Código de Ética e conduta

10 anos
Instituto Hortense

Sumário

Intrdução 4

2. Mensagem Institucional 5

3. Apresentação 6

4. Objetivos 7

A quem se aplica 7

6. Pessoas e ambiente de trabalho 8

7. Gestão de riscos psicossociais (NR-01) 9

8. Contratação de parentes 10

9. Diversidade e inclusão 10

10. Sustentabilidade e responsabilidade ambiental 12

Relacionamento com terceiros 12

12. Relacionamento com o poder público 13

13. Prevenção ao suborno e à corrupção 14

14. Segurança da informação 15

15. Uso da marca 16

16. Privacidade e proteção de dados pessoais 16

Comunicação institucional e manifestação de opinião 17

18. Conflito de interesse 18

19. Uso de uniforme e apresentação pessoal 19

20. Proibição de comercialização 20

Sumário

21. Oferta e recebimento de presentes e entretenimento 21

22. Aplicação do Código, Canal de Ouvidoria e não retaliação 22

23. Consulta e orientação 23

24. Canal de Ouvidoria 23

25. Não retaliação 24

26. Compromisso social 24

27. Compromisso com o Pacto Global da ONU 25

28. Gestão do Código: governança, conformidade e ética 26

29. Procedimentos perante dúvidas e conflitos 27

30. Violações ao Código 28

31. Medidas disciplinares 28

32. Declaração de reconhecimento 29

33. Disposições finais 29

34. Glossário 31

Introdução

O presente Código de Ética e Conduta tem por finalidade estabelecer diretrizes de comportamento aplicáveis aos colaboradores do Instituto Hortense e a terceiros (tais como clientes, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros e agentes públicos), bem como explicitar princípios e valores que orientam a atuação institucional, com vistas à prevenção e à mitigação de riscos éticos, legais e reputacionais.

O Instituto Hortense adota postura ética, transparente e íntegra, respeita a diversidade no desenvolvimento de suas atividades e requer que colaboradores, estagiários, voluntários e terceiros atuem em conformidade com os padrões de conduta aqui estabelecidos e com a legislação aplicável.

O cumprimento deste Código de Ética e Conduta é obrigatório para todos aqueles que mantenham relação com o Instituto Hortense, incluindo colaboradores, estagiários, jovem aprendiz, voluntários, fornecedores, parceiros e demais terceiros, independentemente de nível hierárquico ou forma de vínculo.

Na ausência de disposição legal ou regulamentar específica para determinado caso concreto, as ações e decisões deverão ser pautadas pelos princípios e valores estabelecidos neste Código.

Mensagem Institucional

Por meio deste Código de Ética e Conduta, o Instituto Hortense estabelece princípios, compromissos e diretrizes que orientam o comportamento, as decisões e as interações com partes interessadas, visando assegurar padrões elevados de integridade, transparência e responsabilidade institucional.

O Instituto Hortense busca ser reconhecido por clientes, parceiros e órgãos públicos como Instituição cuja atuação esteja associada à responsabilidade e à integridade, uma vez que cada integrante de sua equipe deve atuar em prol da preservação do nome institucional, em conformidade com a legislação aplicável, com o Estatuto e com as normas internas, contribuindo para o fortalecimento de sua reputação, confiabilidade e referência institucional.

Que este Código de Ética e Conduta seja instrumento permanente de consulta e reflexão, orientando as práticas institucionais e contribuindo para a preservação do alinhamento aos propósitos que motivaram a criação do Instituto Hortense: transformar e impactar vidas positivamente por meio do desenvolvimento de habilidades socioemocionais mediado por profissionais capacitados, favorecendo interações saudáveis e contribuindo para a construção de uma sociedade mais empática e solidária.

Apresentação

O Instituto Hortense nasceu, em 2016, a partir do desejo genuíno de contribuir para a melhoria da vida e da convivência das pessoas por meio da educação e do desenvolvimento das habilidades socioemocionais. Desde então, mantém vivo o propósito de promover transformação humana por meio do fortalecimento das relações e do autoconhecimento.

O Instituto acredita que a educação socioemocional é essencial para o desenvolvimento integral do indivíduo. Seu trabalho é orientado pelo ideal de ampliar a capacidade humana de compreender e gerenciar emoções, fortalecendo a autorregulação, habilidade fundamental para lidar de forma equilibrada com situações desafiadoras e contextos de pressão ou estresse.

A atuação pedagógica está fundamentada nos quatro pilares da educação propostos pela UNESCO:

- Aprender a Ser, desenvolvendo consciência e autonomia;
- Aprender a Conviver, exercitando o diálogo, a escuta e o respeito ao outro;
- Aprender a Fazer, assumindo o protagonismo na construção do próprio projeto de vida;
- Aprender a Conhecer, compreendendo o aprendizado como um processo contínuo e permanente.

Atualmente, o Instituto Hortense conta com uma equipe multidisciplinar formada por pedagogos, psicólogos e assistentes sociais, que desenvolvem um trabalho estruturado e embasado junto a escolas públicas, prefeituras e entidades sociais. A atuação concentra-se no apoio e na formação de profissionais da educação, oferecendo subsídios para que estejam preparados para lidar com suas próprias emoções e, consequentemente, aptos a conduzir o desenvolvimento socioemocional dos estudantes.

A metodologia aplicada é mediada pela proposta socioemocional desenvolvida pela EAI EDUCA, expressa na Coleção EAI, atualmente direcionada aos alunos do Ensino Fundamental I e II e do Ensino Médio.

Ao longo de sua trajetória, o Instituto Hortense consolidou-se como referência pelo atendimento empático, humanizado e comprometido de sua equipe. Acreditando no potencial transformador da educação, o Instituto reafirma diariamente seu compromisso com a construção de uma sociedade mais ética, solidária e fraterna, fundamentada em valores como responsabilidade, colaboração, empatia e respeito.

Objetivos

Missão

Proporcionar melhoria na relação interpessoal, utilizando as habilidades socioemocionais

Visão

Ser o agente multiplicador das habilidades socioemocionais, por um mundo melhor

Valores

Responsabilidade, Compromisso, Ética, Colaboração, Empatia e Respeito

O Instituto Hortense reconhece a educação como ferramenta essencial de transformação social. Sua atuação contribui para impactar diretamente estudantes e educadores da rede pública e para fortalecer uma cultura de cuidado, escuta e desenvolvimento socioemocional que se reflete na comunidade escolar.

A quem se aplica

As disposições do presente Código aplicam-se:

- Diretoria e Quadro de Colaboradores;
- Fornecedores;
- Parceiros;
- Terceiros não integrantes da Instituição, mas que mantêm
- relacionamento com a Instituição.
- Voluntários

O Código é composto por princípios éticos e normas de conduta, devendo ser uma referência para as decisões e ações de todas as partes envolvidas, independentemente do nível hierárquico. A adesão e o cumprimento do Código são condições essenciais para a participação na Instituição. Compete a todos observá-lo e promover sua disseminação junto a seus parceiros e demais partes interessadas.

O Código de Ética e Conduta poderá ser revisado e atualizado sempre que necessário, a fim de mantê-lo aderente à legislação aplicável, às melhores práticas de governança e à evolução das atividades do Instituto Hortense.

Pessoas e ambiente de trabalho

O Instituto Hortense reconhece as pessoas como elemento central para o cumprimento de sua missão institucional e compromete-se a promover ambiente de trabalho pautado no respeito, na confiança, na integridade e na valorização da diversidade.

Os colaboradores deverão promover comunicação clara, objetiva e respeitosa, assegurando que as informações transmitidas sejam compreendidas de forma adequada.

A prática da escuta ativa é indispensável para fortalecer o diálogo, prevenir conflitos e favorecer ambiente colaborativo.

Cada colaborador deverá desempenhar suas atividades com honestidade, responsabilidade, comprometimento e diligência, dedicando atenção e zelo às atribuições sob sua responsabilidade.

A liderança exerce papel fundamental na consolidação da cultura organizacional e deverá atuar com integridade, coerência e exemplo, incentivando condutas alinhadas às normas internas, aos procedimentos e aos valores institucionais.

Adicionalmente, deverá atuar como agente multiplicador de boas práticas de prevenção e cuidado em relação aos riscos psicossociais, promovendo ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso, com foco na prevenção de assédio, discriminação e demais condutas que possam afetar a saúde mental e o bem-estar no trabalho.

Gestão de riscos psicossociais (NR-1)

Em conformidade com a NR-01 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO) e com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o Instituto Hortense deverá identificar, avaliar, controlar e monitorar os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, incluindo aqueles decorrentes da concepção, organização e gestão do trabalho, bem como das relações interpessoais no ambiente laboral.

• Os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho deverão constar do Inventário de Riscos do PGR e ser tratados por meio de Plano de Ação, com definição de responsáveis, prazos, prioridades e evidências de implementação;

• Deverá ser assegurada a participação dos trabalhadores, e, quando existente, da CIPA (ou estrutura equivalente), na identificação de perigos, no acompanhamento da efetividade das medidas de prevenção e na solicitação justificada de revisão da avaliação de riscos;

• Deverão ser promovidas ações de informação, orientação e capacitação de lideranças e equipes, contemplando prevenção de assédio, violência no trabalho, sobrecarga, conflitos, comunicação respeitosa, gestão saudável de pessoas e demais temas correlatos;

• As medidas de prevenção deverão observar a hierarquia de controles (eliminação/substituição, controles coletivos, medidas administrativas/organizacionais e, quando aplicável, medidas individuais), priorizando a atuação sobre causas organizacionais e fatores geradores de adoecimento;

• Os riscos e as medidas implementadas deverão ser monitorados e revisados periodicamente e sempre que houver alterações relevantes nas atividades, na organização do trabalho, em incidentes, em afastamentos relacionados à saúde mental ou mediante indicação justificada;

• Os processos de avaliação e acompanhamento deverão ser documentados, preservando-se a confidencialidade e a proteção de dados pessoais, e integrados, quando aplicável, aos demais programas de Saúde e Segurança do Trabalho;

• Relatos de situações associadas a riscos psicossociais (tais como assédio, discriminação, violência, sobrecarga recorrente, metas incompatíveis e conflitos persistentes) deverão ser comunicados e tratados por meio dos canais institucionais, assegurando-se boa-fé, confidencialidade e não retaliação.

Compete aos gestores assegurar a adequada integração dos processos sob sua responsabilidade, bem como identificar, mitigar e acompanhar os riscos inerentes às atividades desenvolvidas, incluindo riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Os gestores deverão, ainda, apoiar a implementação, a comunicação e o monitoramento das medidas previstas no PGR, promovendo condições organizacionais compatíveis com um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso.

Contratação de parentes

O Instituto poderá contratar parentes de colaboradores ou prestadores de serviços, desde que:

• o colaborador já vinculado ao Instituto não participe direta ou indiretamente do processo seletivo;
• não haja subordinação direta ou atuação na mesma área/departamento;
• sejam observados os princípios de transparência, imparcialidade e prevenção de conflitos de interesse.

Diversidade e Inclusão

O Instituto Hortense reconhece a diversidade de seus públicos e considera o relacionamento com visitantes, frequentadores e convidados parte essencial de sua missão cultural, educativa e social. Todas as pessoas que visitam ou interagem com a Instituição devem ser tratadas com respeito, cortesia e atenção, independentemente de origem, condição social, idade, identidade de gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade ou qualquer outra característica individual.

As diretrizes deste Código aplicam-se integralmente à conduta dos colaboradores no relacionamento com o público em atividades culturais, educativas e institucionais.

Os colaboradores deverão atuar com escuta atenta, linguagem inclusiva e comunicação clara, promovendo experiência acolhedora, segura e respeitosa.

O Instituto Hortense compromete-se a adotar princípios de acessibilidade física, comunicacional e atitudinal, buscando assegurar que todas as pessoas, incluindo pessoas com deficiência (PcD), idosos, crianças, estrangeiros e grupos em situação de vulnerabilidade, possam usufruir plenamente de seus espaços e programações.

O público deverá respeitar as normas de visitação, os espaços expositivos, as orientações da equipe e os demais frequentadores, contribuindo para a manutenção de ambiente harmonioso e seguro.

Não é permitida a permanência de visitantes em estado de embriaguez ou sob efeito de substâncias ilícitas, bem como não serão tolerados agressões físicas ou verbais, comportamentos discriminatórios, assédio moral ou sexual, vandalismo, perturbação da ordem ou qualquer forma de violência contra colaboradores, visitantes ou o patrimônio institucional.

Colaboradores devidamente orientados e autorizados poderão intervir em situações de conduta inadequada, inclusive solicitando a retirada do visitante, quando necessário, podendo contar com o apoio da equipe de segurança e das autoridades competentes.

O Instituto Hortense reafirma seu compromisso com a diversidade e a inclusão, não admitindo qualquer forma de discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho ou no exercício de suas atividades institucionais.

Sustentabilidade e Responsabildade ambiental

Em consonância com sua missão educativa e social, o Instituto Hortense atua de forma colaborativa com o poder público, organizações da sociedade civil, empresas e comunidades para promover a conscientização ambiental e disseminar boas práticas de preservação do meio ambiente.

A sustentabilidade deve orientar, de forma transversal, os programas, projetos e atividades desenvolvidos pela Instituição, estimulando a formação de uma cultura de responsabilidade socioambiental voltada aos presentes e futuras gerações.

O Instituto compromete-se a utilizar os recursos naturais de maneira consciente e responsável, buscando reduzir impactos ambientais, minimizar a geração de resíduos e assegurar sua destinação adequada. Da mesma forma, incentiva colaboradores, parceiros e fornecedores a adotarem práticas alinhadas aos princípios da sustentabilidade.

O Instituto Hortense mantém compromisso permanente com a melhoria de seus processos, visando à gestão ambiental responsável e ao cumprimento integral da legislação aplicável e das exigências dos órgãos competentes.

Relacionamento com Terceiros

Terceiros, incluindo fornecedores, clientes, voluntários, prestadores de serviços, parceiros institucionais, agentes públicos, imprensa e demais públicos externos, são essenciais para o fortalecimento da reputação e para a ampliação do impacto institucional do Instituto Hortense.

Todos aqueles que atuem no Instituto Hortense ou em seu nome, ainda que sem vínculo empregatício direto, deverão observar integralmente as disposições deste Código de Ética e Conduta, bem como os regulamentos, políticas, manuais, instruções de trabalho e demais normativos formalmente instituídos pela Instituição.

Normas internas de terceiros aplicáveis à prestação de serviços poderão ser adotadas, desde que não conflitem com as diretrizes do Instituto Hortense. Na hipótese de divergência, prevalecerão as normas institucionais, salvo disposição contratual expressa em sentido diverso. Fornecedores e parceiros deverão cumprir rigorosamente a legislação vigente e atuar em conformidade com os princípios de ética, integridade e transparência previstos neste Código.

A seleção e a homologação de fornecedores e prestadores de serviços deverão observar critérios objetivos, incluindo capacidade técnica, qualidade, idoneidade, conformidade legal e condições competitivas de mercado, assegurando transparência e equidade ao processo.

Relacionamento com o poder público

O Instituto Hortense mantém relacionamento ético, transparente e institucional com os entes da Administração Pública em todas as esferas municipal, estadual e federal atuando com isenção, responsabilidade e conformidade legal, seja na condição de prestador de serviços, parceiro ou beneficiário de políticas públicas.

A Instituição é apartidária e não mantém vínculo, apoio ou associação com partidos políticos ou candidatos. Poderá, contudo, apresentar seu trabalho técnico e social a representantes públicos ou candidatos que manifestem interesse, sem distinção partidária, exclusivamente para fins de divulgação institucional, não participando de campanhas ou atos eleitorais.

O Instituto poderá captar e gerir recursos públicos destinados ao custeio de suas atividades ou à execução de projetos específicos, desde que em conformidade com a legislação aplicável. A aplicação desses recursos deve observar rigorosamente os princípios da legalidade, transparência, economicidade e controle interno.

É responsabilidade de todos os colaboradores zelar pelo uso adequado de recursos públicos, utilizando os mecanismos institucionais de governança e prestação de contas. O Instituto Hortense não tolera qualquer prática de corrupção, ativa ou passiva. É expressamente vedado:

- Oferecer, prometer ou conceder, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público;
- Solicitar ou receber vantagem indevida de agente privado ou público em razão de contratos, parcerias, convênios ou qualquer relação institucional.

Prevenção ao suborno e à corrupção

O Instituto Hortense repudia e proíbe expressamente qualquer forma de corrupção, suborno ou vantagem indevida.

Considera-se suborno prometer, oferecer, autorizar, pagar, doar ou solicitar, direta ou indiretamente, dinheiro, bens, favores ou qualquer item de valor a agente público, autoridade governamental, pessoa a eles relacionada ou representante da iniciativa privada, com o objetivo de obter vantagem indevida para si, para o Instituto ou para terceiros.

É vedado a qualquer colaborador, atuando em nome do Instituto:

- Oferecer, prometer, conceder ou autorizar vantagem indevida a agente público ou a terceiros;
- Solicitar ou receber vantagem indevida em razão de suas atividades profissionais;
- Realizar pagamentos de facilitação ou qualquer prática destinada a influenciar indevidamente decisões;
- Efetuar contribuições políticas, diretas ou indiretas, com a finalidade de obter benefício institucional;
- Interferir, dificultar ou fraudar fiscalizações, processos licitatórios, contratos, obtenção de licenças, autorizações ou quaisquer atos perante órgãos públicos.

Despesas com doações institucionais devem observar critérios de transparência e aprovação interna, sendo expressamente vedada a destinação de recursos para práticas pessoais e ilícitas. Reembolsos e pagamentos estão sujeitos às regras e autorizações estabelecidas pelas políticas internas.

Nenhum colaborador sofrerá penalidade por recusar-se a praticar ato que viole este Código, ainda que isso implique perda de oportunidade de negócio ou de resultados pretendidos.

Situações que apresentem dúvida, potencial conflito ou indício de irregularidade devem ser formalmente comunicadas por meio do Canal de Ouvidoria, para apuração e adoção das medidas cabíveis.

Segurança da informação

Todos os documentos, registros e informações produzidos ou acessados no exercício das atividades junto ao Instituto Hortense são de propriedade da Instituição, salvo disposição contratual em contrário. É dever de todos preservar:

• Integridade das informações, garantindo que não sejam alteradas indevidamente;
• Confidencialidade, assegurando acesso apenas a pessoas autorizadas;
• Disponibilidade, garantindo acesso aos usuários autorizados quando necessário.

O compromisso de sigilo e confidencialidade permanece mesmo após o término do vínculo contratual ou da relação profissional. O acesso a sistemas, redes, e-mails e demais recursos tecnológicos é pessoal e intransferível. Senhas devem ser mantidas sob guarda exclusiva do usuário.

A utilização da infraestrutura tecnológica incluindo computadores, redes, correio eletrônico e dispositivos institucionais destina-se exclusivamente a fins profissionais, não havendo expectativa de privacidade quanto ao seu uso. É vedado:

• Utilizar credenciais de terceiros ou permitir seu compartilhamento;
• Divulgar informações institucionais sem autorização formal;
• Falsificar dados, adulterar documentos ou ocultar informações relevantes;
• Utilizar o e-mail corporativo para envio de mensagens ofensivas, ilegais, impróprias ou que comprometam a imagem institucional;
• Extrair, copiar, transferir, remover, apagar, excluir, destruir ou inutilizar documentos, registros ou dados digitais institucionais sem autorização formal e sem observância das políticas internas de guarda, retenção e segurança da informação, bem como praticar qualquer ato destinado a dificultar a rastreabilidade, a auditoria ou a preservação de evidências. Tais condutas poderão ensejar responsabilização administrativa e civil e, conforme o caso, responsabilização penal (por exemplo, supressão de documento – art. 305 do Código Penal; invasão de dispositivo informático – art. 154-A do Código Penal, incluído pela Lei nº 12.737/2012), além de violar deveres de segurança previstos na LGPD (Lei nº 13.709/2018, art. 46);
• Instalar softwares ou aplicativos sem autorização da área responsável por Tecnologia da Informação.

No término da relação contratual, todos os documentos e informações sob responsabilidade do colaborador deverão ser devolvidos ao gestor responsável, incluindo eventuais cópias.

Uso da marca

O Instituto Hortense estabelece parcerias para captação de recursos financeiros ou não financeiros com empresas, pessoas físicas e entidades privadas que estejam alinhadas à sua Identidade organizacional, à sua missão institucional e aos seus princípios éticos.

A imagem, a marca e o nome do Instituto constituem patrimônio institucional e devem ser utilizados com responsabilidade e zelo.

É vedado a qualquer colaborador:

• Associar ou vincular a imagem do Instituto a posicionamentos político-partidários, religiosos ou ideológicos;
• Utilizar o nome ou a marca da Instituição para fins comerciais, financeiros ou interesses pessoais;
• Representar oficialmente o Instituto sem autorização formal;
• Associar a Instituição a grupos, iniciativas ou manifestações que não estejam alinhadas à sua missão, valores e princípios.

Toda utilização da marca ou representação institucional deve observar as diretrizes internas e, quando aplicável, contar com autorização da área responsável.

Privacidade e proteção de dados pessoais

Todas as informações produzidas, recebidas ou armazenadas no âmbito das atividades do Instituto Hortense constituem patrimônio institucional, observadas as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018).

Cabe a cada colaborador zelar pela proteção dos dados pessoais e institucionais aos quais tenha acesso, incluindo informações relativas a colaboradores, doadores, voluntários, parceiros e demais públicos vinculados à Instituição, garantindo seu tratamento adequado, seguro e em conformidade com a legislação vigente e com as normas internas.

Os dados e conteúdos armazenados ou trafegados por meio dos sistemas, computadores, servidores e e-mails institucionais pertencem ao Instituto e destinam-se exclusivamente ao exercício das atividades profissionais.

É vedado:

• Utilizar cargo, informações, dados ou recursos institucionais para obtenção de vantagem pessoal ou para fins concorrenciais;
• Utilizar a rede e os meios digitais da Instituição para atividades comerciais particulares, propaganda ou oferta de serviços;
• Obter, armazenar, compartilhar ou divulgar conteúdos que violem direitos autorais, propriedade intelectual, legislação vigente ou que atentem contra a dignidade de qualquer pessoa;
• Acessar ou disseminar material de natureza pornográfica, discriminatória, ofensiva, ilegal ou contrária aos princípios institucionais;
• Utilizar anonimato para envio de mensagens ou publicação de conteúdos;
• Promover atividades político-partidárias, religiosas ou de interesse financeiro pessoal por meio dos recursos institucionais.

A utilização dos recursos tecnológicos do Instituto deve observar estritamente finalidade profissional, não havendo expectativa de uso privado incompatível com os valores e normas institucionais.

O descumprimento dessas diretrizes poderá ensejar apuração interna e aplicação das medidas cabíveis.

Comunicação institucional e manifestação de opinião

O Instituto Hortense manifesta-se publicamente exclusivamente por meio de porta-vozes formalmente designados.

Os profissionais indicados para essa função devem estar devidamente capacitados e alinhados às diretrizes institucionais, assegurando que toda comunicação externa reflita com fidelidade a missão, os valores e as estratégias da organização, bem como as disposições deste Código.

Colaboradores e terceiros são incentivados a divulgar e apoiar as ações do Instituto, desde que observem as políticas internas de comunicação e uso da marca.

Manifestações públicas de caráter pessoal inclusive em redes sociais, entrevistas, podcast, artigos ou eventos que envolvam temas políticos, religiosos, ideológicos ou quaisquer assuntos sensíveis, devem ser realizadas em nome próprio, sem associação, vinculação ou referência institucional, sempre que possam gerar interpretação de posicionamento oficial do Instituto.

É vedada a utilização do nome, da marca ou da imagem institucional em manifestações pessoais que não estejam previamente autorizadas ou que não estejam alinhadas às diretrizes organizacionais.

Conflito de interesse

O conflito de interesses ocorre quando interesses pessoais, familiares ou de terceiros podem interferir ou aparentar interferir na imparcialidade, objetividade e tomada de decisão no exercício das atividades junto ao Instituto Hortense.

Todos os conselheiros, gestores, colaboradores e terceiros devem agir com integridade, priorizando sempre os interesses institucionais e evitando situações de conflito, reais ou aparentes.

Deve-se declarar impedido e abster-se de participar de qualquer processo decisório o colaborador que:

- Tenha relação de parentesco, amizade íntima ou vínculo pessoal relevante com pessoa ou empresa envolvida na negociação;
- Possa obter benefício pessoal, direto ou indireto, em razão de sua posição;
- Esteja diante de situação que comprometa sua neutralidade.

É vedado:

• Utilizar o cargo ou influência para favorecer interesses próprios, de familiares ou de terceiros;
• Participar de decisões relativas à contratação ou parceria com empresas nas quais possua interesse direto ou indireto;
• Desenvolver atividades externas que concorram ou conflitem com as atividades do Instituto;
• Contratar terceiros com finalidade de benefício particular.

A realização de negócios com empresas pertencentes ou geridas por ex-colaboradores ou por seus parentes até o terceiro grau deverá ser previamente analisada pelo gestor responsável e submetida à área de Compliance, quando aplicável.

A contratação de parentes como colaboradores ou prestadores de serviços poderá ocorrer desde que não haja subordinação direta, nem participação do colaborador vinculado ao Instituto no respectivo processo seletivo.

O Instituto reserva-se o direito de encerrar relações comerciais ou trabalhistas, sempre que identificar riscos reputacionais, legais, financeiros, sociais ou ambientais, ou quando seus interesses institucionais não estiverem sendo devidamente atendidos.

Toda situação que possa configurar conflito de interesses deve ser comunicada ao Canal de Ouvidoria para avaliação e providências cabíveis.

Uso de uniforme e apresentação pessoal

Os colaboradores do Instituto Hortense, no exercício de suas atividades profissionais, representam a imagem institucional e, por essa razão, devem zelar por uma apresentação pessoal compatível com o ambiente de trabalho e com os valores da organização.

Uso de Uniforme

O uso de uniforme institucional será obrigatório exclusivamente em eventos, ações externas ou atividades previamente informadas pela liderança responsável.

Nessas situações, é responsabilidade do colaborador:
• Utilizar o uniforme durante todo o período da atividade designada;
• Mantê-lo em adequado estado de conservação e limpeza;
• Usá-lo de forma apropriada e alinhada à representação institucional.

O uso do uniforme fora das atividades institucionais autorizadas ou em contextos que possam comprometer a imagem do Instituto Hortense poderá ensejar medidas disciplinares.

Apresentação Pessoal

A apresentação pessoal deverá observar critérios de higiene, discrição e adequação ao ambiente profissional. Não é permitido o uso de vestimentas que:
• Sejam incompatíveis com o ambiente institucional;
• Sejam excessivamente curtas, transparentes, rasgos ou inadequadas ao contexto profissional;
• Contenham frases, símbolos ou imagens de teor ofensivo, discriminatório, violento ou que contrariem os princípios e valores do Instituto Hortense.

Proibição de comercialização

Com o objetivo de preservar a organização, a produtividade e a ética no ambiente de trabalho, fica expressamente proibida a comercialização de produtos ou serviços por colaboradores nas dependências da instituição.

Diretrizes:
Venda Interna:

Não é permitida a venda, oferta ou troca de produtos e serviços entre colaboradores durante o expediente ou nas instalações da empresa, independentemente da natureza (ex.: alimentos, cosméticos, vestuário, bijuterias, entre outros).

Divulgação de Produtos ou Serviços:

É vedada a divulgação de produtos ou serviços de interesse pessoal por meio de abordagens diretas, murais, grupos internos ou qualquer outro meio que interfira na rotina de trabalho.

Uso de Recursos Corporativos:

Não é permitido utilizar e-mail corporativo, telefone, sistemas internos, aplicativos institucionais ou qualquer outro recurso da empresa para fins de comercialização ou promoção de atividades particulares.

Preservação do Ambiente de Trabalho:

Esta diretriz visa garantir que o ambiente profissional permaneça organizado, produtivo e livre de interferências que possam desviar o foco das atividades institucionais ou gerar desconforto entre colaboradores.

Exceções:

Qualquer exceção a esta regra deverá ser previamente analisada e autorizada pela área de Gente e Gestão ou pela Diretoria, quando aplicável.

Disposições Gerais:

O descumprimento desta diretriz poderá acarretar medidas disciplinares, conforme previsto nas normas internas da instituição.

Oferta e recebimento de presentes e entretenimento

A oferta e o recebimento de presentes, brindes, hospitalidades e entretenimento por colaboradores e terceiros que atuem em nome do Instituto Hortense somente serão admitidos quando possuírem caráter institucional, promocional ou de mera cortesia, estiverem em conformidade com a legislação aplicável e com as disposições deste Código, e não tenham por finalidade influenciar, recompensar ou aparentar influenciar decisões ou relações institucionais.

É expressamente vedada a oferta ou o recebimento de dinheiro em espécie, bem como de quaisquer itens equivalentes a dinheiro (tais como vales, cartões presentes ou créditos), salvo quando previamente autorizados em política interna específica.

• A oferta ou o recebimento não deverá ser recorrente, nem direcionado repetidamente à mesma pessoa, de modo a evitar aparência de favorecimento, dependência ou obrigação indevida;
• Quando o Instituto Hortense for o ofertante, os brindes institucionais deverão, sempre que possível, conter identificação do Instituto (nome e/ou logotipo), resguardadas as diretrizes internas de marca e comunicação;
• É vedada a oferta ou o recebimento de dinheiro em espécie e de itens equivalentes a dinheiro, bem como de presentes de valor elevado ou incompatíveis com práticas usuais de mercado, especialmente quando possam gerar expectativa de contrapartida;
• A oferta ou o recebimento deverá ocorrer de forma transparente. Quando envolver agentes públicos, deverá haver cautela reforçada, observando-se integralmente as vedações legais e normativas aplicáveis, bem como garantindo, quando cabível, a ciência e a autorização dos responsáveis pela administração ou gestão do destinatário;
• O item deverá possuir caráter institucional, cultural, promocional ou de mera cortesia e, em nenhuma hipótese, poderá ter a finalidade de influenciar decisão, obter vantagem indevida, contornar processos formais, ou caracterizar conflito de interesses, real ou aparente.

Na ocorrência de dúvida quanto à adequação da oferta ou do recebimento, a orientação deverá ser solicitada previamente ao Canal de Ouvidoria ou à instância interna responsável pela governança e conformidade, conforme aplicável. Situações que envolvam agentes públicos, valores relevantes, hospitalidades (tais como viagens, hospedagens, refeições e ingressos) ou quaisquer circunstâncias que possam expor o Instituto a riscos éticos, legais ou reputacionais deverão ser formalmente avaliadas e, quando cabível, registradas e aprovadas antes de sua realização, nos termos das normas internas vigentes.

Aplicação do código, canal de ouvidoria e não retaliação

Todos os colaboradores e terceiros vinculados ao Instituto Hortense são responsáveis pela observância e pelo cumprimento dos preceitos estabelecidos neste Código de Ética e Conduta em todas as suas relações profissionais e institucionais.

A adesão formal ao presente Código é obrigatória, mediante assinatura de termo de compromisso, abrangendo também eventuais atualizações. O Instituto Hortense deverá assegurar a ampla divulgação das versões vigentes em seus meios oficiais de comunicação interna e, quando aplicável, no âmbito de suas iniciativas de integridade e governança.

Consulta e orientação

Em caso de dúvida quanto à interpretação deste Código ou ao enquadramento de determinada conduta, o colaborador ou terceiro deverá buscar orientação previamente, por meio do Canal de Ouvidoria e/ou da instância interna responsável pela governança e conformidade, antes da adoção de qualquer decisão que possa gerar risco ético, legal ou reputacional ao Instituto Hortense.

Canal de ouvidoria

O Instituto Hortense disponibilizará Canal de Ouvidoria operado por empresa externa, com atuação imparcial, independente e pautada por princípios de ética e confidencialidade. O serviço será prestado pela Contato Seguro, com acesso amplamente divulgado nos meios institucionais, inclusive no site oficial.

O Canal de Ouvidoria destina-se, prioritariamente, ao recebimento de comunicações relacionadas ao Instituto Hortense, incluindo relatos, dúvidas, solicitações de orientação, elogios, sugestões, críticas e recomendações. O Canal permanece igualmente disponível para o registro de denúncias, quando cabível.

- Dúvidas, solicitações de orientação e comunicações relacionadas à integridade institucional e ao cumprimento deste Código;
- Sugestões, críticas, recomendações e elogios relacionados a práticas institucionais, conduta, processos e ambiente de trabalho;
- Relatos de assédio moral, assédio sexual, discriminação, violência no trabalho e outras situações associadas a riscos psicossociais relacionados ao trabalho (tais como sobrecarga recorrente, conflitos persistentes e práticas de gestão inadequadas);
- Situações de potencial ou efetivo conflito de interesses;
- Denúncias de descumprimento deste Código, de políticas internas ou da legislação aplicável, quando houver indícios de irregularidade.

As comunicações poderão ser realizadas de forma identificada ou anônima, assegurando-se confidencialidade, tratamento imparcial e encaminhamento adequado, conforme a natureza do registro. Nenhuma comunicação ficará sem análise e resposta, sendo possível o acompanhamento pelo sistema disponibilizado pelo próprio Canal.

Não retaliação

O Instituto Hortense repudia qualquer forma de retaliação contra colaboradores ou terceiros que, de boa-fé, realizem denúncias, relatem preocupações ou colaborem com apurações.

Para fins de prevenção e gerenciamento de riscos ocupacionais, nos termos da NR-01, é assegurada a proteção contra retaliação a quem, de boa-fé, comunique preocupações relacionadas a riscos psicossociais relacionados ao trabalho, incluindo indícios de assédio, discriminação, violência, sobrecarga recorrente, metas incompatíveis ou práticas de gestão inadequadas.

As comunicações serão tratadas com confidencialidade, imparcialidade e respeito, sendo vedada qualquer medida adversa em razão do relato ou da colaboração com apurações e ações de melhoria.

Qualquer ato de retaliação constituirá violação a este Código e estará sujeito às medidas disciplinares cabíveis. Da mesma forma, a omissão diante do conhecimento de irregularidades poderá ser considerada conduta incompatível com os princípios institucionais.

O relato intencional de informações falsas, com o objetivo de prejudicar terceiros, também configurará infração ética e estará sujeito às sanções aplicáveis.

Compromisso social

O Instituto Hortense reforça seu compromisso com a proteção integral de crianças e adolescentes e com a prevenção e o enfrentamento de qualquer forma de violência e violação de direitos.

Isso inclui negligência, violência física, psicológica, sexual e institucional, trabalho infantil, violência contra idosos, tráfico de crianças e adolescentes e violência contra a mulher. Sempre que identificadas situações dessa natureza no contexto de atuação institucional, deverão ser adotadas providências cabíveis e realizadas as comunicações pertinentes, inclusive por meio do **CANAL DE OUVIDORIA.**

Em situações de **risco imediato** ou necessidade de intervenção urgente, deverá ser acionada a **Polícia Militar (190)** ou o serviço público de emergência local.

• **Disque 100 (Direitos Humanos)**: denúncias de violações de direitos humanos, incluindo violência contra crianças e adolescentes, pessoas idosas, pessoas com deficiência, discriminação, tráfico de pessoas e demais violações;
• **Ligue 180 (Central de Atendimento à Mulher)**: canal nacional para orientações e registro de denúncias relacionadas à violência contra a mulher, incluindo violência doméstica e familiar;
• **Conselho Tutelar do município**: comunicações e encaminhamentos de situações envolvendo crianças e adolescentes (inclusive suspeitas de negligência, violência e exploração);
• **Delegacia de Polícia** (especializada, quando houver) e demais autoridades competentes: registro de ocorrência e adoção de medidas legais cabíveis.

Compromisso com o pacto global da ONU

O Instituto Hortense é signatário do Pacto Global da ONU, iniciativa das Nações Unidas que incentiva organizações a adotar e fortalecer práticas responsáveis nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção.

Os 10 princípios do Pacto Global têm como base instrumentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

Ao aderir ao Pacto Global, o Instituto Hortense compromete-se a observar e promover os princípios a seguir:

DIREITOS HUMANOS

• Respeitar e promover os direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
• Não praticar, apoiar ou ser conivente com violações de direitos humanos.

TRABALHO

• Respeitar a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.
• Não admitir trabalho forçado, em qualquer forma.
• Não admitir trabalho infantil.
• Não tolerar discriminação no emprego e na ocupação.

MEIO AMBIENTE

• Adotar medidas preventivas para reduzir impactos ambientais.
• Promover iniciativas de responsabilidade ambiental.
• Incentivar soluções e tecnologias ambientalmente responsáveis.

COMBATE À CORRUPÇÃO

• Prevenir e combater a corrupção, em todas as suas formas, incluindo extorsão e propina.

O Instituto Hortense incorpora esses princípios às suas práticas e normas internas e busca aplicá-los no dia a dia de suas atividades e em sua governança.

Gestão do código: governança, conformidade e ética

O Comitê de Conformidade, Governança, Auditoria e Ética do Instituto Hortense é responsável por assegurar a aplicação e a efetividade deste Código de Ética e Conduta, bem como por apoiar sua atualização e interpretação, quando necessário.

Compete ao Comitê:

• revisar periodicamente este Código e propor atualizações, quando cabível;
• orientar e deliberar sobre dúvidas de interpretação, casos omissos e situações sensíveis;
• supervisionar a apuração de comunicações e denúncias de possíveis violações ao Código, às políticas internas e à legislação aplicável;
• recomendar e aplicar as medidas disciplinares cabíveis, conforme o caso;

• promover ações de orientação e conscientização sobre integridade, ética e conduta institucional.

O Comitê será composto por membros designados pela instância competente de governança do Instituto Hortense, devendo atuar com independência, imparcialidade e observância às regras de prevenção de conflito de interesses.

O Comitê reunir-se-á conforme calendário interno e, extraordinariamente, sempre que necessário.

As comunicações e denúncias relativas a violações deste Código, das políticas internas ou da legislação aplicável deverão ser registradas, preferencialmente, por meio do CANAL DE OUVIDORIA (operado pela Contato Seguro), assegurando-se confidencialidade, boa-fé e proteção contra retaliação.

Procedimentos perante dúvidas e conflitos

Em caso de dúvida, conflito, situação não prevista, indício de irregularidade ou risco psicossocial relacionado ao trabalho, o colaborador deverá adotar as providências a seguir:

• Solicitar orientação ao superior hierárquico imediato, quando aplicável;
• Registrar a comunicação no CANAL DE OUVIDORIA, especialmente quando houver necessidade de confidencialidade, risco de retaliação, envolvimento de liderança ou potencial impacto à saúde e segurança;
• Acionar o Comitê de Conformidade por meio dos canais oficiais, quando necessário.

Na ausência de orientação específica, as decisões deverão ser pautadas por prudência, ética e alinhamento aos valores e normas do Instituto Hortense.

Violações ao código

As violações a este Código, às políticas internas ou à legislação vigente estarão sujeitas à apuração interna, independentemente do nível hierárquico do envolvido, sem prejuízo das responsabilizações legais cabíveis.

Quando houver comunicação envolvendo fatores de risco psicossocial relacionado ao trabalho com potencial impacto à saúde e segurança, deverá ser assegurada análise prioritária e encaminhamento das medidas preventivas cabíveis no âmbito do GRO/PGR, sem prejuízo da apuração ética e disciplinar, observados a confidencialidade, a boa-fé, a proteção de dados pessoais e a não retaliação.

As denúncias poderão ser realizadas de forma identificada ou confidencial, devendo conter o maior número possível de informações e, sempre que possível, documentos que auxiliem na apuração.

O Instituto Hortense assegura tratamento imparcial, confidencialidade das informações e proteção contra retaliação a comunicantes e denunciantes de boa-fé, nos termos deste Código.

Medidas disciplinares

Colaboradores, gestores e terceiros que comprovadamente descumprirem ou não observarem as disposições deste Código de Ética e Conduta, bem como as políticas internas e os valores institucionais do Instituto Hortense, estarão sujeitos às medidas cabíveis, observadas a gravidade da conduta, eventual reincidência, impacto institucional e as circunstâncias do caso concreto.

As medidas disciplinares poderão incluir:
a) advertência verbal;
b) advertência escrita;
c) suspensão, quando aplicável e nos termos da legislação vigente;
d) rescisão contratual ou rompimento do vínculo com o Instituto;
e) encerramento de relação comercial, nos casos envolvendo parceiros, fornecedores ou terceiros.

Sem prejuízo das penalidades acima previstas, o Comitê de Conformidade poderá determinar a interrupção imediata de condutas consideradas inadequadas ou incompatíveis com este Código.

A aplicação das medidas observará os princípios da proporcionalidade, razoabilidade, ampla apuração dos fatos e confidencialidade.
As decisões serão formalizadas e registradas internamente, respeitando as normas de proteção de dados e a privacidade das partes envolvidas.

Declaração de reconhecimento

Todos os colaboradores, membros da governança, terceiros e parceiros institucionais deverão receber uma cópia deste Código, declarar ciência de seu conteúdo e firmar a respectiva Declaração de Reconhecimento.

A renovação da declaração poderá ocorrer periodicamente, conforme definido pelo Instituto, especialmente em caso de atualização do Código.

Disposições finais

O presente Código de Ética e Conduta aplica-se aos membros da governança, Diretoria, gestores, colaboradores, estagiários, voluntários e prestadores de serviços do Instituto Hortense, constituindo compromisso individual e coletivo de conhecê-lo, cumpri-lo e promover seu cumprimento em todas as atividades e relações com as partes interessadas.

Todos os colaboradores e demais públicos abrangidos deverão tomar conhecimento formal deste Código, que será amplamente divulgado por meios físicos e eletrônicos.

Durante o processo de integração de novos colaboradores, estagiários, voluntários ou parceiros institucionais, o Instituto assegurará a devida apresentação e orientação quanto ao conteúdo deste Código.

Caso surjam situações não previstas neste documento, o interessado deverá buscar orientação junto ao superior hierárquico imediato ou ao Comitê de Conformidade, que será responsável pela análise e deliberação dos casos omissos.

Este Código é um instrumento dinâmico de governança e permanecerá aberto a sugestões de aprimoramento. Propostas de atualização poderão ser encaminhadas ao Comitê de Conformidade, que as avaliará e, quando necessário, submeterá à instância competente para aprovação.

O Instituto Hortense promoverá revisões periódicas deste Código, assegurando transparência, alinhamento às melhores práticas de governança e participação das partes interessadas.

O cumprimento deste Código de Ética e Conduta é responsabilidade de todos. A adoção de condutas alinhadas aos seus princípios fortalece a integridade institucional e contribui para um ambiente ético, seguro e respeitoso.

Em caso de dúvidas, situações não previstas ou necessidade de comunicação, deverá ser utilizado o CANAL DE OUVIDORIA, operado pela Contato Seguro, assegurada a confidencialidade, a boa-fé e a não retaliação, nos termos deste Código.

Glossário

Capacitismo: Discriminação ou preconceito contra pessoa com deficiência, caracterizado pela atribuição de menor capacidade ou valor com base em limitações reais ou presumidas, resultando em tratamento desigual ou excludente.

Homofobia: Discriminação, preconceito ou violência direcionada a pessoas em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero, incluindo integrantes da comunidade LGBTQIAPN+ (lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans, queer, intersexo, assexuais, pansexuais e não binárias), sendo o sinal "+" indicativo de outras identidades e orientações.

Intolerância Religiosa: Atitude de desrespeito, discriminação ou hostilidade contra crenças, práticas religiosas ou a ausência de religião.

Racismo: Discriminação ou preconceito contra pessoa ou grupo em razão de raça, cor, etnia ou origem, podendo manifestar-se de forma individual, institucional ou estrutural.

Machismo: Conjunto de atitudes, comportamentos ou crenças que sustentam a desigualdade de gênero, com base na ideia de superioridade masculina.

Xenofobia: Discriminação, preconceito ou hostilidade direcionada a pessoas estrangeiras ou percebidas como estrangeiras.

Discriminação Estrutural: Naturalização de práticas, normas ou padrões sociais que reproduzem desigualdades e exclusões de forma sistêmica.

Discriminação: Tratamento desigual, injusto ou prejudicial direcionado a pessoa ou grupo em razão de características pessoais, sociais, culturais ou identitárias.

Potencial Conflito de Interesses: Situação em que interesses pessoais, financeiros ou relacionais possam comprometer, ou aparentar comprometer, a imparcialidade na tomada de decisão no exercício das atividades profissionais.i

Glossário

Conflito de Interesses: Situação concreta em que interesses pessoais, financeiros ou relacionais influenciam indevidamente a decisão ou o julgamento profissional, em detrimento dos interesses institucionais.

Assédio Moral: Conduta abusiva, reiterada e intencional, manifestada por comportamentos, palavras, gestos ou atos que atentem contra a dignidade ou integridade psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho.

Assédio Sexual: Conduta de natureza sexual indesejada que cause constrangimento, intimidação ou humilhação, independentemente de hierarquia. Configura crime quando praticada por superior hierárquico ou por quem detenha ascendência funcional sobre a vítima, nos termos da legislação vigente.

Importunação Sexual: Prática de ato libidinoso sem consentimento da vítima, com o objetivo de satisfazer interesse próprio ou de terceiros, conforme previsto na legislação penal.

Ofensa: Ato ou manifestação que cause danos físico, moral ou à honra de alguém, incluindo injúria, afronta ou humilhação.

Retaliação: Qualquer ato de punição, intimidação, ameaça, constrangimento ou tratamento desfavorável contra pessoa que, de boa-fé, tenha realizado denúncia, manifestado preocupação ética ou colaborado com processo de apuração.

Diversidade e Inclusão: Reconhecimento, respeito e valorização das diferenças individuais, promovendo ambiente equitativo, seguro e livre de discriminação.

Integridade: Atuação ética, transparente e responsável, pautada pela honestidade, pelo respeito às normas internas e à legislação vigente, bem como pelo compromisso com os valores institucionais.

10 anos
Instituto
Hortense