

CÓDIGO DE CONDUTA – PRÓ-VIDA

Este código define as expectativas para a conduta do Projeto Integral de Vida - Pró-Vida e, por meio dele, esclarecemos nossas responsabilidades para com os alunos, colaboradores em geral, dirigentes, fornecedores e prestadores de serviços, membros governamentais, parceiros, comunidade e etc.

Núcleo Rural Vargem da Bênção

Chácara nº 29

Recanto das Emas – DF

+55 61 3331-2132

+55 61 99298-6487

contato@providadf.org

SUMÁRIO

- 1) **Palavra da Instituição**
- 2) **Preâmbulo**
- 3) **Condutas Institucionais**
- 4) **Canal de denúncia**

PALAVRA DA INSTITUIÇÃO

O Projeto Integral de Vida – Pró-Vida é uma instituição civil de direito privado de caráter filantrópico e assistencial, sem fins lucrativos, que teve o seu início há mais de 30 anos.

A instituição tem como missão primordial o desenvolvimento integral de crianças e adolescente com atendimentos especializados, oferecendo um local seguro para que esses possam manifestar todos os seus talentos e possam ser acolhidos nas suas vulnerabilidades. Além disso, o Pró-Vida também se preocupa com o atendimento de toda a família do aluno (a) matriculado (a) para que, de forma efetiva, impacte a vida de toda a comunidade.

Dessa forma, o Pró-Vida entende a necessidade de preservar a ética e a integridade em todas as suas atividades, servindo de exemplo para a sociedade e assegurando que não terá problemas com fiscalizações e multas.

Visando manter o prestígio e respeitabilidade que já conquistou no seu âmbito de atuação, a instituição Pró-Vida orgulha-se de contribuir com a disseminação da cultura, da ética e da integridade para o desenvolvimento de uma sociedade mais íntegra.

A criação de um Código de Ética e de Conduta próprio e a abertura de um canal de denúncia corrobora o posicionamento da instituição como um importante aliado na defesa da ética e integridade de todos.

Com isso, a instituição dá mais um importante passo rumo à consecução da sua missão, qual seja, a integração de parceiros, serviços e programas em prol da atenção integral à criança e adolescente de forma transparência em todas as suas ações.

Esse documento está baseado nas Leis descritas abaixo e poderá ser adaptado conforme outras surjam.

PREÂMBULO:

O presente Código de Conduta do Pró – Vida contém as normas em rol EXEMPLIFICATIVO que devem ser seguidas pelos funcionários, colaboradores, alunos, fornecedores e prestadores de serviços, membros governamentais, parceiros, comunidade e a todas as pessoas que integram e/ou interagem com o trabalho desenvolvido pela entidade.

A penalidade por violar este Código poderá ser desde ações disciplinares até a demissão.

LEGISLAÇÃO CORRELATA:

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

I - educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria;

IV - educação infantil, em creche e pré-escola, às crianças até 5 (cinco) anos de idade.

LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL – Lei nº 9394/96

Art. 4º O dever do Estado com educação escolar pública será efetivado mediante a garantia de:

I - educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos de idade, organizada da seguinte forma:

a) pré-escola; (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

b) ensino fundamental; (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

c) ensino médio; (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

II - educação infantil gratuita às crianças de até 5 (cinco) anos de idade;

Art. 21. A educação escolar compõe-se de:

I - educação básica, formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio;

II - educação superior.

Art. 29. A educação infantil, primeira etapa da educação básica, tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança de até 5 (cinco) anos, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade. (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

Art. 30. A educação infantil será oferecida em:

I - creches, ou entidades equivalentes, para crianças de até três anos de idade;

II - pré-escolas, para as crianças de 4 (quatro) a 5 (cinco) anos de idade.

Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) – Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990

Dispõe sobre a proteção integral à Criança e ao Adolescente. Esse Estatuto é o principal marco legal e regulatório dos direitos das crianças e dos adolescentes no Brasil.

Lei 13.306/2016 altera o **ECA** e prevê que a educação infantil vai de 0 a 5 anos a alteração ocorreu em dois artigos:

Art. 54. (...)

IV - atendimento em creche e pré-escola às crianças de zero a cinco anos de idade;

Art. 208. (...)

III - de atendimento em creche e pré-escola às crianças de zero a cinco anos de idade;

PARECER 17/12 DO CNE

Quanto à jornada, de acordo com o que dispõe a Lei nº 11.494/2007, para todas as etapas da Educação Básica, as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Infantil estabelecem que a Educação Infantil deve ser ofertada às crianças em jornada parcial de, no mínimo, quatro horas diárias, ou em jornada integral, igual ou superior a sete horas diárias. É preciso levar em conta que a criança não deve permanecer em ambiente institucional e coletivo por jornada excessiva, sob o risco de não ter atendidas suas necessidades de recolhimento, intimidade e de convivência familiar.

LEI Nº 12.527, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011 – Lei de Acesso a Informação (LAI)

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, com o fim de garantir o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal.

Parágrafo único. Subordinam-se ao regime desta Lei:

(...)

Art. 2º Aplicam-se as disposições desta Lei, no que couber, às entidades privadas sem fins lucrativos que recebam, para realização de ações de interesse público, recursos públicos diretamente do orçamento ou mediante subvenções sociais, contrato de gestão, termo de parceria, convênios, acordo, ajustes ou outros instrumentos congêneres.

Parágrafo único. A publicidade a que estão submetidas as entidades citadas no **caput** refere-se à parcela dos recursos públicos recebidos e à sua destinação, sem prejuízo das prestações de contas a que estejam legalmente obrigadas.

LEI DE ARQUIVOS LEI Nº 8.159, DE 8 DE JANEIRO DE 1991

Dispõe sobre a política nacional de arquivos públicos e privados, é uma lei que dá aplicabilidade a dispositivos do **artigo 5º da Constituição de 1988**. Reafirma os princípios constitucionais ao explicitar em seu **art. 4º** que **“Todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular ou de interesse coletivo ou geral, contidas em documentos de arquivos, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado, à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas”**.

Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção)

Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais)

Dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

CAPÍTULO I – DO OBJETO

Art. 1º O presente Código de Ética e de Conduta da instituição Projeto Integral de Vida – Pró-Vida se funda nos compromissos e valores éticos que devem pautar o exercício de suas atividades profissionais, as relações internas entre os membros da diretoria, empregados, prestadores de serviços, voluntários e estagiários, e suas relações externas com servidores públicos, fornecedores de produtos e clientes.

Parágrafo único. A instituição adota uma política de estrita e incondicional observância de preceitos éticos, considerada instrumento fundamental da moderna gestão, o que significa sólido compromisso com a adoção de políticas, procedimentos internos e estrutura organizacional vocacionadas à prevenção e repressão a quaisquer condutas ilegais ou antiéticas, notadamente a corrupção ou qualquer outra conduta considerada fora dos padrões desejados.

CAPÍTULO II – DA ABRANGÊNCIA

Art. 2º Este Código se aplica a todos os colaboradores, sem exceção.

Art. 3º Para fins de entendimento desta norma define-se como colaborador:

Membros da diretoria, Diretor Pedagógico, Coordenador Pedagógico, Secretário Escolar, Nutricionista, Cozinheiro e Auxiliares de Cozinha, Auxiliares de Serviços Gerais, Auxiliar Administrativo, Porteiro, Motorista, Professores, Monitores, Voluntários e demais membros, que atuem prestando serviços em nome do Pró-Vida.

Parágrafo Único. Sempre que for estipulado algum contrato ele deverá ser firmado com o termo de compromisso padrão, declarando conhecer este código e firmando o compromisso de cumpri-lo na íntegra.

CAPÍTULO III – DOS PRINCÍPIOS ÉTICOS BÁSICOS

Art. 4º O PRÓ-VIDA não admite qualquer tipo de assédio ou situações que configurem pressões, intimidações ou ameaças no convívio, implícitas ou explícitas, entre colaboradores Diretor(a) Pedagógico(a), Coordenador(a) Pedagógico(a), Coordenador(a) Administrativo(a), Auxiliar Administrativo(a), Secretário(a) Escolar, Professor(a), Monitor(a), Nutricionista, Cozinheiro(a), Serviços gerais/Agente de conservação e limpeza, Auxiliar de Zeladoria, Porteiro(a), Agentes Patrimoniais e demais funções que integre o organograma da instituição, independentemente de seu nível hierárquico.

Art. 5º A instituição, visando atuar em consonância com seu propósito, tem trabalhado com base nos seguintes princípios, aplicáveis a todas as suas relações:

I – Princípio da honestidade, cujas condutas necessárias são, dentre outras:

- a) honrar com probidade todos os compromissos assumidos;
- b) portar-se de forma permanente com dignidade e honradez, dentro e fora da instituição;
- c) ser franco e leal em todas suas relações; e
- d) repudiar toda e qualquer prática de corrupção, pública ou privada, e de atos lesivos à Administração Pública, nacional ou estrangeira.

II – Princípio da integridade, cujas condutas necessárias são, dentre outras:

- a) agir com retidão na execução diária das rotinas profissionais;
- b) desenvolver suas atividades com o máximo de eficiência e efetividade;
- c) agir com transparência, respeito e integridade; e
- d) observar com rigor as regras e as normas éticas aplicáveis à atividade, especificamente aquelas tratadas no preâmbulo deste documento.

III) Princípio da veracidade, cujas condutas necessárias são, dentre outras:

- a) ter como norma de conduta o apego permanente à veracidade;
- b) fazer sempre afirmações verazes e construtivas; e
- c) utilizar a verdade como um instrumento para pautar todas as relações de convívio.

IV) Princípio da fidelidade, cujas condutas necessárias são, dentre outras:

- a) ser fiel e leal em suas convicções;
- b) cumprir com aquilo ao qual se obrigou;
- c) ser fiel ao público interno e externo, demonstrando dedicação e zelo em relação aos seus interesses; e
- d) honrar a confiança depositada à instituição pela comunidade.

V) Princípio do respeito à Pessoa Humana, cujas condutas necessárias são, dentre outras:

- a) valorizar a dignidade da pessoa humana como primado fundamental;
- b) tratar o semelhante da maneira como gostaria de ser tratado;
- c) zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho harmônico, fraterno e agradável;
- d) lembrar que a liberdade de cada um termina onde começa a do outro;
- e) vedar qualquer prática de assédio moral ou sexual; e
- f) respeitar ao próximo e repudiar qualquer tipo de discriminação, de qualquer natureza.

VI) Princípio da responsabilidade e do respeito, cujas condutas necessárias são, entre outras:

- a) executar com presteza, eficiência e exatidão os compromissos assumidos;

b) não permitir que conflitos internos e contingências pessoais interfiram na realização do propósito de sempre fazer o melhor para o desenvolvimento integral da criança e do adolescente;

c) comunicar-se adequadamente e com urbanidade com todos os funcionários e com a comunidade em geral.

VII) Princípio do meio ambiente equilibrado, cujas condutas necessárias são, entre outras:

a) zelar pela limpeza do ambiente;

b) fazer o descarte de lixo adequadamente;

c) lembrar que cuidar do meio ambiente é um dever de todos;

d) não deixar luzes acesas sem necessidade;

e) buscar sempre ensinar para as crianças e adolescentes a importância de preservar o meio ambiente;

f) proibição de desperdício de recursos; e

g) optar, preferencialmente, por uso de matérias reciclados.

VIII) Princípio do sigilo, cujas condutas incluem, dentre outras:

a) guardar sigilo sobre o que souber em razão do exercício profissional lícito, inclusive no âmbito do serviço público, ressalvados os casos previstos em lei ou quando solicitado por autoridades competentes; e

b) guardar todos os dados pessoais de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

CAPÍTULO IV – DOS DEVERES DOS DIRIGENTES

Art. 6º - São deveres do Dirigente:

I- Propiciar um ambiente de trabalho harmônico com oportunidades iguais de crescimento profissional e pessoal e de respeito à liberdade individual;

II- Oferecer ao colaborador uma política de remuneração justa e em sintonia com cargo e mercado de trabalho;

III- Assegurar as garantias individuais dos colaboradores e a confidencialidade das informações;

IV- Prestar conta, no devido tempo, dos valores, equipamentos e materiais utilizados no trabalho que pertençam à instituição, assumir responsabilidades e prometer a qualquer pessoa apenas o que efetivamente possa ser cumprido, seja para colaboradores, fornecedores ou instituições públicas, zelando pela credibilidade;

V- Recrutar, selecionar, treinar e executar práticas de remuneração, comunicação, promoção, desligamento, transferência entre outros, com imparcialidade, clareza e confidencialidade;

VI- Compreender e estimular o interesse de seus subordinados em participar das atividades extracurriculares;

VII- Manter uma boa comunicação utilizando todas as ferramentas de forma aberta e transparente;

VIII - Promover uma gestão participativa;

IX - Ser imparcial em suas ações, pautando sempre suas decisões em critérios técnicos e justos, sem constranger ou coagir seus subordinados em qualquer situação;

X - Assegurar que sua equipe conheça e aplique os preceitos do Manual, devendo ser também um exemplo de conduta a ser seguido pelos demais colaboradores; e

XI - Os dirigentes devem exercer suas atividades em consonância com os objetivos da instituição, devendo aplicar as sanções que forem necessários para o bom desenvolvimento das atividades da instituição.

CAPÍTULO V – DAS CONDUTAS INSTITUCIONAIS

Art. 7º - No exercício das atribuições profissionais, a conduta deve ser pautada por elevados padrões de ética, baseados no respeito, honestidade, compromisso, transparência e responsabilidade.

Art. 8º - A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais devem nortear toda e qualquer conduta, seja no exercício das atribuições profissionais ou fora dele.

Art.9º - Cada colaborador deve encontrar-se preparado para atender as necessidades das crianças e dos adolescentes, mantendo um ambiente aconchegante, seguro e estimulante, onde cada criança e adolescente se sintam protegidos e possam desenvolver suas potencialidades.

Art. 10 - O horário de trabalho corresponde a carga horária estabelecida no contrato de trabalho de cada colaborador, respeitando-se o intervalo para o almoço e o intervalo intrajornada, sendo vedado a realização de hora extra.

Art. 11 - As condutas devem levar em consideração não somente o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente o honesto e o desonesto, tendo como fim o bem comum.

Art. 12 - Os colaboradores do Pró-Vida devem atentar-se para condutas gerais aplicáveis a todos:

I - Não apresentar comportamento que prejudique o ambiente de trabalho e a formulação de críticas à reputação de colegas, superiores e a própria Instituição;

I - Obedecer às normas legais ou regulamentares que regem suas atividades, bem como os manuais normativos;

II - Promover relacionamento cooperativo e equilibrado no ambiente do Pró-Vida;

III- Comunicar, imediatamente, ao seu superior hierárquico, qualquer suspeita ou conhecimento de fatos que sejam contrários ou pareçam contrários aos princípios deste Código e que possam prejudicar a Instituição;

IV- Comunicar, imediatamente, no canal de denúncias, a ocorrência de pedido de execução de atividades ilícitas e/ou estranhas à sua atribuição;

V- Vedado repassar para outro logins e senhas, de caráter individual e intransferível;

VI- Trabalhar em conformidade com as leis e demais normas internas e externas;

VII- Manter o respeito mútuo e o bom relacionamento em todas as áreas, colaborando com a execução eficaz de todas as atividades;

VIII- Dedicar as horas de trabalho aos interesses da organização, abstendo-se de realizar atividades do seu interesse privado enquanto em serviço;

IX- Zelar pelo estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável, pautando as relações de trabalho com os superiores hierárquicos, colaboradores e subordinados, pela cortesia, respeito, honestidade,

imparcialidade, cooperação e cordialidade, independentemente de sua origem, raça, gênero, cor, sexo, idade, convicções filosóficas, credo religioso, classe social, orientação sexual, capacidade física e nacionalidade;

X- Agir com discrição, abstendo-se de comentar matérias relativas ao serviço em locais públicos ou com pessoas alheias ao trabalho;

XI- Manter a apresentação pessoal adequada à função exercida e à norma social e cultural da comunidade;

XII- A identificação deverá ser realizada pelo uso do uniforme durante o horário de trabalho ou mesmo em serviço externo. O uso do uniforme é obrigatório durante o horário de trabalho, devendo utilizar do bom senso evitando exposições inadequadas;

XIII- Aos colaboradores é obrigatório zelar pela aparência pessoal, apresentar-se sempre limpo, calçados fechados, unhas limpas e aparadas, dentre outras, de acordo com as normas das Diretrizes Pedagógicas e Operacionais para as Instituições Educacionais Parceiras que ofertam Educação Infantil, devendo, ainda, ser observado o uso obrigatório dos EPIs de acordo as atribuições inerentes a cada função;

XIV- Prezar pelo bom uso e conservação do patrimônio material e imaterial da entidade, seja móvel, veículos, equipamentos, tecnologia, estoque, documentos e publicações não deverão ser utilizados por nenhum funcionário para fins pessoais e nem ser fornecidos a terceiros;

XV - Cumprir as normas e orientações de segurança e saúde, com o objetivo de preservar a sua saúde e integridade pessoal;

XVI - Cumprir as normas de Saúde e Segurança da instituição, bem como utilizar os equipamentos de proteção individual (EPIs) em todas as atividades de trabalho que os exijam.

XVII - Atender nos prazos estabelecidos às solicitações e auditorias internas e externas; e

XVIII - Privar-se de atuar com desídia e/ou imprudência no papel desempenhado, fragilizando intencionalmente o principal objetivo do Pró-Vida.

Art. 13 - Configura conflito de interesses na relação de trabalho do Pró-Vida divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas;

CAPÍTULO VI – USO, DIVULGAÇÃO E SIGILO DE INFORMAÇÕES

Art. 14 - É dever do colaborador do Pró-Vida:

I- Guardar sigilo sobre dados, informações e operações do Pró-Vida, de seus funcionários, membros, de empresas coligadas ou subsidiárias, de prestadores de serviços e de fornecedores;

II- Fornecer informações, nos casos legais e de determinação judicial, antecedido de orientação;

III- Comunicar qualquer informação privilegiada, que possa vir a se tornar ato ou fato relevante, ao superior imediato;

IV- Não fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, dirigente, colaboradores, membros, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

V- Não disseminar qualquer tipo de informação que possa conter conteúdo calunioso ou difamatório;

VI- Não permitir o acesso de terceiros a sistemas de informações, operações e bancos de dados de responsabilidade e/ou propriedade do Pró-Vida, salvo se expressamente autorizado pelo dirigente da instituição; e

VII- Não utilizar informações privilegiadas a que tenha acesso para obter vantagens para si ou para terceiros.

CAPÍTULO VII - DAS REDES SOCIAIS:

Art. 15 - É vedado ao colaborador do Pró-Vida:

I- Publicar nas redes sociais qualquer assunto ofensivo à imagem e a honra do Pró-Vida e à imagem/reputação de seus colaboradores;

II- Comentar/compartilhar nas redes sociais quaisquer assuntos de caráter restrito ou sigiloso relativo ao Pró-Vida;

III- Publicar nas redes sociais fotos e imagens no interior da instituição que fragilizem a segurança e exponham informações;

IV- Manifestar-se em nome da instituição nas redes sociais, salvo nas condições previstas em norma;

V- Realizar gravações em áudio/vídeo de atendimentos, processos, atividades, reuniões sem a autorização do dirigente do Pró-Vida;

VI- É proibido armazenar conteúdo indevido e/ou particular, efetuar downloads de programa da web sem autorização prévia, assim como instalar e utilizar software não licenciados;

VII- É proibido o uso de celulares no horário de trabalho, salvo nos casos de uso para o desenvolvimento de atividades pedagógicas e administrativas, devendo ser previamente avisado a chefia imediata, conforme Circular nº 01/2019, de 02 de abril de 2019;

VIII- É vedado a criação de grupos de WhatsApp ou outra rede social, tendo como membros familiares dos assistidos e colaboradores, para envio de material pedagógico ou informações institucionais, salvo em situações previamente autorizadas pela chefia direta;

IX- Nenhum colaborador ou pessoa ligada à entidade está autorizado a criar mídias sociais, blogs e sites em nome da entidade. Qualquer colaborador que souber de tais práticas e que possam comprometer a imagem ou reputação da entidade deverá comunicar imediatamente a chefia imediata para que medidas cabíveis sejam tomadas, afinal, crimes virtuais deverão ser tratados na forma da lei; e

X- A utilização de mídias sociais na entidade ou fora dela em nome da entidade realizada por colaborador ou pessoa que represente o PRÓ-VIDA só deverá ser utilizada objetivando divulgar a verdade, em prol do desenvolvimento, de forma ética e moral, nunca de forma criminosa que possa caracterizar infração ao presente manual.

CAPÍTULO VIII - GRATIFICAÇÕES/ PRESENTES E BRINDES

Art.16 - É vedado ao colaborador, em razão de suas atribuições, aceitar favores, comissões, gratificações, vantagens financeiras ou materiais, doações, brindes ou presentes de qualquer natureza, para si ou para outras pessoas, oferecidos de forma direta ou indireta, resultantes ou não de relacionamentos com o Projeto ofertado pelo Pró-Vida e que possam influenciar em decisões, facilitação de negócios, beneficiamento de terceiros, ou causar prejuízo de imagem ao Pró-Vida.

Art.17 - Incluem-se como itens vedados: convites de caráter pessoal para viagens, hospedagens e outras atrações.

Art. 18 - A vedação de que trata o Código de Ética e Conduta se refere ao recebimento de presente de qualquer valor, em razão do cargo ou função que ocupa o colaborador, quando o ofertante for pessoa física, jurídica ou entidade que:

I- Tenha relacionamento com o Pró-Vida e que possa representar relacionamento impróprio ou prejuízo financeiro ou de reputação para a Instituição;

CAPÍTULO IX - MEIO AMBIENTE E TRABALHO

Art.19 - O PRÓ-VIDA deve agir de forma ambientalmente responsável e educar as crianças que estiverem aos seus cuidados sobre a importância das atitudes individuais e coletivas acerca da sustentabilidade devendo evitar qualquer tipo de desperdício no desempenho de suas funções, abordando e primando pelos 7Rs: repensar, respeite, responsabilize-se, recuse, reduza, reaproveite e recicle.

Art.20 - Todo colaborador deve zelar pela proteção do patrimônio do Pró-Vida, com a adequada utilização das informações, dos bens, equipamentos e demais recursos colocados à disposição para a gestão eficaz dos negócios.

Art. 21 - Os recursos materiais e meios de comunicação e instalações colocados à disposição não devem ser utilizados para fins estranhos às suas atividades profissionais.

CAPÍTULO X- DA RELAÇÃO ENTRE COLABORADORES E FORNECEDORES:

Art. 22 - A escolha e contratação de fornecedores devem basear-se em critérios técnicos, profissionais, éticos e transparentes. Estas escolhas devem sempre assegurar ao PRÓ-VIDA as melhores opções, considerando qualidade, oportunidade de negócio, capacidade de fornecimento, prazos e preços.

Parágrafo único: O acesso às áreas restritas ou áreas definidas para realização do atendimento e/ou serviço somente será liberado apenas se os prestadores de serviços/fornecedores estiverem devidamente identificados e autorizados.

Art. 23 - A aceitação de comissões, propinas ou oferta de dinheiro proveniente de fornecedores, prestadores de serviços e/ou assistidos em troca de favorecimentos de quaisquer tipos, deve ser considerada incorreta e antiética sob todos os aspectos.

Art. 24 - É dever do colaborador do Pró-Vida, no que couber:

I- Atuar com isenção e profissionalismo, rejeitando qualquer tentativa ou mesmo aparência de favorecimento no trato com fornecedores;

II- Comunicar-se com fornecedores de forma clara e objetiva, seja presencialmente ou não, utilizando o telefone ou e-mail corporativo;

CAPÍTULO XI - CORRUPÇÃO/ SUBORNO E ASSÉDIO:

Art. 25 - É expressamente proibido qualquer forma de concessão de vantagens e/ou privilégios a agentes públicos em razão da sua função, priorizando pela manutenção da ética nos assuntos que envolvam o PRÓ-VIDA e o Governo, em todas as suas esferas.

Art. 26 - É dever do colaborador, no que couber:

I- Pautar o relacionamento com órgãos, entidades e empresas na observação dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, assegurando ampla transparência de informação à sociedade; e

II- Jamais atrair membros, ou manter os atuais, mediante o oferecimento de benefícios não permitidos pelos normativos vigentes.

Art. 27 - No caso de denúncia, serão garantidos o sigilo e a confidencialidade das informações prestadas.

Art. 28 - É vedado ao colaborador:

I - Adotar práticas que configurem atos de corrupção e de lavagem de dinheiro;

II - Oferecer ou receber suborno;

III - Praticar qualquer tipo de assédio, mediante conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça;
e

IV - Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa.

Art. 29 - É vedado ao colaborador:

I - Desviar colega, prestador de serviço, estagiário ou jovem aprendiz para atendimento a interesse particular;

II - Exercer atividade paralela que provoque dúvida a respeito da integridade, moralidade, clareza de posições e decoro do colaborador;

III - Dar causa à divulgação na imprensa de fatos ou atos de que sabe inexistentes, causando exposição indevida do Pró-Vida e de seus representantes e colaboradores; e

IV - Adotar conduta discriminatória relacionada à origem, raça, gênero, cor, idade, religião, credo, classe social, incapacidade física ou intelectual.

Art. 30 - Constitui em enriquecimento ilícito e, portanto, é vedado ao colaborador, no que couber:

I - Receber, para si ou para outrem, dinheiro, bem móvel ou imóvel, ou qualquer outra vantagem econômica, direta ou indireta, gratificação ou presente de quem tenha interesse, direto ou indireto, que possa ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente de suas atribuições; e

II - Receber vantagem econômica de qualquer natureza, direta ou indireta.

Art. 31 - É proibido ao colaborador, no que couber:

II - Retardar ou deixar de realizar, indevidamente, suas atribuições; e

III - Revelar fato ou circunstância de que tenha ciência em razão das atribuições e que deva permanecer sigilo.

Art. 32- É vedado ao colaborador contratar fornecedores e/ou estabelecer parcerias que pratiquem trabalho infantil, escravo ou análogo, que adotem práticas contrárias à Carta Internacional dos Direitos Humanos, assim como os Estatutos do Idoso e da Criança e do Adolescente.

Art. 33 - Cientes de todos os termos e consequências do presente Código, os dirigentes e demais membros devem pautar suas ações como exemplo de conduta proba, honesta, eficiente, ética e moral para todos os colaboradores, clientes e cidadãos.

Art. 34 - É expressamente vedado:

I - Comentar com terceiros assuntos internos que envolvam informações confidenciais; e

II - Usar ou divulgar, a qualquer tempo, em proveito próprio ou de terceiros, informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas, ainda que após seu desligamento das atividades de dirigente e de membro estatutário.

Art. 35 - Qualquer violação a qualquer uma das normas e/ou orientações do mesmo resultará em medidas disciplinares apropriadas, podendo inclusive levar ao desligamento.

Art. 36 - A omissão diante do conhecimento de possíveis violações realizadas por terceiros (demais colaboradores) será igualmente considerada conduta antiética. O sigilo sobre a identidade, daqueles que relatarem ou participarem da investigação quanto a eventual violação deste manual de conduta profissional, será garantido pela instituição.

Art. 37 - Este Código de Conduta deve constar como anexo nos contratos de prestação de serviços do Pró-Vida, de forma a também orientar a conduta dos prestadores de serviço.

CAPÍTULO XII - DAS OBRIGAÇÕES DOS DISCENTES:

Art. 38- São Deveres dos Alunos:

I- Portar-se sempre de forma ética, respeitando as regras determinadas para o desenvolvimento de cada atividade;

II- Estejam presentes em todas as atividades desenvolvidas pelo Pró-Vida;

III- Apresentem-se sempre pontualmente para o pleno desenvolvimento das atividades realizadas no Pró-Vida;

IV- Empenhem, em todas as atividades, o seu maior comprometimento pessoal, buscando sempre o melhor aproveitamento e a aprendizagem;

V- Evitem situações detratoras, como brincadeiras inadequadas, utilização de aparelhos eletrônicos ou outras situações em momentos inadequados que possam prejudicar o pleno desenvolvimento das atividades;

VI- Não tragam para a Instituição objetos não condizentes com o ambiente;

VII- Apresentar sempre a agenda;

VIII- Entregar sempre os comunicados e bilhetes aos pais, evitando rasgá-los, riscá-los, descaracterizá-los, etc; e

IX- Contribuam para a construção de um ambiente saudável e seguro para todas as pessoas que frequentam a instituição e seus arredores.

CAPÍTULO XIII - DAS INFRAÇÕES E SANÇÕES DISCIPLINARES

Das Penalidades e Sanções Disciplinares

Art. 39 - Constitui penalidade disciplinar:

I – Agir contrário as normas estabelecidas neste código;

II - violar sigilo profissional;

III - deixar de cumprir, no prazo estabelecido as atividades a que foi demandado;

IV- solicitar ou receber de fornecedores qualquer importância para si ou para terceiros;

V - receber valores, de fornecedores, sem expressa autorização do constituinte;

VI - incidir em erros reiterados que evidenciem inépcia profissional;

VII - manter conduta incompatível com o esperado pela Instituição Pró-Vida;

VIII - praticar, o estagiário, ato excedente de sua habilitação;

IX - apresentar comportamento que prejudique o ambiente de trabalho e a formulação de críticas à reputação de colegas, superiores e a própria Instituição;

X - realizar atividades do seu interesse privado enquanto em serviço no horário em que deveria desempenhar atividades da Instituição;

XI - ter um mau comportamento, faltando com respeito mútuo em todas as áreas;

XII - repassar para outro logins e senhas, de caráter individual e intransferível;

XIII -executar atividades ilícitas e/ou estranhas à sua atribuição;

XIV - Desobedecer às normas legais ou regulamentares que regem suas atividades;

XV - Deixar de comunicar qualquer informação privilegiada, que possa vir a se tornar ato ou fato relevante, ao superior imediato;

XVI - Utilizar informações privilegiadas a que tenha acesso para obter vantagens para si ou para terceiros;

XVII - Publicar nas redes sociais qualquer assunto ofensivo à imagem e a honra do Pró-Vida e à imagem/reputação de seus colaboradores;

XVIII – Filmar, gravar áudio ou tirar fotos de colegas de profissão, crianças ou qualquer outra pessoa de dentro da instituição.

Parágrafo único - Cometer quaisquer das vedações previstas neste código, caracteriza a penalidade/infração, sujeito a sanções disciplinares.

Art.40 - Há três tipos de penalidades:

I – Advertência - é um aviso ao colaborador para que ele tome conhecimento do seu comportamento ilícito;

II – Suspensão - visa disciplinar, resgatar o comportamento do colaborador conforme as exigências da Instituição; e

III – Demissão – desligamento permanente da instituição.

Art.41 - As sanções disciplinares, aplicadas pelo dirigente, deverão ter por finalidade principal: disciplinar e instruir/educar os funcionários com o fito de evitar a repetição do ato gravoso que a originou.

Art.42- A aplicação de penalidades é uma faculdade do dirigente, ao qual é assegurado o princípio da discricionariedade e a capacidade de decisão quanto à aplicação ou não da sanção.

Art.43- A penalidade deve ser tempestiva à conduta faltosa. Ou seja, deve-se penalizar o colaborador (a) assim que se tiver conhecimento dos fatos e apurar a irregularidade praticada.

Art.44- Não é possível aplicar pena desproporcional à falta cometida. Deve-se levar em consideração o histórico profissional, eventuais falhas anteriores e até a existência de outras penalidades prévias.

Art.45 - Não é possível penalizar mais de uma vez pela mesma falta.

Art.46 - A ordem gradativa de sanções geralmente é seguida por advertências, suspensões e, quando não houver melhora por parte do funcionário ou pela prática de atitudes mais graves, a demissão, analisando o caso concreto.

CAPÍTULO XIV – DO COMITÊ DE ÉTICA DISCIPLINAR

Art.47 – O Pró-Vida terá um Comitê de Ética formado por 3 colaboradores, sendo eles:

I - 1 membro do setor pedagógico;

II - 1 membro do setor administrativo; e

III - 1 membro do setor de serviços gerais.

Parágrafo Único – Os membros do Comitê terão mandatos de 2 anos, podendo ser reeleito para mais um mandato.

Art.48- Também participam da comissão de ética como membros permanentes o Diretor (a) pedagógico e o Presidente da instituição Pró-vida. Esses membros não têm direito a voto, podendo apenas contribuir com opiniões, que não terão força vinculante.

Art. 49 – Os membros do Comitê serão eleitos da seguinte forma: o Presidente da Instituição, em concordância com o Diretor (a) pedagógico, escolherá os membros aptos para formar o comitê e levará para votação junto aos colaboradores do Pró-Vida que votarão se estão de acordo ou não com os membros escolhidos. Caso os colaboradores concordem elege-se os novos membros do Comitê, caso os colaboradores rejeitem os nomes escolhidos pelo Presidente, cabe a esse fazer uma nova lista e colocará em votação novamente.

Art.50- A comissão de Ética e Disciplina do Pró-Vida, é competente para:

- I – zelar pelo cumprimento e monitoramento do Programa de Integridade da Instituição;
- II – receber denúncias, inclusive anônimas, pelo endereço de e-mail ouvidoria@provida.com, e resguardar a identidade dos denunciantes;
- III - responder consultas que lhe forem formuladas, com a finalidade de orientar e aconselhar os colaboradores da Instituição, bem como estabelecer diretrizes e parâmetros éticos;
- IV - instaurar, instruir e julgar, em primeiro grau, os processos ético-disciplinares;
- V - propor à diretoria a aplicação de penalidades decorrentes do descumprimento deste Código;

VI - determinar a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas;

VII - prestar esclarecimento a quem tiver dúvidas sobre a interpretação deste Código;

VIII - organizar, promover e ministrar cursos, palestras, seminários e outros eventos da mesma natureza acerca da ética profissional;

IX - atuar como órgão mediador ou conciliador para buscar solução consensual nas questões que envolvam dúvidas e pendências entre os colaboradores e demais auxiliares, relacionadas à ética profissional;

X - expedir “Resoluções” para efetivo cumprimento do Código de Ética e Disciplina; e

XI - zelar pela dignidade da profissão e pelo cumprimento do Código de Conduta do Pró-Vida.

Art.51 - O Comitê de Ética e Disciplina do Pró-Vida funcionará:

I - em sessões ordinárias, extraordinárias e especiais; e

II - em audiências e diligências determinadas para instrução de representações e processos disciplinares.

Parágrafo Único - Das reuniões do Comitê de Ética serão sempre lavradas atas, as quais serão objeto da mais ampla publicidade interna.

Art.52 - O Comitê de Ética desempenha as funções:

a)Orientativa

a1 - Consultiva, quando demandada para prestar orientações que antecedem tomadas de decisões;

a2 - Educativa, pois a Comissão de Ética trabalha constantemente para que os servidores, colaboradores, estagiários e voluntários da Instituição entendam a importância de um trabalho ético;

b)Apurativa:

b1 - Investigativa, pois tem a competência para apurar infrações éticas, a fim de elucidar os fatos que envolvem denúncias de desvios éticos;

b2 - **Punitiva**, pois a Comissão de Ética é competente para aplicar a penalidade de advertência, Suspensão e Demissão;

c)**Representativa**: pois incumbe a Comissão de Ética representar a instituição.

CAPÍTULO XV – DO CANAL DE DENÚNCIAS

Art. 53 – No Projeto Integral de Vida – Pró-Vida a ética e integridade se consubstanciam em valores fundamentais de observância obrigatória.

§1º Em caso de suspeita de violação a qualquer dos preceitos aqui estabelecidos, é estimulado o envio de denúncia ao e-mail ouvidoria@providadf.org , a qual deve conter, dentre outras informações:

I – breve relato dos fatos;

II – nome dos envolvidos;

III – data do ocorrido; e

IV – se preventivo, quando o denunciante acredita que a violação possa ser consumada.

§ 2º Fica assegurada a confidencialidade do denunciante de boa-fé.

§ 3º O rastreamento do IP da máquina em que foi originada a mensagem é terminantemente proibido, de forma a assegurar a confidencialidade da denúncia e o anonimato do denunciante de boa-fé.

§ 4º Após o recebimento da denúncia, a Instituição terá o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, prorrogáveis por igual período, para adotar todas as medidas necessárias e apresentar resposta ao denunciante, se assim for possível.

Art. 54 – Existem outros canais de denúncia possíveis, tais como: o site (www.providadf.org) e urnas com folder apropriado disponíveis na própria instituição. Podendo também ser feita de forma presencial para qualquer um dos membros do Comitê.

§ 1º O membro do Comitê que receber a denúncia deve reduzir a termo o seu teor e no final o denunciante deve ler e, se concordar, assinar, atestando assim a veracidade da denúncia.

CÁPITULO XV - DO SERVIÇO VOLUNTÁRIO

Art. 55 - Considera-se serviço voluntário, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

Art. 56 - O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

Art. 57 - O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a Instituição Pró-Vida, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

Art. 58 - O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.

Art. 59 - É dever da Instituição Pró-Vida para com os Trabalhadores Voluntários:

I - Assegurar que nenhum colaborador ou voluntário receba tratamento discriminatório em consequência de sua raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, condição física, mental ou psíquica, opinião, convicção política ou qualquer outro fator de diferenciação individual;

II - Assegurar a disponibilidade e transparência das informações que afetam os colaboradores, preservando os direitos de privacidade no manejo de informações médicas, funcionais e pessoais a eles pertinentes;

III - Respeitar a diversidade e combater todas as formas de preconceito e discriminação.

Art. 60 - São deveres dos Trabalhadores Voluntários:

I- Cumprir com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as suas obrigações;

II - Não obter vantagens indevidas decorrentes de função ou cargo que ocupem;

III- Agir de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relacionam;

IV- Não praticar nem se submeter a atos de preconceito, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, assédio moral, assédio sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios e compromissos deste Código de Ética e Conduta;

V- Utilizar adequadamente os canais internos para manifestar opiniões, sugestões, reclamações, críticas e denúncias, engajando-se na melhoria contínua dos processos e procedimentos da Instituição;

VI- Respeitar a propriedade intelectual;

VII- Comunicar aos superiores hierárquicos qualquer situação que configure aparente ou potencial conflito de interesses;

VIII- Respeitar o sigilo profissional, exceto quando autorizado ou exigido por lei;

IX- Não exigir, nem insinuar, nem aceitar, nem oferecer qualquer tipo de favor, vantagem, benefício, gratificação, para si ou para qualquer outra pessoa; e

X- Guardar sigilo das informações estratégicas e das relativas a atos ou fatos relevantes ainda não divulgados, às quais tenham tido acesso, bem como zelar para que outros também o façam.

Parágrafo Único - Ficam ressalvados que as demais regras de condutas éticas serão aplicadas ao serviço voluntário, no que couber.

CÁPITULO XVI - COMPRA E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Art. 61 - Todas as aquisições de bens e serviços são restritas exclusivamente ao setor competente e responsável por tal atividade.

Art. 62 - As autorizações de compras ou contratações devem ser formalizadas e realizadas com total transparência e seguindo toda a legislação pertinente.

Art. 63 - As relações com prestadores de serviços ou terceiros contratados serão, sempre que possível, formalizadas por escrito. Tais contratos garantirão o cumprimento da legislação aplicável e das melhores práticas do direito vigente, assegurando, ainda, o direito à realização de auditorias independentes e à resolução contratual caso a outra parte contratante não observe a normativa legal pertinente.

Art. 64 - Nas discussões para negociação ou prorrogação de contratos, não pode ter como objetivo obter vantagem indevida.

Art. 65 – Os colaboradores devem estar comprometidos com a manutenção do sistema de livros e registros contábeis e financeiros de modo transparente, automatizado, atualizado e preciso, observando rigorosamente a legislação e as normas regulatórias aplicáveis.

Art. 66 - Fica expressamente proibido:

I - Falsificação de livro, registro ou conta.

II - Lançamentos inexistentes ou incorretos.

III - Lançamentos falsos com a finalidade de receber algum benefício do resultado da empresa.

IV - Ocultação ou falsificação de resultado para Auditoria Interna ou Externa

CAPÍTULO XVII – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 67 – Todos os colaboradores do Projeto Integral de Vida – Pró-Vida deverão ter amplo conhecimento do presente Código de Ética e Conduta, comprometendo-se a cumpri-lo integralmente.

Art. 68 – É dever dos colaboradores, ao tomar conhecimento do presente Código, assinar o Termo de Adesão e Comprometimento anexo e entrega-lo ao Departamento responsável para o devido arquivamento.

Art. 69 – Dúvidas a respeito dos termos do presente Código de Ética e Conduta podem ser dirimidas pelo Comitê de Ética da Instituição.

Brasília, 31 de janeiro de 2022

Projeto Integral de Vida – Pró-Vida