



CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA


AMORIM
LAW FIRM

TEMAS TRATADOS

1. INTRODUÇÃO 4

- 1.1. Quem deve vivenciar o Código de Conduta Ética da ALF? 4
- 1.2. Como o Código de Conduta Ética dever ser aplicado? 5
- 1.3. Canal de ética 5

2. AMBIENTE DE TRABALHO 6

- 2.1. Respeito e ediciência com o jovem 6
- 2.2. Respeito à diversidade 7
- 2.3. Assédio e discriminação 7
- 2.4. Preservação dos bens e recursos da ALF 9
- 2.5. Fraude 10
- 2.6. Álcool, drogas e porte de armas 12

3. CONFLITOS DE INTERESSES 13

- 3.1. Atividade paralela 13
- 3.2. Relacionamento afetivo e relação de parentesco 14
- 3.3. Envolvimento político 15

4. AMBIENTE DOS POLOS OU NÚCLEOS DE FORMAÇÃO DA ALF 16

- 4.1. Discriminação e preconceito 18
- 4.2. Bullying e assédio 19
- 4.3. Relacionamento e conduta no ambiente do Polo ou Núcleo de Formação 21
- 4.4. Preservação do ambiente físico de trabalho 21
- 4.5. Segurança física dos Jovens Aprendizes e funcionários 22
- 4.6. Outras condutas 22

5. PROGRAMA DE COMPLIANCE 24

- 5.1. Departamento de Controladoria e Compliance 25
- 5.2. Comitê de Ética e Riscos 26

6. DISPOSIÇÕES FINAIS 27

- 6.1. Vigência e aplicação 27
- 6.2. Dever de difundir 27
- 6.3. Compromisso com o Código de Conduta Ética 28

CARO FUNCIONÁRIO/COLABORADOR, PARCEIRO, JOVEM OU ESTAGIÁRIO

Bem-vindo ao Código de Conduta Ética da ALF!

Este Código de Conduta Ética é uma evolução natural de todo o nosso trabalho de gestão, que vem gradualmente se consolidando e melhorando cada vez mais. Ele foi construído a partir da contribuição de vários grupos de diversas áreas da ALF. Nosso Código de Conduta Ética busca fornecer, de maneira clara e simples, regras e princípios que devem guiar todas as nossas ações. Acreditamos que o nosso compromisso com os padrões éticos é a melhor forma de ser exemplo para nossos funcionários, parceiros e, sobretudo, para nossos jovens. Sempre que estiver em dúvida sobre qualquer ponto, você pode procurar pelo Comitê de Ética e Riscos, ou o gerente ou o diretor ligado a você. Da mesma forma, caso você acredite que outra pessoa ou mesmo a ALF não esteja alcançando o padrão deste Código de Conduta Ética, recomendamos fortemente que relate o tema às instâncias responsáveis por meio do canal oficial:

Site: www.amorimlawfirm.com

Contamos com a participação de todos!

Convidamos você a ler e a vivenciar o Código de Conduta Ética da RENAPSI.

Um abraço, a Direção.



INTRODUÇÃO

Este Código de Conduta Ética da ALF estabelece os preceitos básicos de conduta profissional para todos os Destinatários (funcionários, parceiros, jovens, estagiários) envolvidos nas atividades da ALF, os quais devem ser vividos e divulgados por todos durante suas atividades profissionais. Nossas atitudes devem ser exemplo de ética e conduta para todos com quem nos relacionamos.

O Código de Conduta Ética da ALF tem como propósitos básicos: estabelecer princípios, diretrizes e normas gerais que devem pautar comportamentos, assim como parâmetros que irão auxiliar a busca por uma atuação ética e íntegra. Em adição a isso, todos os demais compromissos expressos pela ALF por meio de normas, regimentos, regulamentos e políticas, igualmente alinham-se ao presente conjunto de valores e nele se inspiram. A última página deste Código de Conduta Ética contém um termo de ciência que confirma que o destinatário recebeu uma cópia deste documento e está familiarizado com o seu conteúdo.

1.1. QUEM DEVE VIVENCIAR O CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA ALF?

Este Código de Conduta Ética destina-se a:

- a. Todos os funcionários/colaboradores, estagiários, aprendizes, diretores, associados, membros do conselho de administração e de comitês da ALF;
- b. Todos os parceiros da ALF com quem a Instituição mantém relações jurídicas e institucionais para a execução de suas atividades, os quais devem se comprometer com algumas regras básicas de conduta naquilo que lhes for cabível;
- c. Todos os fornecedores, distribuidores, parceiros comerciais e prestadores de serviço da ALF.

Todas essas pessoas são, em conjunto, aqui denominadas Destinatários.



1.2. COMO O CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DEVER SER APLICADO?

A aplicação depende de cada um de nós, tanto em relação à nossa própria conduta quanto em relação à atitude de todos com quem interagimos. Assim, sempre que tomarmos conhecimento acerca de uma violação deste Código de Conduta Ética, agiremos para corrigir o problema e prevenir novos casos. Todos os relatos recebidos serão apurados e, dependendo das circunstâncias, resultarão em ações corretivas, preventivas e/ou disciplinares – tais como treinamentos, aconselhamento e, se for o caso, aplicação de sanções, que poderão resultar na rescisão do contrato de trabalho ou do relacionamento comercial mantido com a ALF pela pessoa que violar este Código de Conduta Ética. Nenhum tipo de retaliação será praticado contra qualquer pessoa que relate uma situação de descumprimento deste Código de Conduta Ética, mesmo porque isto pode ser feito de forma anônima e sigilosa.

1.3. CANAL DE ÉTICA

Disponibilizamos canais de comunicação com mecanismos de garantia de confidencialidade para receber informações ou denúncias, identificadas ou anônimas, sobre eventuais descumprimentos dos princípios defendidos pela ALF. Os relatos recebidos serão apurados e o resultado desta apuração será discutido pelo Comitê de Ética e Riscos.

**Seu contato
é anônimo!**



2. AMBIENTE DE TRABALHO

A ALF está comprometida em conduzir suas atividades em conformidade com as leis e as regulamentações de segurança no trabalho, saúde e meio ambiente. Também espera que os colaboradores interajam entre si e com quaisquer terceiros com cordialidade, confiança, respeito e honestidade, independentemente de posição hierárquica, cargo ou função. Incentivamos nossos colaboradores a adotar os mais altos padrões de convivência, não apenas entre funcionários, mas também nas relações com nossos Jovens Aprendizes, parceiros, fornecedores e distribuidores

2.1. RESPEITO E EFICIÊNCIA COM O JOVEM

Todos os colaboradores da ALF, independentemente de sua posição hierárquica, têm respeito e reverência para com seu público alvo, qual seja o jovem e sua família, em todas as suas necessidades e demandas próprias da faixa etária e da condição socioeconômica. Todos os esforços da Instituição são voltados para o aprimoramento constante da operacionalização do programa e do atendimento educacional e psicossocial prestado. Assim, é indispensável a todos os colaboradores:

a.

Desempenhar as atribuições de sua função com elevado senso de comprometimento, responsabilidade e proatividade;

b.

Exercer as funções com precisão e nos prazos requeridos;

c.

Desempenhar as suas atividades sempre buscando superar desafios;

d.

Buscar propostas inovadoras e de melhoria contínua dos processos da ALF;

e.

Reconhecer os erros cometidos, corrigi-los e identificar formas de evitá-los.

A boa convivência no ambiente de trabalho é importante para a qualidade de vida!



2.2. RESPEITO À DIVERSIDADE

A ALF acredita no potencial das pessoas e respeita os indivíduos de todas as origens, capacidades, orientações e opiniões. Valorizamos a diversidade e estimulamos um ambiente inclusivo capaz de promover a expressão, a criatividade, a inovação e as conquistas individuais. Acreditamos que a diversidade – de pessoas e de ideias – inspira inovação, proporciona conhecimentos importantes sobre os nossos Jovens Aprendizes e aumenta a nossa vantagem competitiva no mercado. Estamos empenhados em tratar todo o público interno e externo de forma justa e equânime. Procuramos desenvolver e reter uma força de trabalho com diversas origens, experiências, abordagens e ideias e partilhamos esta visão com as empresas e os indivíduos com quem mantemos relações institucionais.

Pautados por este respeito:

- Contratamos, retemos e promovemos os funcionários com base em qualificações, habilidades, conquistas e méritos;
- Tratamos uns aos outros com dignidade e respeito, promovendo ambiente de comunicação franca e aberta;
- Esperamos que nossos parceiros atuem de forma consistente com as nossas práticas de conduta.

**Assédio
constrange
e é crime!**

2.3. ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

A ALF preza pela dignidade de cada um de seus colaboradores e pelo direito a ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio. As decisões sobre contratação, salário, benefícios, promoção, sanções, rescisão ou aposentadoria se baseiam, exclusivamente, nas habilidades do funcionário em desempenhar seu trabalho.

- **O assédio moral consiste em expor alguém a situação de humilhação discriminatória de modo repetitivo e constante.**

A pessoa que sofre assédio moral geralmente é exposta a situações que não fazem parte de suas incumbências ou é levada a tolerar palavras e atitudes que atentam contra a sua dignidade.

- **No Código Penal, o assédio sexual é definido como o constrangimento de alguém com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual, aproveitando-se de condição de superioridade hierárquica ou influência sobre a vítima, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.**



- **No Direito do Trabalho e no Direito Civil, o assédio é configurado mesmo nas relações em que não há hierarquia entre as partes. Assim, o(a) assediador(a) poderá ser demitido(a) por justa causa e ainda pagar eventual indenização se pleiteada pela vítima, mesmo que não haja relação de hierarquia entre as partes.**

O assédio sexual é crime previsto no Código Penal Brasileiro e será tratado como tal pela ALF. Quaisquer situações que envolvam humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento são consideradas assédio, sejam elas relacionadas a cor, sexo, orientação sexual, idade, competência, condição médica, religião, ideologia política, nacionalidade ou condição social.

A ALF incentiva a denúncia aberta e imediata ao Departamento de Controladoria e Compliance de qualquer tentativa, real ou suspeita, de assédio ou discriminação envolvendo quaisquer de seus Destinatários. Este relato pode ser encaminhado por meio do seguinte canal de comunicação:

Site: www.amorimlawfirm.com

A ALF investigará todas as denúncias e, conforme o caso, relatará quaisquer práticas ilícitas às autoridades competentes

Você sabia...

- Que a exigência de favores sexuais como prerrogativa para a obtenção de promoção ou mesmo como ameaça para que a vítima não seja demitida é um exemplo comum de assédio sexual?
- Que o assédio sexual é crime previsto no Código Penal Brasileiro, com pena que pode chegar a até 2 anos de detenção?



Conduta esperada e estimulada

- Caso acredite ter sido discriminado ou assediado, ou tenha conhecimento de uma situação de discriminação ou assédio envolvendo um ou mais Destinatários, sejam instrutores, Jovens Aprendizes, parceiros ou fornecedores, você deve relatar a situação imediatamente ao Departamento de Controladoria e Compliance da ALF, por meio dos canais de comunicação acima mencionados. Todos os relatos serão apurados e a identidade do denunciante será mantida em sigilo.



Condutas reprovadas

- Você não deve ter uma postura ofensiva, seja ela verbal, física ou virtual, que constranja outros Destinatários, quer sejam funcionários, instrutores, Jovens Aprendizes, clientes, fornecedores, distribuidores ou visitantes durante o exercício de sua atividade profissional, dentro ou fora da ALF;
- Você não pode praticar atos que configurem discriminação ou assédio moral ou sexual durante a sua atividade profissional, dentro ou fora da ALF, sob pena de sofrer as sanções previstas neste Código de Conduta Ética, assim como responsabilizar-se civil e criminalmente pelos seus atos.

2.4. PRESERVAÇÃO DOS BENS E RECURSOS DA ALF

Os bens e recursos da ALF incluem instalações, infraestrutura (física e virtual), equipamentos, veículos, mobiliário e recursos e aplicações financeiras. De acordo com a função exercida por nosso Destinatário, a ALF disponibilizará os recursos necessários para o melhor desempenho de sua atividade profissional, tais como computadores, acesso à Internet, email, telefone, veículos, máquinas e móveis, entre outros.

- O Destinatário deve utilizá-los com **prudência**, respeitando as **normas de segurança do trabalho e saúde ocupacional**, bem como preservar a sua integridade;
- Os bens disponibilizados pela ALF devem ser **utilizados exclusivamente** para atividades relacionadas à Instituição, observadas as demais disposições estabelecidas em políticas específicas, sendo expressamente proibido emprestá-los, alugá-los, negociá-los, trocá-los ou doá-los sem as devidas autorizações;
- Os Destinatários devem zelar pela **conservação** dos bens e recursos da ALF, **evitando desperdícios e gastos desnecessários**;
- A Internet e o email são fornecidos pela ALF aos Destinatários **para uso profissional**. Espera-se que estes recursos sejam utilizados de maneira coerente com as políticas e os procedimentos de Tecnologia da Informação da ALF, inclusive com a adoção da Política de Segurança da Informação.

Condutas esperadas e estimuladas



- Você pode utilizar os bens disponibilizados pela ALF para realizar o seu trabalho de forma adequada e eficiente, respeitando as normas de conservação e uso do bem cedido;
- Você pode utilizar moderadamente a Internet fornecida pela ALF para fins pessoais, desde que não prejudique o andamento do seu trabalho e não viole a Política de Segurança da Informação, este Código de Conduta Ética ou qualquer legislação vigente no país;
- Você deve usar os recursos disponibilizados pela ALF de forma correta e moderada, atentando para eventuais desperdícios decorrentes de má utilização. A ALF monitorará a utilização de todos os recursos próprios que sejam cedidos aos Destinatários, inclusive o uso de emails e programas de computador

Condutas reprovadas



- Você não deve requisitar um equipamento da ALF para utilização exclusivamente pessoal ou para atividade que represente conflito de interesse. Todas as solicitações para a aquisição de bens ou a utilização de recursos da ALF devem ser realizadas com objetivo estritamente profissional. Caso você tenha alguma dúvida se pode ou deve solicitar determinado bem ou recurso, pergunte ao Departamento de Controladoria e Compliance;
- Você não pode se apropriar indevidamente do patrimônio pertencente à ALF ou a outros Destinatários;
- Casos de furto ou de apropriação indébita serão tratados como infração grave a este Código de Conduta Ética e, conforme o caso, relatados às autoridades competentes, com eventuais desdobramentos civis e criminais;
- Você não pode utilizar os meios eletrônicos fornecidos pela ALF para jogos, troca ou armazenamento de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório. Caso identifique o uso indevido dos recursos fornecidos pela ALF, denuncie a prática ao Canal de Ética!

2.5. FRAUDE

A fraude ocorre quando o Destinatário induz a ALF ou algum terceiro a erro a fim de obter alguma vantagem para si ou para terceiros. São exemplos de fraude a falsificação de documentos (recibos, por exemplo), a alteração indevida de dados contábeis e a alocação proposital de despesas em centros de custos inadequados. Qualquer comportamento ou transação que vise desviar ou auferir benefícios financeiros ou de qualquer outra natureza para você ou para terceiros, incluindo apropriação indevida de ativos da ALF ou de parceiros, não somente é uma violação a este Código de Conduta Ética e aos termos do seu contrato, mas também configura crime!

A ALF incentiva a denúncia aberta e imediata ao Departamento de Controladoria e Compliance de qualquer tentativa, real ou suspeita, de fraude envolvendo a ALF e/ou seus Destinatários. Este relato pode ser encaminhado por meio do seguinte canal de comunicação:

Site: www.amorimlawfirm.com

A ALF, investigará todas as denúncias e, conforme o caso, relatará quaisquer práticas fraudulentas ou ilegais às autoridades competentes, além de exercer todos direitos aplicáveis nas esferas civil e criminal.



Condutas esperadas e estimuladas



- Caso seja sua responsabilidade, você deve manter os registros, os livros e as contas da ALF de forma precisa e correta, em conformidade com a legislação vigente e com as melhores práticas do mercado;
- Selecionar nossos parceiros cuidadosamente, atentando sempre às políticas aplicáveis às contratações, e fazer com que eles mantenham os mesmos altos padrões que a ALF exige de seus Destinatários.

Condutas reprovadas



- Você não pode, em nenhuma hipótese, prestar contas utilizando-se de recibo forjado ou que não corresponda ao gasto efetivamente realizado. Da mesma forma, não é permitida a aprovação de despesas por qualquer funcionário que não possua alçada para tal;
- Você não está autorizado a ocultar, alterar, falsificar, manipular ou omitir intencionalmente qualquer tipo de informação ou documento, como balanços, relatórios, documentos fiscais, dinheiro, provas e notas.

Fique atento a situações como esta:

Estou com muito trabalho acumulado e gostaria de emprestar o meu notebook ou a minha senha para alguém da minha equipe lidar com as aprovações nos sistemas da ALF em meu nome. Tenho total confiança nesta pessoa e não me importaria de compartilhar minha senha. É possível? **Não!** Os Destinatários **jamais** devem compartilhar suas senhas pessoais. Os níveis de alçada são estruturados de forma a que cada colaborador tenha responsabilidades condizentes com a sua formação e maturidade. Se você ignorar esses controles, estará enfraquecendo a segurança de nossos sistemas, evitando suas próprias responsabilidades e colocando a sua equipe em posição delicada de violação de políticas – além de facilitar a ocorrência de fraudes. Se for o caso, converse com o seu gestor sobre o assunto.



2.6. ÁLCOOL, DROGAS E PORTE DE ARMAS

Com o objetivo de manter ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os nossos Destinatários, algumas regras relativas ao consumo de álcool e de drogas e ao porte de armas devem ser observadas.



Conduta tolerada

- Fumar fora dos limites físicos da ALF, isto é, dos portões da Instituição para fora.



Condutas reprovadas

- Você não pode exercer suas funções, ingressar ou permanecer em nossas dependências ou em atividades externas relacionadas à ALF sob o efeito de bebidas alcólicas, drogas ilícitas ou entorpecentes;
- O consumo de álcool não é permitido nos ambientes da Instituição, em quaisquer dos Polos ou Núcleos de Formação em que a ALF tem atividades de formação de jovens;
- Não é permitido a nenhum Destinatário ou visitante (exceto pessoas com porte de arma) manter ou portar qualquer tipo de arma (facas, canivetes, armas de pressão, chumbinho, fogo, etc.) em nossas dependências ou em atividades externas relacionadas à ALF. Os prestadores de serviços que utilizem armas como instrumento de trabalho devem estar devidamente identificados, treinados e autorizados.



3. CONFLITO DE INTERESSES

Nossos colaboradores têm como objetivo fundamental sempre agir no melhor interesse da ALF e de nossos jovens e parceiros. Por conseguinte, pode ocorrer conflito de interesses quando o colaborador se encontra em situação que possa levá-lo a tomar decisões motivadas por outros interesses que não os da ALF e de seus programas. Portanto, comunicação e vigilância são primordiais para assegurar que nenhum colaborador se coloque em situação na qual os seus interesses ou relacionamentos pessoais possam gerar conflito com os interesses da ALF.

As decisões tomadas pelo colaborador não podem ser influenciadas por quaisquer oportunidades, ganhos financeiros ou outros benefícios, reais ou potenciais, para este ou para terceiros, incluindo amigos, parentes ou parceiros comerciais. Todos os colaboradores devem evitar situações que envolvam conflito de interesses, ainda que apenas aparente. Caso o colaborador entenda que alguma das situações acima é aplicável ao momento em que se encontra, deve procurar por seu gestor direto ou pelo Departamento de Controladoria e Compliance para que juntos possam avaliar os riscos concretos.

A seguir, são especificadas algumas situações em que existe potencial conflito de interesses, para as quais você deve, necessariamente, consultar seu gestor direto ou o Departamento de Controladoria e Compliance. Esta consulta deve ser feita antes de dar início a atividades que possam desencadear situação potencialmente conflituosa.

Conflito de interesses é quando seus interesses pessoais conflitam com os interesses da ALF.



3.1. ATIVIDADE PARALELA

Considera-se atividade paralela de funcionário da ALF o desempenho de outra atividade profissional, remunerada ou não, além daquela desenvolvida na Instituição. Trabalhos pontuais ou eventuais realizados por nossos funcionários não relacionados à ALF também são considerados atividade paralela.



Conduta tolerada

- Você pode desempenhar atividades paralelas sempre que estas forem realizadas fora do seu horário de trabalho, não prejudiquem o seu rendimento na ALF e não conflitem com os interesses da ALF ou com as atividades por ela desenvolvidas.



3.2. RELACIONAMENTO AFETIVO E RELAÇÃO DE PARENTESCO

Entendemos que podem ocorrer situações em que nossos funcionários possuam relações de parentesco entre si ou que se envolvam afetivamente com outro funcionário. Para evitar que haja conflito de interesses em casos como esses, estabelecemos certas regras que devem ser observadas quando houver relacionamento afetivo ou relação de parentesco entre nossos funcionários.



Condutas aprovadas

- Você pode ter relação de parentesco ou relacionamento afetivo com outro funcionário, desde que não haja qualquer nível de subordinação hierárquica ou influência em decisões de gestão entre vocês;
- Sempre que houver relação de parentesco ou relacionamento afetivo entre você e outro funcionário da sua mesma cadeia hierárquica, a situação deve ser relatada de imediato ao seu gestor e ao Departamento de Controladoria e Compliance para que o caso seja avaliado e, se for necessário, para que as pessoas envolvidas sejam remanejadas de área.



Condutas reprovadas

- Você não pode, em nenhuma hipótese, intervir no processo de contratação ou de avaliação de uma pessoa com a qual tenha relacionamento afetivo ou relação de parentesco;
- Você não pode omitir a existência de relacionamento afetivo ou relação de parentesco entre você e outro funcionário da mesma cadeia hierárquica, sendo tal omissão considerada falta grave.

3.3. ENVOLVIMENTO POLÍTICO

Como organização da sociedade civil que é, a ALF estimula o debate, desde que promovido de forma democrática e pacífica. Espera-se que nenhum Destinatário utilize de seu relacionamento ou cargo na ALF para propagar quaisquer posicionamentos e/ou ideologias políticas. Nenhum ativo ou informação de propriedade da ALF deve ser usado para fazer qualquer tipo de contribuição política a candidato ou partido político. Isto se refere não somente a contribuições diretas, mas também à assistência indireta a candidatos ou partidos políticos por intermédio de compra de ingressos a eventos de angariação de fundos, assim como ao fornecimento de bens, serviços e equipamentos para partidos ou comitês políticos. Todo funcionário tem como dever informar eventual enquadramento no conceito de Pessoa Politicamente Exposta¹ no momento de sua contratação, fornecendo detalhes sobre o tema.

¹ Consideram-se Pessoas Politicamente Expostas os agentes públicos que desempenham ou tenham desempenhado, nos últimos cinco anos, no Brasil ou em países, territórios e dependências estrangeiras, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares e estreitos colaboradores.



4. AMBIENTES DOS POLOS OU NÚCLEOS DE FORMAÇÃO DA ALF

Todos os Polos ou Núcleos onde a ALF tem atividades de formação de jovens são comprometidos em garantir ambiente de qualidade de formação e aprendizagem. Para que isto se torne realidade, a ALF:

- Promove os direitos e a segurança de todo o Polo ou Núcleo de Formação;
- Valoriza as diversas identidades e competências dos Jovens Aprendizes, reconhecendo o valor da cooperação;
- Garante a responsabilização sobre as atitudes e os comportamentos de cada integrante do Polo ou Núcleo de Formação;
- Inibe todas as formas de discriminação, preconceito, intolerância, assédio e outras condutas potencialmente ofensivas;
- Garante a manutenção de ambiente que promova inclusão em todas as dimensões;
- Garante a existência de ambiente de formação, que ofereça as melhores condições para que nossos Jovens Aprendizes sejam intelectualmente livres, autônomos e conscientes de si e do mundo que os cerca.
- Todos os membros do Polo ou Núcleo de Formação estão sujeitos a estes termos. Eles são aplicáveis dentro dos espaços do Polo ou Núcleo de Formação, nos arredores ou em qualquer atividade relacionada ao Polo ou Núcleo de Formação, independentemente do local onde aconteça;
- É importante lembrar que com o amplo acesso à tecnologia, muitos dos perigos e riscos se dão também por meio do ambiente virtual. Portanto, todas as regras de conduta aplicáveis ao ambiente físico do Polo ou Núcleo de Formação devem se aplicar, também, a manifestações realizadas via Internet, redes sociais e outras formas de comunicação virtual, como aplicativos de mensagens instantâneas;
- É indispensável que todos os educadores e demais funcionários de cada Polo ou Núcleo de Formação conheçam estes termos e assinem o Termo de Compromisso e Recebimento do Código de Conduta Ética da ALF, declarando sua ciência e concordância. A garantia da aplicação deste Código de Conduta Ética é um compromisso de todos os membros da Instituição e, principalmente, de responsabilidade da Direção de cada Polo ou Núcleo de Formação.



A ALF tem como prioridade a segurança e o bem-estar de seus Jovens Aprendizes, tanto no âmbito físico como no psicoemocional. Acreditamos que um aluno somente conseguirá desenvolver plenamente suas habilidades e competências em ambiente no qual se sinta acolhido e seguro.

FIQUE ESPERTO!

- Caso você tenha qualquer motivo para acreditar que algum de nossos colaboradores seja o perpetrador de uma situação de perigo ou esteja exposto a risco, procure imediatamente a Direção do Polo ou Núcleo de Formação e/ou o Departamento de Controladoria e Compliance da ALF, para que todas as medidas que estejam ao nosso alcance possam ser tomadas;
- Todos os membros do Polo ou Núcleo de Formação estão sujeitos a estes termos. Eles são aplicáveis dentro dos espaços do Polo ou Núcleo de Formação, nos arredores ou em qualquer atividade relacionada ao Polo ou Núcleo de Formação, independentemente do local onde aconteça;
- É importante lembrar que com o amplo acesso à tecnologia, muitos dos perigos e riscos se dão também por meio do ambiente virtual. Portanto, todas as regras de conduta aplicáveis ao ambiente físico do Polo ou Núcleo de Formação devem se aplicar, também, a manifestações realizadas via Internet, redes sociais e outras formas de comunicação virtual, como aplicativos de mensagens instantâneas;
- É indispensável que todos os educadores e demais funcionários de cada Polo ou Núcleo de Formação conheçam estes termos e assinem o Termo de Compromisso e Recebimento do Código de Conduta Ética da ALF, declarando sua ciência e concordância. A garantia da aplicação deste Código de Conduta Ética é um compromisso de todos os membros da Instituição e, principalmente, de responsabilidade da Direção de cada Polo ou Núcleo de Formação.

Este capítulo não tem a intenção de exaurir as questões que envolvem o dia a dia de um Polo ou Núcleo de Formação da ALF. Desse modo, se você tiver qualquer dúvida ou comentário sobre a aplicação de tais regras, procure a Direção do Polo ou Núcleo de Formação e/ou o Departamento de Controladoria e Compliance da ALF.



4.1. DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO

O Polo ou Núcleo de Formação abriga Jovens Aprendizes de diferentes idades, níveis de desenvolvimento psicossocial, gêneros, raças, condições sociais e com necessidades especiais. As diferenças fazem parte da natureza humana, mas a forma como lidamos com elas é socialmente construída. Portanto, é função do Polo ou Núcleo de Formação proporcionar espaços aos Jovens Aprendizes que ampliem a discussão sobre discriminação e preconceito, seus diferentes tipos, origens e consequências. Além de ampliar a discussão, os funcionários do Polo ou Núcleo de Formação têm a obrigação de conduzir suas atividades de forma a respeitar diferenças e incluir todos os funcionários e Jovens Aprendizes, sem exceção.

No ambiente de formação, o preconceito e a discriminação podem se manifestar de diferentes formas, tais como:

- Brincadeiras, intencionais ou não, que impliquem mensagem negativa ou ofendam um grupo ou indivíduo;
- Agressões verbais e/ou físicas;
- Omissão da Direção e/ou dos educadores em eleger livros, brinquedos, instrumentos, materiais gráficos de comunicação e decoração condizentes com a valorização da diversidade (racial, de gênero, de culturas, entre outros tipos);
- Manifestações agressivas e/ou preconceituosas na imprensa, redes sociais ou quaisquer outras formas de mídia;
- Manifestações político-partidárias, religiosas, etnocêntricas ou que de alguma forma excluam qualquer tipo de identidade individual e tenham qualquer cunho partidário ou discriminatório por parte dos instrutores, em qualquer Polo ou Núcleo de Formação da ALF, seja no interior ou nos arredores de nossas instalações ou em eventos por eles promovidos.

O preconceito e a discriminação, além de ferir os princípios dos Direitos Humanos, atentam contra o direito à igualdade, direito fundamental do indivíduo. Quando o indivíduo sofre preconceito e/ou discriminação durante as fases da infância ou adolescência, pode ter seu desenvolvimento socioemocional prejudicado, o que pode acarretar consequências seriíssimas. Assim sendo, a ALF está comprometida com a manutenção de ambiente livre de qualquer tipo de preconceito e discriminação em relação a Jovens Aprendizes, pais e funcionários.

Você sabia...

- Que o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) é destinado a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência?
- Que para tanto, o Estatuto da Pessoa com Deficiência considera pessoa com deficiência aquela que possui algum tipo de impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que possa obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas?



4.2. BULLYING E ASSÉDIO

Bullying é um termo que tem sua origem na língua inglesa e que se refere a todas as formas de abuso e violência, física ou psicológica, intencional e repetitiva, exercida por um ou mais indivíduos, com o objetivo de intimidar ou agredir uma pessoa, sem que esta tenha capacidade de se defender, dentro de uma relação desigual de força ou poder. O bullying pode ser praticado também por meio da Internet e de mídias sociais, sendo, então, denominado cyberbullying. Entre as ações mais comuns de cyberbullying estão o envio de mensagens intrusivas da intimidade ou a adulteração de fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

O assédio moral é um tipo de violência em que determinada pessoa humilha, constrange, ofende e ataca a dignidade de outra. É caracterizado por comportamentos abusivos e humilhantes frequentes, expressos por gestos, palavras e atitudes que prejudiquem a integridade física e mental do indivíduo.

O assédio sexual é uma forma de abuso e violência em que o constrangimento da pessoa é dirigido exclusivamente à obtenção de vantagem ou favorecimento sexual. Quando praticados contra a criança e o adolescente, os assédios moral e sexual são recriminados pela Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Crianças e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).



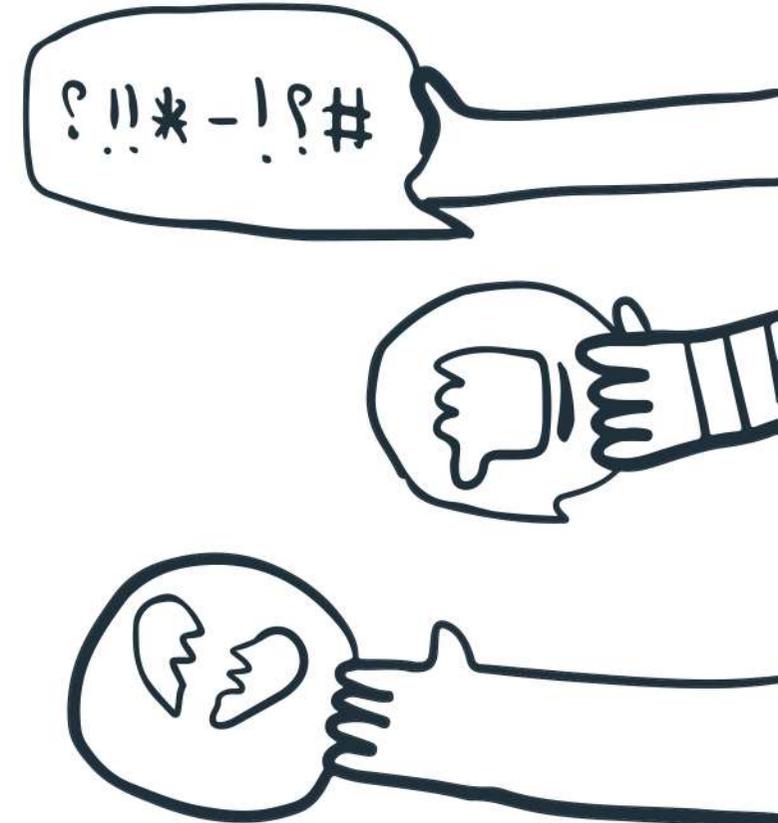
VOCÊ SABIA...

Que segundo a Lei de Combate ao Bullying (Lei nº 13.185/2015), a **intimidação sistemática (bullying)** caracteriza-se quando há **violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e ainda nas formas de:**

- Ataques físicos;
- Insultos pessoais;
- Comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
- Ameaças por quaisquer meios;
- Grafites depreciativos;
- Expressões preconceituosas;
- Isolamento social consciente e premeditado;
- Pilhérias?

E pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como:

- verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
- moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
- sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
- social: ignorar, isolar e excluir;
- psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
- físico: socar, chutar, bater;
- material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
- virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social?



Fique esperto!

Caso você tenha qualquer motivo para acreditar que alguém esteja sofrendo ou protagonizando uma situação de assédio, abuso ou bullying, deve procurar imediatamente a Direção do Polo ou Núcleo de Formação e/ou o Departamento de Controladoria e Compliance da ALF. Dessa forma, todas as medidas que estejam ao alcance da ALF serão tomadas para resolver esta situação.

4.3. RELACIONAMENTOS E CONDUTA NO AMBIENTE DO POLO OU NÚCLEO DE FORMAÇÃO

Consideramos que todos os nossos funcionários, independentemente do cargo ocupado, exercem influência significativa sobre os Jovens Aprendizes do Polo ou Núcleo de Formação. Portanto, todos devem pautar seu comportamento por princípios de solidariedade, ética, tolerância, respeito e honestidade. Quando os educadores interagem com os Jovens Aprendizes, qualquer que seja a sua idade, devem saber que estão em posição de confiança e autoridade.

Essa posição deve ser sempre exercida no intuito de orientar o aluno em seu aprendizado de formação e convívio social, nunca para atividades que vão contra os princípios e as regras deste Código de Conduta Ética, das normas de conduta de cada Polo ou Núcleo de Formação e da legislação brasileira. É dever fundamental de todo e qualquer profissional da ALF respeitar os códigos sociais e as expectativas morais da comunidade em que a Instituição está inserida.

4.4. PRESERVAÇÃO DO AMBIENTE FÍSICO DE TRABALHO

As instalações físicas de cada Polo ou Núcleo de Formação, tais como salas de aula, laboratórios e banheiros, devem ser conservadas por todos que as frequentam, incluindo educadores e Jovens Aprendizes. É de suma importância que todo o público interno desenvolva o sentimento de cidadania, respeitando e conservando o patrimônio da Instituição. Assim como os bens físicos, os documentos devem ser preservados com cuidado e divulgados somente na medida autorizada pela Direção do Polo ou Núcleo de Formação. Igualmente, todos os nossos funcionários, independentemente do cargo exercido, devem manter a confidencialidade em relação às informações de nossos Jovens Aprendizes, incluindo pesquisas, provas, notas, relatórios, informações financeiras e outros dados aos quais tenham acesso durante o exercício de suas atividades na ALF. Os dados e as informações relativos aos nossos Jovens Aprendizes devem ser mantidos em sigilo e sua divulgação só pode ocorrer em estrita conformidade com a legislação brasileira no que se refere à proteção de dados pessoais e privacidade.

4.5. SEGURANÇA FÍSICA DOS JOVENS APRENDIZES E FUNCIONÁRIOS

A ALF possui uma forte atuação no sentido de garantir a segurança física dos seus Jovens Aprendizes. Nossa equipe se dedica à segurança de nossos Polos ou Núcleos de Formação, procurando identificar e corrigir, no menor prazo possível, todos os potenciais riscos relacionados à sua infraestrutura e instalações. É de responsabilidade de todos os membros dos Polos ou Núcleos de Formação identificar e relatar à Direção qualquer instalação ou condição predial que venha a representar um risco potencial para os Jovens Aprendizes e os funcionários.

4.6. OUTRAS CONDUTAS

A ALF preocupa-se com a saúde e o bem-estar dos instrutores e Jovens Aprendizes e adota uma postura em relação a bebidas alcoólicas, drogas e todos os tipos de narcóticos no Polo ou Núcleo de Formação que está em total conformidade com a legislação aplicável.



Conduta aprovada

• É de responsabilidade de todos os destinatários deste Código de Conduta Ética, ao presenciar o uso/consumo de bebidas alcoólicas, drogas e todos os tipos de narcóticos por qualquer Jovem Aprendiz, educador ou funcionário dentro das dependências ou nos arredores da ALF, ou em atividades externas patrocinadas ou desenvolvidas pela Instituição, relatar o fato imediatamente à Direção do Polo ou Núcleo de Formação ou ao Departamento de Controladoria e Compliance.



Conduta reprovada

• Portar, consumir, comercializar e/ou fazer apologia a bebidas alcoólicas, drogas e todos os tipos de narcóticos nas dependências dos Polos ou Núcleos de Formação, seus arredores e qualquer outro ambiente que possa ser considerado uma extensão do ambiente de formação, como em atividades externas patrocinadas ou desenvolvidas pela ALF, tal como previsto em lei.

EM CASO DE NECESSIDADE, O TIME DOS POLOS OU NÚCLEOS DE FORMAÇÃO DA ALF ESTÁ ABERTO E PREPARADO PARA DISCUTIR, AUXILIAR E ORIENTAR QUALQUER EDUCADOR, FUNCIONÁRIO OU JOVEM APRENDIZ SOBRE QUESTÕES RELACIONADAS À DEPENDÊNCIA DE ÁLCOOL E DROGAS.

AS ATITUDES DOS ADULTOS, EM TODOS OS MOMENTOS, SÃO EXEMPLOS PARA OS NOSSOS JOVENS APRENDIZES.

VOCÊ SABIA...

- Que segundo o ECA: “vender, fornecer, servir, ministrar ou entregar, ainda que gratuitamente, de qualquer forma, a criança ou a adolescente, bebida alcoólica ou, sem justa causa, outros produtos cujos componentes possam causar dependência física ou psíquica” é crime?
- Que este tipo de crime será apenado com detenção de 2 a 4 anos, além de multa, se o fato não constituir crime mais grave (por exemplo, tráfico de drogas)?
- Que não é permitido a nenhum membro do Polo ou Núcleo de Formação da ALF, quer seja educador, outro funcionário ou Jovem Aprendiz manter ou portar qualquer tipo de arma nas dependências do Polo ou Núcleo ou em atividades externas relacionadas à Instituição?
- Que os prestadores de serviço que utilizam armas como instrumento de trabalho devem estar devidamente identificados, treinados e autorizados?
- Que se você tiver conhecimento ou presenciar qualquer pessoa com armas dentro do espaço físico da ALF ou em seus arredores é sua responsabilidade relatar o fato imediatamente à Direção do Polo ou Núcleo de Formação ou ao Departamento de Controladoria e Compliance para que as devidas medidas sejam adotadas?



5. PROGRAMA DE COMPLIANCE

O Programa de Compliance da ALF é baseado nos cinco pilares recomendados pelo Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU) para programas de integridade, quais sejam:

- 1) Comprometimento da alta direção;
- 2) Instância responsável e independente;
- 3) Análise de perfil e riscos;
- 4) Estruturação das regras e instrumentos;
- 5) Monitoramento contínuo.

Para a implementação de tal Programa, contamos com mecanismos para prevenção, detecção e remediação de atos contrários aos valores de integridade e ética da ALF, desenvolvidos e administrados pelo Departamento de Controladoria e Compliance. Além deste Código de Conduta Ética, que deve ser conhecido e cumprido por todos os nossos Destinatários, sem exceção, a ALF possui um arcabouço de políticas internas, abrangendo temas como: contratação de terceiros, medidas anticorrupção, uso de cartão corporativo, reembolso e adiantamento de despesas, suprimentos, viagens, entre outros. Caso tenha dificuldade em encontrar os dados relativos a qualquer política interna da ALF ou tenha dúvida sobre os temas tratados, não deixe de procurar o Departamento de Controladoria e Compliance para os esclarecimentos.

5.1. DEPARTAMENTO DE CONTROLADORIA E COMPLIANCE

O Departamento de Controladoria e Compliance da ALF é responsável por assessorar todos os Destinatários em suas dúvidas relacionadas ao comportamento adequado e aos valores e princípios éticos promovidos pela Instituição. São responsabilidades do Departamento de Controladoria e Compliance:

- Analisar os relatos realizados através dos Canais de Ética e conduzir as apurações internas correspondentes, recomendando medidas preventivas e de remediação compatíveis;
- Implementar treinamentos e programas de comunicação com a finalidade de divulgar para todos os Destinatários o conteúdo deste Código de Conduta Ética e das políticas internas da ALF relativas às práticas morais e éticas;
- Relatar periodicamente ao Comitê de Ética e Riscos o resultado das apurações internas;
- Garantir a implementação das decisões adotadas em relação aos casos de desvio de conduta;
- Divulgar este Código de Conduta Ética e a Política Anticorrupção da ALF a todos os Destinatários e assegurar que tais documentos sejam compreendidos e vivenciados por todos;
- Esclarecer eventuais dúvidas relativas ao Código de Conduta Ética, à Política Anticorrupção e às demais políticas internas da ALF.



5.2. COMITÊ DE ÉTICA E RISCOS

A ALF dispõe de um Comitê de Ética e Riscos, órgão estatutário constituído para zelar pelo respeito aos princípios e valores éticos da Instituição, bem como para assessorar o Departamento de Controladoria e Compliance com recomendações gerais e na apuração de eventuais violações às regras, valores e princípios contidos neste Código de Conduta Ética. O regimento interno do Comitê de Ética e Riscos da ALF, aprovado em Reunião do Conselho de Administração, prevê em sua composição a presença de cinco membros. São responsabilidades do Comitê de Ética e Riscos, entre outras:

- Discutir e decidir sobre os casos de desvio de conduta ética mais sensíveis que forem identificados;
- Determinar treinamentos e medidas corretivas para os desvios de conduta ética;
- Zelar pelo cumprimento deste Código de Conduta Ética e da Política Anticorrupção da ALF, adotando as medidas necessárias para garantir a sua aplicabilidade;
- Fiscalizar as apurações internas realizadas pelo Departamento de Controladoria e Compliance;
- Garantir o sigilo dos relatos recebidos e a confidencialidade daqueles que forneçam os relatos;
- Aprovar alterações neste Código de Conduta Ética e na Política Anticorrupção da ALF.



6. DISPOSIÇÕES FINAIS

Todos os Destinatários deste Código de Conduta Ética que tiverem dúvidas ou considerarem necessário comunicar uma preocupação ou violação dos princípios e critérios de conduta nele estabelecidos devem fazê-lo por meio do seguinte canal de comunicação:

Site: www.amorimlawfirm.com

O fato será submetido ao Comitê de Ética e Riscos, que cuidará para que medidas sejam aplicadas de forma adequada e razoável.

6.1. VIGÊNCIA E APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta Ética é válido por tempo indeterminado, a partir de sua divulgação, e aplicável à ALF em todas as localidades onde a Instituição atua.

6.2. DEVER DE DIFUNDIR

Todos os Destinatários têm o dever de difundir este Código de Conduta Ética, comunicando eventuais violações a ele por meio do seguinte canal de comunicação:

Site: www.amorimlawfirm.com

6.3. COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

A partir da implantação deste Código de Conduta Ética, e em todas as suas revisões, todos os seus Destinatários receberão uma cópia dele em papel. Todos os Destinatários têm a obrigação de assinar uma declaração atestando que o receberam e leram sua versão atualizada. A ausência da declaração atestando o recebimento e a leitura da versão atualizada deste Código de Conduta Ética ou a ausência nos treinamentos não representam liberação da obediência pelos Destinatários dos princípios aqui estabelecidos. Todos os contratos celebrados pela ALF com terceiros devem conter cláusula referente à ciência e ao compromisso de aderência aos princípios e critérios de conduta contidos neste Código de Conduta Ética. Todos os Destinatários devem participar dos treinamentos realizados pela ALF.

DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO

Você está recebendo o Código de Conduta Ética da ALF e sua leitura é muito importante, pois ele contém regras de conduta ética a serem cumpridas por você e valores que devem ser considerados em todas as suas relações com a ALF.

Ao assinar esta Declaração, você manifesta seu compromisso de cumpri-lo integralmente e disseminar o seu conteúdo.

Declaro que recebi o Código de Conduta Ética da ALF e estou ciente de seu conteúdo e da sua importância na condução das minhas relações com a Instituição.

Local: _____

Data: _____

Nome completo: _____

CPF: _____

Assinatura: _____

