

Instituto Jô Clemente (IJC) apresenta:

CÓDIGO DE CONDUTA



INSTITUTO
Jô Clemente

Pioneirismo, Ciência e Inclusão da
Pessoa com Deficiência Intelectual

Código de Conduta:

Instituto Jô Clemente (IJC)

Sumário

Introdução	4
1. Destinatários	5
2. Princípios	5
2.1 Compromisso com a Pessoa com Deficiência Intelectual e sua família....	5
2.2. Integridade.....	5
2.3. Transparência.....	6
2.4. Colaboração.....	6
2.5. Diversidade e Inclusão.....	6
2.6. Proteção ao Patrimônio do IJC.....	7
3. Relacionamentos com partes interessadas	7
3.1 Pessoa com deficiência e sua família e demais pessoas atendidas.....	7
3.2 Voluntários e Funcionários.....	7
3.3 Associados.....	8
3.4. Fornecedores, prestadores de serviços, parceiros e clientes.....	8
3.5 Poder Público e Agentes Públicos.....	9
3.6. Mídia.....	10
4. Comportamentos para mitigar riscos	10
4.1. Cuidados relacionados ao cumprimento da legislação anticorrupção.....	10
4.2 Cuidados ao oferecer hospitalidade, brindes e presentes.....	11
4.3. Cuidados relacionados a atividades eleitorais e político-partidárias.....	12
4.4. Cuidados relacionados à Lavagem de Dinheiro.....	13
4.5. Cuidados relacionados ao compromisso técnico e à ética profissional.....	13
4.6. Cuidados nas ações envolvendo Pesquisas Científicas.....	14
4.7. Cuidados relacionados à confidencialidade e acesso a informações.....	15
4.8. Cuidados envolvendo conflito de interesses.....	16
4.9. Cuidados com o respeito no ambiente de trabalho.....	17
5. Canal de Denúncias	18
6. Disposições Finais	19

Palavra do Presidente

Desde a sua fundação em 1961, a trajetória do IJC se baseou em valores éticos, melhores práticas de gestão, transparência em todas as suas relações e cumprimento da lei. Cientes de que esse é um esforço contínuo, temos evoluído e nos aperfeiçoado constantemente nessas áreas.

O IJC é comprometido com a iniciativa de responsabilidade corporativa e com os princípios da ONU ¹. Desde 2014, o IJC faz parte do Pacto Global das Nações Unidas, que visa promover a sustentabilidade das corporações nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

O IJC conta também com uma parceria com a Fundação Dom Cabral para Capacitar gestores e alinhar suas operações às melhores práticas de governança corporativa, considerando riscos, desafios e oportunidades. Seu conselho de administração é formado por voluntários atentos a cada detalhe da nossa operação, garantindo uma gestão eficiente e transparente.

Por meio dessas e muitas outras iniciativas, o IJC visa fortalecer e disseminar entre os colaboradores a cultura da ética na relação com todas as pessoas, empresas, órgãos e instituições com as quais se relaciona. Não são toleradas no IJC práticas ilegais de qualquer natureza. Seu papel social está acima de interesses pessoais e sua estrutura organizacional é constituída por gestores capacitados para identificar e impedir atos que possam prejudicar sua imagem e reputação. O IJC tem um compromisso social baseado na integridade, colaboração, proteção ao patrimônio, confidencialidade de dados e honestidade, e o mesmo comportamento é exigido dos colaboradores, alta administração, parceiros e fornecedores. Existem, inclusive, canais de comunicação para receber e apurar denúncias de práticas que não estejam em conformidade com seus princípios e valores.

O IJC é apartidário. Sua relação com a sociedade é norteadada pelo propósito na causa da deficiência intelectual. A participação dos colaboradores é essencial para a manutenção da integridade, da boa imagem e da reputação sólida do IJC. Neste código de conduta, você tem acesso a orientações para estar sempre alinhado às diretrizes do IJC.

Boa leitura!

¹ Os dez princípios universais do Pacto Global das Nações Unidas para as organizações são os seguintes: 1) As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente. 2) Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos. 3) As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. 4) A eliminação de e todas as formas de trabalho forçado ou compulsório. 5) A abolição efetiva do trabalho infantil. 6) Eliminar a discriminação no emprego. 7) As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais. 8) Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental. 9) Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis. 10) As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

“Todo olhar sobre a ética deve perceber que o ato moral é um ato individual de religação, religação com o outro, religação com uma comunidade, religação com uma sociedade e, no limite, religação com a espécie humana”.

Edgar Morin

INTRODUÇÃO

O Código de Conduta do IJC reflete o compromisso e os valores que fazem parte da sua essência para alcançar seus objetivos com responsabilidade social, valorizando o relacionamento com as pessoas com deficiência, seus familiares, colaboradores, clientes, fornecedores, pesquisadores, parceiros, poder público e outras partes interessadas.

São valores do IJC:

- *Ética e transparência;*
- *Respeito às diferenças;*
- *Inovação e aperfeiçoamento;*
- *Atitude colaborativa;*
- *Valorização das pessoas.*

Respaldo no comprometimento com a crença, propósito, valores e aspiração do IJC, este código de conduta define os princípios que devem guiar as relações do IJC com o seu público de interesse e as diretrizes éticas que devem pautar seu trabalho. O “público de interesse” do IJC é aquele descrito no item nº1 deste documento (Destinatários).

Além disso, de forma clara e objetiva, este código de conduta traz orientações sobre os comportamentos esperados dos colaboradores e membros da alta administração para minimizar riscos, bem como, sobre como lidar com a subjetividade de interpretações acerca de princípios morais e éticos, fortalecendo a identidade cultural e os valores que orientam o trabalho do IJC e sua relação com a sociedade.

Os colaboradores precisam conhecer e compreender integralmente o conteúdo deste código de conduta. Devem, ainda, comunicar ao IJC qualquer irregularidade que possa envolver o seu nome e/ou seus interesses, por meio dos canais de denúncias.

Cabe ao IJC, com o apoio da alta administração, disseminar os princípios éticos e os compromissos de conduta expressos neste código de conduta, promover o seu cumprimento mediante a adoção de dispositivos de gestão e monitoramento, divulgá-lo de maneira permanente, esclarecer dúvidas e acolher sugestões, além de submetê-lo a processos de avaliação periódica.

1. DESTINATÁRIOS

O Código de Conduta se aplica a todos os colaboradores (funcionários, voluntários e estagiários), aos membros da alta administração e a outras partes interessadas, tais como indivíduos ou pessoas jurídicas, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras que, direta ou indiretamente, se relacionam com o IJC, como parceiros, fornecedores, prestadores de serviços, doadores, entre outros. É dever de todos os colaboradores do IJC, em todas as unidades e núcleos descentralizados, cumprir e fazer cumprir as disposições deste código de conduta, sendo atribuídas aos gestores as tarefas de divulgar e assegurar o seu cumprimento nas respectivas áreas de trabalho.

2. PRINCÍPIOS

2.1 Compromisso com a Pessoa com Deficiência Intelectual e sua família.

O propósito do IJC está claramente voltado à prevenção da deficiência intelectual, ao apoio à pessoa com deficiência intelectual e sua família, bem como sua inclusão na sociedade. Colaboradores e membros da alta administração devem pautar suas atividades, recomendações e decisões tendo o propósito do IJC como prioridade e foco de atuação.

2.2. Integridade.

As atividades do IJC e a atuação dos destinatários deste código devem ser pautadas pela correção, não sendo tolerada a prática ou sequer a aparência da prática de atos de corrupção, extorsão, suborno, assédio ou quaisquer outras ilegalidades, em nenhuma de suas formas.

As ações desenvolvidas por colaboradores e por membros da alta administração devem se dar em benefício exclusivo do IJC e não podem servir a quaisquer interesses, monetários ou não, pessoais ou de grupos específicos. Em suas relações internas e externas devem privilegiar o tratamento justo, igualitário, cordial e respeitoso, independentemente da posição ou cargo que ocupem, não se admitindo quaisquer situações que configurem pressão, intimidação ou ameaça, qualquer forma de discriminação, preconceito ou assédio (moral, econômico, sexual, racial, de gênero, de orientação sexual ou de outra natureza).

Os atos, iniciativas, projetos ou transações realizadas em nome do, ou envolvendo interesses do IJC, devem ser precedidos de verificação sobre sua conformidade com a legislação vigente, devem zelar pelos interesses da organização e evitar situações ou circunstâncias que possam conflitar com esses interesses.

2.3. Transparência.

A transparência é indispensável para a manutenção da credibilidade do IJC perante a sociedade. Para tanto, deve:

2.3.1 Estabelecer a comunicação entre os destinatários deste código e entre quaisquer terceiros (pessoas físicas, jurídicas e órgãos públicos) de forma clara, simples, direta e acessível a todos os interessados;

2.3.2 Garantir a escrituração contábil de acordo com os princípios fundamentais de contabilidade e as Normas Brasileiras de Contabilidade;

2.3.3 Garantir a prestação de informações corretas e atualizadas sobre aspectos econômico-financeiros, operacionais, societários, administrativos, sociais e ambientais envolvidos nas atividades desenvolvidas;

2.3.4 Possibilitar a divulgação de informações para as partes interessadas no menor prazo e pelos meios mais rápidos disponíveis respeitadas as situações em que se aplicam regras de confidencialidade, como nas comunicações entre advogados e seus clientes;

2.3.5 Privilegiar a utilização de canais internos para expressar sugestões e críticas a ações ou posicionamentos de membros da alta administração ou de colaboradores para que recebam tratamento adequado conforme previsto neste código.



2.4. Colaboração.

O IJC conta com a colaboração de voluntários, que desempenham suas atividades de forma não remunerada (pro-bono). Assim como todos os demais colaboradores do IJC, essas pessoas devem ter o compromisso de atuar sempre em conformidade com os valores de doação e colaboração, permitindo que a rede de apoio do IJC o mantenha perene para atender os seus desafios atuais e futuros.



2.5. Diversidade e Inclusão.

O IJC respeita as diferentes culturas, costumes e valores individuais ou de grupos, nos locais ou regiões em que atua. O IJC prioriza o acolhimento de pessoas, independentemente de gênero, raça, etnia, nacionalidade, religião, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, posicionamento político, deficiência intelectual e demais deficiências, dentre outros.



2.6. Proteção ao Patrimônio do IJC.

Cabe aos colaboradores zelar pela integridade, pelo bom uso e conservação dos bens tangíveis móveis e imóveis (ativos imobilizados, equipamentos, maquinários) e intangíveis (reputação, imagem, propriedade intelectual, conhecimento, metodologias e informações consideradas como confidenciais ou sensíveis) do IJC. É proibido remover, utilizar e/ou apropriar-se de bens e recursos pertencentes ao IJC para benefício individual, de um grupo específico ou de terceiros.

3. RELACIONAMENTOS COM PARTES INTERESSADAS

O IJC manterá um relacionamento franco, transparente e construtivo com todos os públicos de interesse envolvidos em suas atividades, com o objetivo central de criar relações duradouras e harmoniosas, baseadas na confiança mútua e no cumprimento da legislação aplicável.

3.1 Pessoa com deficiência e sua família e demais pessoas atendidas.

O IJC visa prestar atendimento e orientação às pessoas atendidas e suas famílias. Para alcançar estes objetivos, os colaboradores e os membros da alta administração devem:

3.1.1 Atender a todas as pessoas com cordialidade, profissionalismo, prontidão, competência e eficiência, dispensando-lhes tratamento digno e respeitoso;

3.1.2 Prestar assistência, conforme padrões de qualidade definidos pelo IJC; e

3.1.3 Transmitir experiência e conhecimento com vistas a aumentar o bem-estar, a saúde e fomentar a inclusão da pessoa com deficiência intelectual na sociedade.

3.2 Voluntários e Funcionários.

Valorizamos o corpo de voluntários e funcionários e o trabalho que eles realizam. Neste sentido, cabe ao IJC:

3.2.1 Zelar pela saúde e segurança de todos nas atividades que desempenham, observando as normas legais, as regras internas aplicáveis e as melhores práticas de prevenção de acidentes;

3.2.2 Contribuir para um ambiente sadio, estimulante, diverso, inclusivo e democrático, onde o direito à negociação coletiva e à liberdade de opinião, expressão e associação sejam respeitados e no qual se cultive um clima de cortesia, confiança e cooperação;

3.2.3 Estimular o trabalho em equipe e o diálogo como forma de solucionar problemas; e

3.2.4 Respeitar e reconhecer a autoria de trabalhos, ideias, projetos e outras iniciativas de terceiros.



3.3 Associados.

Os associados do IJC devem ser tratados de modo cordial e respeitoso e ter assegurada a equidade no fluxo de informações. A superintendência geral ou outro profissional designado conduzirá a comunicação com os associados de forma direta, transparente e oportuna, provendo informações que lhes permitam acompanhar as atividades e os resultados do IJC e que sejam suficientes para que tomem decisões informadas nas assembleias gerais do IJC.



3.4. Fornecedores, prestadores de serviços, parceiros e clientes.

A relação do IJC com fornecedores ou prestadores de serviços, parceiros e clientes (pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas) deve ser conduzida com a diligência necessária para não expor o IJC a riscos legais, sociais, ambientais ou outros que possam de qualquer forma afetar a sua imagem e/ou reputação. Assim, no âmbito dessas relações, deve-se sempre:

3.4.1 Agir com honestidade, transparência, imparcialidade, integridade e os mais elevados padrões éticos, respeitando a legislação aplicável, os princípios da livre iniciativa e da lealdade na concorrência, seus valores, políticas e procedimentos;

3.4.2 Fundamentar decisões de contratação de fornecedores ou prestadores de serviços e a celebração de parcerias em aspectos técnicos, legais e econômicos, valendo-se de critérios objetivos, como conformidade técnica e desempenho, qualidade, melhor preço, prazos, condições de pagamento, de garantia e de pós-venda, riscos, visando o melhor custo-benefício para o IJC;

3.4.3 Selecionar fornecedores e prestadores de serviços que não possuam em seus quadros funcionários, sócios, conselheiros, diretores estatutários ou funções equivalentes que sejam membros da alta administração ou pessoas relacionadas a eles. A mesma vedação se aplica a colaboradores envolvidos no processo de tomada de decisão ou na gestão do contrato. Entende-se por relacionados pessoas



com as quais se mantenham relação amorosa, amizade ou familiar até 3.o grau;

3.4.4 Contratar fornecedores e prestadores de serviços que atuem conforme a legislação vigente e não possuam qualquer vínculo com exploração de trabalho adulto ou infantil;

3.4.5 Valorizar aqueles que sejam socialmente responsáveis, comprometidos com o bem-estar e segurança de seus empregados e com o desenvolvimento sustentável; e

3.4.6 Adotar no âmbito destas relações comportamento preventivo, reservado e formal, não dando abertura para abordagens que possam ser consideradas suspeitas, inadequadas, imorais ou ilícitas.



3.5 Poder Público e Agentes Públicos.

O IJC atua e, em grande medida, presta serviços para órgãos públicos, nas esferas municipal, estadual e federal, o que requer especial atenção de seus colaboradores e membros da alta administração. É vedado aos destinatários deste código utilizar recursos, bens e atividades desempenhadas pelo IJC para obter ou conceder quaisquer tipos de vantagens pessoais de/para autoridades e servidores de órgãos públicos, autarquias ou empresas de que participe o poder público de forma direta ou indireta.

São diretrizes seguidas pelo IJC nas interações com o poder público e com agentes públicos:

3.5.1 Respeitar princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

3.5.2 Atuar em conformidade com a legislação aplicável, em especial das Leis anticorrupção e com trâmites administrativos em todas as esferas.

3.5.3 Nunca se envolver em práticas de suborno, chantagem, corrupção, facilitação, ocultação ou em outras práticas ilegais ou não permitidas pela legislação ou mesmo a aparência delas.

3.5.4 Comportar-se preventiva, reservada e formalmente, não dando abertura para abordagens que possam ser consideradas suspeitas, inadequadas, imorais ou ilícitas.

3.5.5 Construir relacionamento íntegro e sustentável com governantes, autoridades públicas dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, nas esferas municipal, estadual e federal, baseado na transparência, honestidade, ética e respeito às leis vigentes.



3.5.6 Nunca atuar quando existir um conflito de interesses.

.....

3.6. Mídia.

O IJC mantém um canal aberto com a mídia em geral, tornando disponíveis e divulgando informações sobre suas atividades. Visando mitigar situações de risco, o IJC, assim como os colaboradores e membros da alta administração deverão adotar as seguintes medidas:

3.6.1 Assegurar que os contatos com a mídia ou pronunciamentos em nome do IJC sejam realizados exclusivamente pelo porta-voz designado para esta atividade ou representante do IJC naquele momento;

3.6.2 Assegurar que todo e qualquer contato com a mídia seja prévia e obrigatoriamente autorizado pela área de Marketing e Comunicação Institucional, sendo vedada qualquer forma de comunicação, incluindo por meio de redes sociais, em nome da IJC, realizada por qualquer pessoa não autorizada;

3.6.3 Não manifestar de forma pessoal opiniões que possam dar a entender que sejam o posicionamento do IJC. Esta tarefa cabe aos porta-vozes do IJC; e

3.6.4 Não divulgar, compartilhar ou expor, sob quaisquer argumentos, imagens, vídeos, áudios, cópias, fotocópias, arquivos ou meios que contenham informações internas, restritas e sigilosas ou sobre clientes, pacientes, usuários, parceiros e fornecedores, sem autorização expressa dos respectivos e com prévia anuência da gerência de Marketing e Comunicação Institucional.

.....

4. COMPORTAMENTOS PARA MITIGAR RISCOS

Para evitar que determinadas situações exponham o IJC a riscos, este código de conduta estabelece o comportamento esperado de cada um dos colaboradores e membros da alta administração no que diz respeito aos seguintes temas:

.....

4.1. Cuidados relacionados ao cumprimento da legislação anticorrupção.

O IJC não tolera a prática de qualquer ato que, de maneira intencional ou não, configure ou possa configurar delito ou que coloque em risco sua imagem e reputação. O IJC tem o firme compromisso de cumprir rigorosamente a legislação aplicável à sua atuação e à condução dos seus negócios.

As leis anticorrupção determinam que os seguintes atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira são passíveis de punição:

4.1.1 Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou a terceiro relacionado a ele;

4.1.2 Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo promover economicamente a prática dos atos ilícitos previstos nas leis; e

4.1.3 Usar uma interposta pessoa (laranja e/ou testa de ferro) para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.

É de responsabilidade de todos os colaboradores e membros da alta administração o conhecimento, a compreensão e a busca de meios para proteger a IJC contra procedimentos de corrupção e suborno, não sendo admitidos comportamentos omissos em relação a esses assuntos. O conhecimento de qualquer indício de ato corrupto deverá ser comunicado ao IJC, que quando e se necessário, comunicará às autoridades competentes.

As leis anticorrupção objetivam punir as pessoas jurídicas que participem de atos de corrupção contra a administração pública, nacional ou estrangeira. No entanto, a responsabilização da pessoa jurídica não exclui a responsabilidade individual de seus administradores, dirigentes ou de qualquer pessoa física que tenha participado do delito.



4.2 Cuidados ao oferecer hospitalidade, brindes e presentes.

Brindes (lembranças de pequeno valor monetário, que tenham o logotipo do IJC), presentes (bens materiais, convites, descontos, vale-presentes e outros) e hospitalidade (custeio de viagens, hospedagem, alimentação e transporte) não podem servir como meio para obtenção ou recompensa a quaisquer vantagens, benefícios ou ganhos indevidos.

Itens promocionais ou relacionados a campanhas institucionais do IJC poderão ser oferecidos a terceiros quando seu valor não exceder 10% do salário-mínimo vigente e apenas para fins de divulgação institucional do IJC e/ou seus produtos e serviços. Eventuais exceções deverão ser submetidas à prévia e expressa aprovação da superintendência geral.

É permitido o recebimento por colaboradores e membros da alta administração de itens promocionais que, em regra, contenham o logotipo do ofertante, distribuídos ao público em geral, como por exemplo mouse pads, calendários, canetas e agendas, quando limitado a valor correspondente a 10% do salário-mínimo vigente.



A oferta de hospitalidade é possível quando atrelada aos objetivos sociais e projetos do IJC e desde que respeite os parâmetros que esta utiliza para a realização de gastos da mesma natureza.

O pagamento de passagens aéreas e estadias para artistas convidados, de cachê para músicos e de outras despesas necessárias à realização de eventos institucionais não devem configurar violação ao presente código de conduta.

Aos colaboradores e membros da alta administração do IJC é expressamente proibido, na relação com agentes públicos ou privados:

4.2.1 Receber, independentemente do valor, dinheiro em espécie ou quaisquer bens ou serviços oferecidos por terceiros, mesmo em razão de sorteio ou concurso, em qualquer contexto relacionado direta ou indiretamente às suas atividades no IJC ou em troca de qualquer benefício ou vantagem indevida para o IJC e/ou terceiros.

4.2.2 Aceitar brindes, presentes, favores, serviços ou quaisquer coisas de valor ou utilidade que possam (i) caracterizar conduta imprópria, como o recebimento de propina ou a prática de ato de corrupção, (ii) impactar potencialmente em decisões e negócios do IJC (iii) comprometer seu juízo de avaliação; ou (iv) possivelmente comprometer a reputação do IJC.

4.2.3 oferecer, prometer ou dar, diretamente ou por meio de terceiros, dinheiro, pagamentos, presentes, cortesias, favorecimentos, benefícios, incentivos ou quaisquer outras vantagens para agentes públicos, partidos políticos e seus membros, candidatos a cargos políticos e pessoas com quem mantenham relação amorosa, amizade ou familiar de até 3º grau ou equiparados.



4.3. Cuidados relacionados a atividades eleitorais e político-partidárias.

O IJC é apartidário, ou seja, não defende institucionalmente bandeiras partidárias, mas sim posicionamentos técnicos e de defesa de direitos da pessoa com deficiência intelectual e de seus familiares. O relacionamento do IJC com agentes políticos deve, portanto, ser baseado exclusivamente nas demandas técnicas e de defesa e garantia de direitos, e nunca por afinidades partidárias. O IJC não exerce nem exercerá atividades político-partidárias. Por isso, tais práticas não devem ocorrer no ambiente do IJC nem em eventos organizados pelo IJC e nunca devem envolver o uso de seus recursos.

Não há restrição a que colaboradores e membros da alta administração participem de atividades político-partidárias, desde que seu envolvimento se dê em caráter pessoal, não interfira ou afete suas responsabilidades no IJC e nem exponha o IJC de forma a atender a interesses pessoais.



4.4. Cuidados relacionados à Lavagem de Dinheiro.

O IJC tem o compromisso de não se envolver, de qualquer forma, em atividades que possam ser consideradas lavagem de dinheiro. Em vista disso, é de suma importância que todos os colaboradores e membros da alta administração tenham conhecimento das operações que configuram indícios de lavagem de dinheiro.

São consideradas indícios de lavagem de dinheiro as seguintes operações:

4.4.1 Operações com valores sejam incompatíveis com a ocupação profissional e a situação financeira ou patrimonial declarada do pagador;

4.4.2 Que evidenciem alteração significativa em relação ao volume e/ou frequência de negócios das partes envolvidas;

4.4.3 Realizadas com a finalidade de gerar perda ou ganho para as quais falte, objetivamente, fundamento econômico;

4.4.4 Com a participação de pessoas naturais de, ou jurídicas constituídas em, países que não aplicam ou aplicam insuficientemente as recomendações do Grupo de Ação Financeira contra a Lavagem de Dinheiro e o Financiamento do Terrorismo - GAFI, e

4.4.5 Em que não seja possível identificar o beneficiário final.

Assim que identificados, os casos de suspeita de lavagem de dinheiro deverão ser reportados à IJC pelos canais de denúncia disponíveis.



4.5. Cuidados relacionados ao compromisso técnico e à ética profissional.

A atuação dos colaboradores e demais profissionais envolvidos nas atividades do IJC, em especial dos que atuam na área médica e de assistência à saúde, deve se pautar pelas seguintes diretrizes:

- *Efetividade: prover serviços adequados às necessidades dos atendidos;*
- *Segurança do paciente - evitar que a assistência prestada cause danos ao paciente;*
- *Equidade: prover assistência com qualidade a todos que necessitem, sem discriminação;*
- *Ética: agir de acordo com os ditames da ética profissional;*
- *Transparência: agir com transparência e comprometimento. Cabe aos colaboradores e membros da alta administração agir com transparência nas relações de trabalho.*

Além disso, devem também:

4.5.1 Exercer com eficiência as funções atribuídas e não fazer uso do cargo para solicitar ou aceitar favores ou serviços pessoais de subordinados ou terceiros;



4.5.2 Conduzir processos seletivos de novos colaboradores e/ou promoções internas com igualdade de oportunidade e tratamento, impedindo favorecimentos;

4.5.3 Cumprir e fazer cumprir leis, regulamentos, instruções e ordens de autoridades a que estiver subordinado;

4.5.4 Permitir e viabilizar o acesso a informações necessárias ao desenvolvimento de atividades, respeitando os direitos de propriedade intelectual e reconhecendo o mérito de trabalhos desenvolvidos por colegas, independentemente de sua posição hierárquica;

4.5.5 Preservar e ter preservada a saúde, integridade física e qualidade de vida no ambiente de trabalho, sendo vedado o consumo de bebidas alcoólicas e drogas ilegais durante a jornada e/ ou no ambiente de trabalho e o exercício de atividade laborativa sob o efeito destas substâncias;

4.5.6 Caso seja contratado por um outro empregador, comunicar esse fato formalmente ao seu superior imediato;

4.5.7 Representar o IJC em eventos, bem como ministrar palestras e apresentações pertinentes ao IJC somente com autorização prévia do superior imediato, da Gerência de Marketing e Comunicação e Centro de Ensino e Pesquisa quando aplicável, ou da superintendência geral;

4.5.8 Respeitar direitos de propriedade intelectual e direitos autorais, reconhecendo a autoria em documentos e projetos respectivos;

4.5.9 Comunicar formalmente ao superior imediato eventual envolvimento em atividades que possam de alguma forma comprometer o nome, a imagem ou a atuação do IJC, requerendo, quando for o caso, o seu afastamento temporário do cargo até que a situação seja esclarecida e as responsabilidades apuradas.



4.6. Cuidados nas ações envolvendo Pesquisas Científicas.

Pesquisas científicas são fundamentais para o estudo da deficiência intelectual e das áreas de conhecimento afins, para o desenvolvimento da ciência e avanços da medicina e para a promoção da qualidade de vida e da saúde humana. Quando envolvem humanos, manipulação genética e células-tronco as pesquisas têm regulamentações específicas, cuja observância e cumprimento são necessários para resguardar a integridade e os direitos dos participantes.

As pesquisas científicas a cargo do IJC serão conduzidas com consistência, ética, rigor técnico e profissional e observarão as seguintes diretrizes:



4.6.1 Analisar e aprovar previamente a pesquisa pela gerência da área em que será desenvolvida, pelo Centro de Ensino, Pesquisa e Inovação IJC e pelo Comitê de Ética em Pesquisa;

4.6.2 Divulgar resultados seguindo rigor ético e profissional, vedada qualquer forma de fraude, plágio, falsificação, adulteração de dados, dentre outras condutas;

4.6.3 Prover consentimento informado dos participantes, cabendo ao pesquisador responsável garantir que tenham clareza sobre o procedimento a ser realizado, riscos envolvidos, uso de suas informações e responsabilidade do IJC;

4.6.4 Garantir proteção à privacidade dos participantes da pesquisa, por meio da guarda de todas as informações obtidas durante o seu processo de desenvolvimento;

4.6.5 Declarar conflitos de interesses potenciais ou constatados na fase de submissão para aprovação do projeto de pesquisa;

4.6.6 Gerir recursos financeiros próprios ou de terceiros com rigor, garantindo adequada aplicação e evitando desperdícios.



4.7 Cuidados relacionados à confidencialidade e acesso a informações.

Para o cumprimento de seu propósito, o IJC coleta e trata dados pessoais e dados sensíveis de pessoas físicas (chamados na lei de “titulares”). Em respeito aos direitos dos titulares desses dados, todo o seu processo e tratamento, inclusive com a nomeação do Encarregado de Dados (DPO), está de acordo com o que determina a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD. Para tanto, o IJC possui uma Política de Privacidade que pode ser acessada em nosso site www.ijc.org.br como parte do Programa de Integridade e Ética.

Os colaboradores e membros da alta administração do IJC devem observar as seguintes diretrizes:

4.7.1 Manter confidenciais as informações não públicas do IJC e nunca as usando quando ainda não tiverem sido divulgadas ao público externo, salvo se a Superintendência geral autorizar a sua divulgação;

4.7.2 Não se utilizar de informações confidenciais do IJC, das pessoas com deficiência, suas famílias, ou de quaisquer partes interessadas, para obter vantagem para si ou para outrem.

4.7.3 Não utilizar ou repassar a terceiros, sem prévia autorização de sua supervisão imediata no IJC, informações confidenciais do próprio IJC, de seus clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais partes interessadas.



4.74 Garantir que documentos e projetos desenvolvidos pelo IJC em atividades internas ou quando da prestação de serviços a clientes sejam de propriedade do IJC, sendo sua divulgação ao público externo dependente de autorização da respectiva supervisão e validação da Gerências de Marketing e de mobilização de recursos, quando necessário.

4.75 Garantir que qualquer tipo de informação relacionada a dados pessoais seja protegido por mecanismos de segurança de acordo com a Lei Geral de Proteção de dados, evitando vazamentos ou utilização indevida dessas informações.

4.76 Garantir que, quando houver a necessidade de compartilhamento com terceiros de dados pessoais coletados e tratados pelo IJC, serão utilizados contratos ou outros instrumentos jurídicos com cláusula de proteção e confidencialidade dos dados compartilhados entre o IJC e esses terceiros.



4.8. Cuidados envolvendo conflito de interesses.

Colaboradores e membros da alta administração devem agir com lealdade, sem deixar que interesses privados se sobreponham ou interfiram nos legítimos interesses do IJC. Situações que apresentem ou possam dar margem a conflitos de interesses devem ser evitadas, de forma a não colocar em risco a imagem, a reputação, a segurança financeira e patrimonial do IJC, bem como a imagem e a reputação das pessoas envolvidas. Situações de conflito de interesses colocam em dúvida a qualidade das decisões tomadas e a integridade ética dos envolvidos.

Na condução de suas atividades, os colaboradores e a alta administração devem observar as seguintes diretrizes:

4.8.1 Não devem contratar, nem ter qualquer tipo de participação ou ingerência em processo seletivo ou de promoção interna de pessoas com quem mantenham relação amorosa, amizade ou familiar de até 3º grau²;

4.8.2 Não devem ser pessoas que mantenham relação amorosa, amizade ou familiar de até 3º grau² de outros colaboradores ou de membro da alta administração com quem tenham relação hierárquica direta ou indireta; atos de corrupção, extorsão, suborno, assédio ou quaisquer outras ilegalidades, em nenhuma de suas formas.

² Pais, avós, bisavós, filhos, netos, bisnetos, irmãos, tios e sobrinhos. Devem ser considerados também os parentes por afinidade, assim entendidos como genro, nora, sogro, sogra, enteado, padrasto e madrasta.

As ações desenvolvidas por colaboradores e por membros da alta administração devem se dar em benefício exclusivo do IJC e não podem servir a quaisquer interesses, monetários ou não, pessoais ou de grupos específicos. Em suas relações internas e externas devem privilegiar o tratamento justo, igualitário, cordial e respeitoso, independentemente da posição ou cargo que ocupem, não se admitindo quaisquer situações que configurem pressão, intimidação ou ameaça, qualquer forma de discriminação, preconceito ou assédio (moral, econômico, sexual, racial, de gênero, de orientação sexual ou de outra natureza).

Os atos, iniciativas, projetos ou transações realizadas em nome do, ou envolvendo interesses do IJC, devem ser precedidos de verificação sobre sua conformidade com a legislação vigente, devem zelar pelos interesses da organização e evitar situações ou circunstâncias que possam conflitar com esses interesses.

4.8.3 Não devem ter qualquer tipo de participação ou ingerência na contratação de fornecedores ou parceiros de qualquer natureza ligados a pessoas com quem mantenham relação amorosa, amizade ou familiar de até 3º grau². Caso um colaborador tenha relação amorosa, amizade ou familiar de até 3º grau² com um colaborador da empresa a ser contratada pela área do colaborador parente, ambos os envolvidos devem declarar esse fato às suas respectivas organizações para análise de eventual conflito de interesses ou aparência dele;

4.8.4 Não devem manter vínculos que reflitam interesses econômicos e/ou financeiros, prestar serviços nem ser remunerados por serviços prestados a outras organizações, clientes e/ou fornecedores do IJC, que possam representar riscos para o IJC;

4.8.5 Não devem utilizar bens do IJC, como telefones, aparelhos diversos, materiais ou informações de sua propriedade para a realização de trabalhos estranhos às atividades desenvolvidas pelo IJC.

Qualquer situação de conflito de interesse, real ou aparente, deve ser imediatamente reportada ao superior hierárquico e à gestão de conformidade.



4.9. Cuidados com o respeito no ambiente de trabalho

O ambiente de trabalho deve ser acolhedor, com relações de respeito mútuo, diálogo e inclusão. As pessoas devem ser valorizadas pela sua dignidade de sujeitos de direitos e obrigações, independentemente de suas diferenças culturais, ideológicas, opiniões políticas ou filosóficas, religião, origem, classe social, identidade de gênero, orientação sexual ou quaisquer outras diferenças, lembrando que essas diferenças só tornam a nossa convivência mais rica.



Os relacionamentos no ambiente de trabalho devem ser de cortesia, respeito mútuo, colaborativo, participativo nas decisões, de lealdade, transparência e confiança, fazendo com que a convivência dentro dos espaços do IJC seja de sentimentos de pertencimento e valorização.

5. CANAL DE DENÚNCIAS

Todos os colaboradores e os membros da alta administração devem zelar pelo cumprimento do disposto neste Código e comunicar a ocorrência de condutas inadequadas, indícios de violações de suas normas, da legislação anticorrupção ou práticas reputadas ilícitas nos termos da legislação vigente, por parte de pessoas envolvidas com o IJC ou de agente público.

O IJC conta com um canal destinado ao recebimento de denúncias sobre suspeitas de descumprimento e inobservância ao seu Programa de Integridade e Ética, incluindo este Código de Conduta. É dever de todo colaborador e membro da alta administração levar ao conhecimento da organização, por intermédio do canal denúncias, qualquer conduta que acredite ser contrária aos termos do Programa de Integridade e Ética do IJC.

As denúncias devem conter dados mínimos para que o procedimento investigatório seja realizado, tais como: identificação dos envolvidos, histórico de fatos, condutas inadequadas. Sempre que possível, as denúncias devem incluir documentos que evidenciem a alegação.

As denúncias podem ser encaminhadas ao *e-mail* **etica.ijc@resguarda.com** pessoalmente com a gestão de conformidade ou pelo telefone **0-800-891-4636**. Se o informante optar por não se identificar, basta utilizar o formulário disponível na página eletrônica do **IJC (www.ijc.org.br)** e não preencher os campos de identificação. Nos dois casos, as denúncias serão recebidas pela Gestão de Conformidade, que após a devida apuração, submeterá o caso à Comissão de Ética.

O IJC garante a confidencialidade e a não retaliação a todos os informantes de boa-fé, ainda que durante ou ao final do procedimento investigatório venha a ser comprovado que a conduta denunciada era ilegítima e irregular.

Denúncias realizadas com dolo ou má-fé, em relação às quais fique evidenciado o intuito de prejudicar ou expor alguém, serão objeto de procedimento de apuração específico que, ao final, será submetido à Comissão de Ética. Medidas corretivas poderão ser aplicadas.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

A reputação e a integridade ética do IJC são de responsabilidade de todos os colaboradores, dos membros da alta administração e daqueles que, de qualquer forma, integram as ações, serviços e atividades realizadas pelo IJC.

Para ser cumprido, este Código precisa ser divulgado aos seus destinatários e por eles entendido. Cabe aos colaboradores e aos membros da alta administração garantir que isso ocorra, especialmente quanto aos relacionamentos internos e externos sob sua responsabilidade.

As demais partes interessadas (direta ou indiretamente envolvidas) nas atividades do IJC serão informadas sobre a importância de sua adesão aos princípios aqui colocados

No caso de dúvidas sobre o presente Código de Conduta, sua aplicação ou sobre questões éticas, a liderança imediata é o primeiro caminho para o aconselhamento.

Este Código é de cumprimento obrigatório. É importante que todos conheçam as condutas que podem levar à aplicação de medidas disciplinares, incluindo o término da relação de trabalho e responsabilização nas esferas legais pertinentes.

Como este Código não esgota todas as possíveis questões éticas relacionadas, sua aplicação não se restringe a adoção pelo IJC de outras medidas que serão sempre orientadas pelo bom senso e pela legislação aplicável.

O Conselho de Administração é o responsável pela aprovação deste código, cabendo exclusivamente a esse órgão aprovar qualquer alteração em seu conteúdo.





INSTITUTO
Jô Clemente

Pioneirismo, Ciência e Inclusão da
Pessoa com Deficiência Intelectual

Telefone: 11 5080-7000

Site: ijc.org.br

E-mail: etica.ijc@resguarda.com