna regula a conduta político-partidária dos Profissionais e Conselheiros do Instituto.

4.2.3 Atividade Religiosa

O Instituto respeita a liberdade religiosa de Associados, Colaboradores, Profissionais, fornecedores, terceiros e Conselheiros, mas veda a realização de culto religioso nas suas dependências e/ou utilizando-se de recursos do Instituto e/ou em seu nome.

4.2.4 Doações e Contribuições

O Instituto recomenda parcimônia e o uso do bom senso ao dar ou receber doações, brindes e presentes sempre em conformidade com este Código de Conduta, com a lei vigente e a política interna do Instituto. O Instituto não solicita doações, brindes, presentes ou quaisquer favores de pessoas ou companhias com as quais mantém relações comerciais. Tampouco atua de maneira em que coloque qualquer terceiro ou cliente em posição na qual este se sinta obrigado a prover doações, brindes ou favores a fim de realizar ou continuar negócios com o Instituto. É proibido oferecer ou receber brindes a agentes públicos e pessoas relacionadas a estes. Não é permitida a realização de doações políticas de quaisquer valores, serviços ou produtos. Doações de caridade, de valores, produtos e serviços, devem ser documentadas de forma transparente e precisa, atendendo aos requisitos de controles internos detalhados na Política de Doações. É expressamente proibido, aos colaboradores e terceiros atuando em interesse do Instituto, oferecer qualquer forma de vantagem a agentes públicos ou pessoas relacionadas a estes, em eventos próprios, de parceiros ou correlatos ao negócio. Os colaboradores tampouco podem aceitar vantagem advinda de agentes públicos. Para os demais casos, devem ser respeitadas as normas previstas na Política de Hospitalidade e Eventos, sempre

considerando que tais despesas não devem ser pagas com o intuito de obter favorecimento indevido ao Instituto, sendo utilizadas com o objetivo único de promoção das nossas atividades, fortalecimento de nossa marca, treinamento e educação profissional.

4.3 Bens e Patrimônio

4.3.1 Patrimônio Físico

Cabe a todo e qualquer Associados, Colaboradores, Profissionais, fornecedores, terceiros e Conselheiros do Instituto zelar pela integridade dos bens, equipamentos e instalações da sede social do Instituto. Deve-se, ademais, primar pela utilização consciente dos recursos disponíveis, mobiliários, equipamentos de informática e materiais de escritório em geral.

4.3.2 Recursos Eletrônicos

Os recursos computacionais, incluindo, mas não se limitando a computadores, celulares, e-mails, acesso a Internet e softwares de comunicação, pertencentes ao Instituto são disponibilizados para fins estritamente profissionais.

São estritamente proibidas as seguintes práticas, mesmo que se realizadas com recursos próprios nas dependências do Instituto:

- a.** Acessar websites de conteúdo impróprio como, por exemplo, jogos online e pornográfico;
- b.** Transmitir mensagens ou arquivos que contenham posicionamentos político-partidários, correntes, intolerâncias social, racial ou religiosa, pornografia ou conteúdos caluniosos, difamatórios e/ou injuriosos;
- c.** Utilizar programas e/ou *softwares* não autorizados.

Visando o cumprimento destas regras, os equipamentos eletrônicos de uso corporativo poderão ser inspecionados a qualquer tempo, autorizando o monitoramento de todas as pastas e arquivos contidos no computador de sua utilização, bem como e-mails, telefones e celulares corporativos.

Tal prática não se caracteriza violação a quaisquer direitos, uma vez que os equipamentos pertencem ao Instituto e o seu uso é de cunho profissional. Além disso, os Associados, Colaboradores, Profissionais, fornecedores, terceiros e Conselheiros devem seguir as regras estabelecidas pelo Instituto.

4.4 Segurança e Saúde Ocupacional

O Instituto tem como compromisso a promoção do trabalho decente, conforme estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

São deveres dos colaboradores, Profissionais e terceirizados que prestem serviços ao Instituto:

- a.** Relatar à Gestão de Pessoas (RH) todos os acidentes e os incidentes de trabalho que ocorram nas dependências do Instituto e de suas unidades administradas e/ou a seu serviço, com colaboradores, profissionais, terceirizados, fornecedores ou prestadores de serviços;
- b.** Preservar a limpeza, organização e segurança nos locais de trabalho;
- c.** Informar à Gestão de Pessoas (RH) sempre que houver situações de risco no ambiente de trabalho;
- d.** Comunicar à Gestão de Pessoas (RH) caso estejam passando por tratamento médico que utilize medicamentos que interfiram no desempenho das atividades e que possam comprometer a sua segurança ou a de seus companheiros de trabalho.

5. ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses ocorre sempre que os interesses pessoais de seus Associados, Colaboradores, Profissionais, fornecedores, terceiros e Conselheiros, de grupos ou de terceiros se opõem aos princípios do Instituto e podem gerar, por consequência, prejuízo de qualquer natureza para o Instituto.

São considerados conflitos de interesses:

5.1 Do recebimento de Brindes, presentes e eventos de entretenimento

O recebimento ou a oferta de presentes e convites para eventos de entretenimento podem gerar Conflito de Interesses, desta forma, os seguintes direcionamentos devem ser seguidos:

- a. Brindes e presentes:** O recebimento de brindes é permitido desde que tenha o caráter de marketing institucional, o recebimento de presentes, que embutem uma expectativa de retorno, não poderão ser aceitos;
- b. Eventos de entretenimento:** Convites para entretenimento poderão ser aceitos pelos Colaboradores e Profissionais, desde que não decorram de quaisquer tipos de vantagem, favorecimento ou benefício de retorno.

Os eventos realizados pela Organização são institucionais e buscam unir pessoas e

empresas na busca por um ambiente de mais ética nos negócios. Desta forma, os convites para participar de tais eventos serão concedidos a empresas e pessoas cujo tema do evento seja relevante. Qualquer oferta que seja realizada deve ter o único intuito de fortalecer parcerias, sem qualquer expectativa de retribuição.

6. NORMAS DE RELACIONAMENTO DO INSTITUTO COM PARTES INTERESSADAS

6.1 Associados

São direcionadores de relacionamento com os associados os termos estabelecidos neste manual para orientar a relação da associação com terceiros, com o objetivo de facilitar o desenvolvimento da missão da entidade e consolidar e aperfeiçoar as políticas e práticas de responsabilidade social das empresas.

6.2 Governantes e Autoridades Públicas

As relações com governantes ou autoridades públicas deverão ser sempre baseadas na transparência e integridade, bem como nos demais princípios estabelecidos nas Constituição Federal e na lei federal 12.846/13.

O Instituto repudia toda e qualquer forma de corrupção, favorecimento, extorsão e propina, em todos os níveis e observa, na íntegra, todas as diretrizes e demandas do Pacto Empresarial pela Integridade.

São proibidas quaisquer práticas de solicitar ou oferecer dinheiro ou quaisquer formas de benefícios, incluindo a utilização de bens e recursos de autoridades e agentes públicos

com o objetivo de adquirir ou agilizar qualquer prestação de serviço.

Na hipótese de ocorrerem situações que configurem conflito de interesses com órgãos públicos, o fato deve ser, imediatamente, reportado à Diretoria e o Conselho de Administração.

6.3 Mídia / Imprensa

Os colaboradores, Profissionais, prestadores de serviços devem ter autorização prévia da Diretoria para se pronunciarem nos meios de comunicação em nome do Instituto e, caso possuam posição divergente da defendida pela organização, deverá ser explicitada a posição do Instituto.

Os Conselheiros devem seguir a regra prevista no ato constitutivo para se pronunciarem nos meios de comunicação em nome do Instituto, além disso, os colaboradores, profissionais e terceiros devem seguir as regras de Comunicação estabelecidas pelo Instituto.

6.4 Fornecedores e Prestadores de Serviços

A contratação de terceiros deverá obedecer a princípios descritos no regulamento de compras e contratações. O Instituto se reserva no direito de substituir e/ou romper relações com todo e qualquer fornecedor que descumpra as legislações de integridade, ambientais, trabalhistas, de saúde e segurança no trabalho, ou contrastem com os interesses do Instituto. Cumpre ressaltar, igualmente, que o Instituto não tolera a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo ou análogo ao escravo e qualquer violação aos Direitos Humanos em sua cadeia de valor.

7. GESTÃO DA INFORMAÇÃO – CANAL DE COMUNICAÇÃO

O Instituto se compromete em proteger os direitos de colaboradores que, de boa-fé, denunciarem violações ao Código de Conduta, suspeitas de atos irregulares, fraudulentos ou corrupção, garantindo o anonimato, se assim for desejado pelo denunciante, não tolerando retaliações ou represálias aos mesmos. Denúncias feitas de má-fé constituem violações a este Código de Conduta, sendo cabível a tomada de medidas próprias contra o denunciante. As comunicações devem ser feitas tempestivamente a tempo de prevenir eventuais danos à reputação das pessoas envolvidas, por meio dos canais de comunicação disponíveis no site oficial do Instituto: <http://aceni.org.br/contato/> e/ou através da ouvidoria.

8. MEDIDAS

Com objetivo de garantir o cumprimento das normas deste Código de Conduta e demais políticas internas, todos os colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico, estão sujeitos à aplicação de medidas disciplinares, que podem variar de acordo com o grau de gravidade e/ou tipo de violação praticada, respeitando-se determinações específicas contidas no Estatuto do Instituto. Medidas disciplinares podem incluir:

- a.** Advertência verbal ou por escrito;
- b.** Suspensão; Demissão com ou sem justa causa;
- c.** Medidas legais cabíveis.

As medidas serão aplicadas, tanto quanto possível, em seguida à violação cometida. Para casos que requererem um período de apuração de fatos e responsabilidades, admite-se um prazo maior para aplicação de penalidades. Violações ao Código de Conduta e outras políticas internas que também resultarem em violações à lei, estão sujeitas a penalidades, processos judiciais ou outras medidas legais impostas por organismos governamentais e de justiça.

Caso um gestor receba informações de possíveis violações ao Código de Conduta e demais políticas internas espera-se que ele se certifique de que conhece e entende o Código, detalhes suficientes sobre os fatos relatados e somente baseie o seu julgamento em fatos. Deve agir para interromper as violações do Código e da lei por parte dos membros de sua equipe, além de esclarecer que a equipe está disponível para discutir as preocupações do denunciante.

8.1 Canais de Comunicação

Preferencialmente, os assuntos relativos a este Código com o gestor imediato. No entanto, se por qualquer motivo não se sentirem à vontade para fazê-lo, devem se dirigir ao gestor de nível imediatamente superior; persistindo, ainda, constrangimento ou restrição, podem recorrer ao Canal de Denúncias, pelo email ouvidoria@aceni.org.br ou pelo canal de comunicação do site do Instituto.

O profissional que constatar qualquer prática ou ato que seja contrário aos estabelecidos neste Código de Conduta deverá comunicar ao gestor da área ao Canal de Denúncias, caso não queirase identificar. Toda denúncia ou descumprimento serão tratados com

confidencialidade, sendo que, o Instituto não tolera nenhuma forma de retaliação ao Profissional que realizar denúncia.