

INSTITUTO SOCIAL SER MAIS

Manual do Colaborador

Setembro de 2024



Direitos Reservados. Todo o texto deste manual é protegido por direitos autorais e intelectuais de titularidade do Instituto SER MAIS.

Nenhum fragmento deste manual poderá ser compartilhado, extraído, modificado, reproduzido ou arquivado em qualquer meio físico ou digital, salvo autorização prévia e expressa da Diretoria do Instituto, sujeitando-se o infrator às sanções legais e administrativas.

Versão: Setembro de 2024.

Sumário

1.	Apresentação	4
2.	Palavra da Presidente	5
3.	História	6
4.	Nosso Propósito, Sonho, Visão e Valores	7
4.1.	Propósito	7
4.2.	Sonho	7
4.3.	Visão	7
4.4.	Valores	7
5.	Compromissos éticos	9
5.1.	Política Anticorrupção	9
5.2.	Conflitos de Interesses	12
5.3.	Sustentabilidade	15
5.4.	Sigilo, Confidencialidade e Proteção de Dados	27
5.5.	Imagem e Reputação Institucional	31
6.	Comitê de Ética	33
6.1.	Missão	33
6.2.	Composição	33
6.3.	Responsabilidades	33
6.4.	Sanções Disciplinares	34
6.5.	Não Retaliação	34
7.	Canal de Denúncias	36
8.	Termo de Compromisso	37
9.	Questões de Interesse Geral	38
10.	Histórico de Versão	39
11.	Anexos	40

1. Apresentação

A finalidade deste Código de Conduta Ética é servir como Guia Prático de Conduta Pessoal e Profissional, a ser utilizado por todas as pessoas, incluindo colaboradores, voluntários, jovens aprendizes e fornecedores em suas interações e decisões diárias, mediante a aplicação das seguintes premissas:

- a) valorização do trabalho, propiciando a inclusão e diversidade;
- b) visão integrada de todas as atividades exercidas, com vistas à melhoria de resultados;
- c) necessidade de melhoria contínua no âmbito estratégico, operacional e social e vontade de quebrar paradigmas;
- d) aprimoramento cultural e profissional de todos os envolvidos;
- e) valorização da confiança nas relações internas e externas, através dos princípios de Governança Corporativa;
- f) sempre atualizados em tecnologia e soluções para aqueles a quem o Instituto Ser Mais serve; e
- g) servir de referência nacional como instituição de inclusão e preparo do jovem em situação de vulnerabilidade para o mercado de trabalho.

2. Palavra da Presidente

Estimados Colaboradores,

Desde o ano de 2014 o Instituto Social SER MAIS desenvolve uma política social voltada à formação integral de jovens, com educação direcionada a preservação de valores éticos e morais e a preparação técnica para o mercado de trabalho.

Esse reconhecido trabalho não se tornaria possível se o Instituto não contasse com um corpo de colaboradores determinados a alcançar os melhores resultados e comprometidos com os princípios do SER MAIS.

Diante disso, firmes no propósito de que o aperfeiçoamento do corpo funcional é um dos mais importantes pilares do Instituto, apresentamos este Manual de Conduta do Colaborador, para que, desde o ingresso nos quadros do Instituto, nossos contratados absorvam com clareza nossas práticas e, principalmente, a forma como devem pautar suas ações no decorrer da relação profissional.

Este Manual é parte integrante do contrato de trabalho, expressando a trajetória do instituto, nossa missão, nossos valores, nossa visão como organização formadora de jovens em situação de vulnerabilidade e as condutas que devem ser observadas por nossos funcionários na relação com os jovens com os colegas de trabalho, inclusive superiores hierárquicos, clientes do instituto e com terceiros.

Abrços,

SOFIA ESTEVES

Diretora Presidente.

3. História

Nossa atuação começou na cidade de São Paulo, em 2014, porque acreditamos no potencial das juventudes, na riqueza de sua diversidade e na capacidade de realizarem sonhos pessoais e coletivos, transformando realidades.

Trabalhamos em parceria com empresas e voluntários com base em uma metodologia própria, sustentada por três pilares: autoconhecimento, autoestima e descoberta de talentos.

Nossos programas criam oportunidades para apoiar jovens na construção e realização de seus projetos de vida, seja por meio da conquista do primeiro emprego, do empreendedorismo ou da dedicação à carreira acadêmica, artística, de pesquisa e no engajamento social.

O foco de nossas ações são as juventudes vulneráveis, com menos oportunidades. Além disso, nossas iniciativas sempre consideram a interseccionalidade, nos permitindo compreender e acolher melhor as diversidades.

Na outra ponta de nosso ecossistema, recebemos recursos de empresas parceiras, que patrocinam diferentes projetos por meio de leis de incentivo ou investimento direto. Elas recebem o nosso apoio para fortalecer sua responsabilidade social, mobilizar seus colaboradores, a fim de que atuem como voluntários, além de incentivar a retenção de jovens talentos¹.

¹ <https://sermais.org.br/sobre-nos>

4. Nosso Propósito, Sonho, Visão e Valores

4.1. Propósito

Promover o desenvolvimento pessoal, social e profissional de jovens em situação de vulnerabilidade social para que possam atuar como protagonistas de suas próprias vidas, acreditando que podem ser mais em tudo o que quiserem.

4.2. Sonho

Deixar de existir em algum ponto do futuro em que a sociedade não tenha mais desigualdades de oportunidades. Mas até lá, sonhamos em transformar pelo menos 100.000 vidas nos próximos 5 anos.

4.3. Visão

Ser referência na inclusão social de jovens por meio de uma metodologia pautada no autoconhecimento, na autoestima, proporcionando a descoberta de seus talentos.

4.4. Valores

Somos apaixonados por transformar vidas

A razão de ser do Ser+ é transformar vidas de jovens em situação de vulnerabilidade social. Ao mesmo tempo, somos parceiros das empresas e pessoas que acreditam que cada jovem pode ser mais. Temos um orgulho imenso de cada talento que passa por aqui.

Compartilhamos um sonho e realizamos juntos

No Ser+, todos sonham com uma sociedade em que cada pessoa possa atingir seu melhor, da forma como preferir e no seu ritmo. Ficamos inconformados com a desigualdade de acesso e com tantos talentos sem poder se desenvolver. Por isso, vamos além: não basta querer, é preciso trabalhar todos os dias para que fiquemos mais próximos do nosso sonho.

Transparência acima de tudo

Ética e compromisso com a verdade são inegociáveis para nós. A transparência é a base sólida em que nos apoiamos para mostrar como chegamos até aqui e assegurar o nosso futuro.

Acreditamos que sempre podemos ser mais

Acreditamos que a evolução constante por meio da educação é a chave para o sucesso pessoal, profissional e social. Por isso, no Ser+, estamos sempre em uma busca incansável pelo desenvolvimento de nossos colaboradores, jovens e parceiros.

5. Compromissos éticos

5.1. Política Anticorrupção

O Instituto Ser Mais repudia todas as formas de condutas corruptas, tais como suborno, desvios e concessões de vantagens indevidas, assim como a ocultação ou dissimulação desses atos e o impedimento às atividades de investigação e fiscalização.

A entidade não adota, incentiva e/ou permite a prática de qualquer conduta que constitui ou resulte em atos lesivos à instituição, seus parceiros e à Administração Pública, tais como oferecer, prometer, entregar ou pagar, direta ou indiretamente, a sócio, dirigente, administrador, empregado ou representante de pessoa jurídica de direito privado, vantagem indevida.

5.1.1 Doações

Considerando o caráter assistencial da entidade, é permitido o recebimento de doação de ativos, desde que formalmente aprovadas pelos responsáveis hierárquicos. Considera-se doação qualquer transferência de recursos financeiros ao patrimônio da Entidade. É uma ação unilateral, visto que somente o doador assume uma obrigação, gratuito e voluntário. É vedada:

- a) Doações ou patrocínios que possam gerar risco reputacional para a Entidade;
- b) Casos em que haja conflito de interesse entre o Instituto Ser Mais ou seus administradores e a Pessoa Física ou Jurídica doadora, e seus administradores;
- c) Doações com ou sem incentivo fiscal e patrocínios com incentivo fiscal que tenham como beneficiário, direta ou indiretamente, administrador ou diretor do Instituto Ser Mais, ou parentes até 3º grau;
- d) Em troca de favores ou que aparentem ser realizados como compensação por algum tipo de serviço prestado ou que contrariem a moral ou as boas práticas de mercado;

5.1.2 Contribuições e Patrocínios

Qualquer atividade e contribuição, pecuniária ou não para evento organizado por terceiros, que tenha como objetivo agregar valor à marca e ao negócio e fortalecer a identidade do Ser Mais, devem ser planejados, desenvolvido e articulado pela área de Marketing com a participação da alta gestão. O Instituto Ser mais pode patrocinar projetos sociais, culturais e esportivos após as avaliações e aprovações competentes, a fim de reforçar a marca e reputação institucional.

O Instituto Ser Mais não realiza contribuições, direta ou indiretamente, para campanhas políticas, partidos políticos, candidatos a cargos públicos ou qualquer outro tipo de organização que desenvolva atividade política.

É recomendado aos colaboradores que exercem funções estatutárias que se abstenham da realização de doações pessoais às campanhas eleitorais, inclusive àqueles que estiverem inseridos no seu círculo de dependência econômica.

5.1.3 Contratos e Convênios

Os contratos com fornecedores e parceiros devem contemplar cláusula anticorrupção. A idoneidade e honorabilidade de todos os fornecedores devem ser verificadas, a fim de garantir ao Instituto Ser Mais parcerias com empresas signatárias dos mesmos princípios institucionais. O processo de verificação é feito através de questionário de Due Dilligence em que são mensurados:

- a) Riscos potenciais ligados aos fornecedores (reputação, sanções administrativas, condenações etc.);
- b) Práticas de governança;
- c) Segurança da informação;

5.1.4 Brindes, Presentes, Convites e Outros Benefícios

Brindes são objetos ou materiais sem valor comercial e de baixo valor unitário, personalizados com a marca da empresa (como canetas, cadernos, agendas, calendários etc.). A aceitação e oferta de brindes são permitidas, desde que não configurem conflito de interesses e não se enquadrem nas situações vedadas neste Código.

Presentes são objetos ou materiais com valor comercial recebidos ou

ofertados a título de cortesia, que não se enquadram como brindes, tais como bebidas, flores, chocolates, entre outros. É permitido o recebimento de presentes em datas comemorativas, desde que não caracterizem manipulação de processos decisórios ou obtenção de vantagens indevidas, e que sejam limitados ao valor máximo de **R\$ 500,00 (Quinhentos reais)**.

Caso o valor seja superior ao limite acima estabelecido, o colaborador deverá recusar o presente. Caso não seja possível recusá-lo, o colaborador deverá formalizar a aceitação por meio de e-mail e encaminhá-lo para a Coordenação de Departamento Pessoal, que definirá sua destinação.

É expressamente proibido dar ou receber qualquer vantagem em dinheiro ou presente em troca de vantagem pessoal ou para acelerar a execução de processos em andamento, pois estes podem a isenção do colaborador e prejudicar a sua independência quanto à tomada de decisão.

5.1.5 Convites para Eventos

A aceitação de eventos deverá ser previamente autorizada, por e-mail, pelo superior hierárquico do colaborador.

Quaisquer atividades vinculadas a ações de marketing e relacionamento serão consideradas “evento”, como: eventos de divulgação de marca, produtos e serviços (almoços, jantares, homenagens, entre outros); congressos ou fóruns empresariais para divulgação de tecnologia e técnicas, compartilhamento de conhecimentos e networking; e convites para eventos esportivos, culturais ou artísticos patrocinados pela empresa que os oferece.

Caso o colaborador seja convidado para falar em um evento externo em nome da Entidade – palestrante, painelistas, mediador do evento ou participar de evento online ao vivo ou gravado – deverá informar ao Gestor imediato e a Coordenação de Marketing, antes da confirmação de presença, para que seja avaliada a possibilidade de participação do colaborador.

5.1.6 Viagens, Hospedagens, Transporte e Alimentação

As despesas relacionadas a viagens, hospedagem, alimentação e transporte deverão ser, preferencialmente, pagas pelo beneficiado.

Caso não seja possível, estas despesas deverão se limitar a gastos relacionados à viabilização do evento em questão, ou seja, sem extensão para dias e locais fora do evento, bem como ser exclusivamente para uso do beneficiado, não incluindo familiares, amigos ou demais terceiros.

As despesas que objetivem o fortalecimento do relacionamento com clientes, como refeições, são permitidas, desde que para fins de reunião de trabalho e que contemplem valores razoáveis, e não sejam proibidas por práticas comerciais conhecidas da organização de quem as recebe.

5.1.7 Registros Financeiros, Contábeis e Fiscais

Todas as operações contábeis realizadas pela Entidade são registradas em conformidade com as regras de rastreabilidade e conservação da contabilidade, ou seja, são totalmente auditáveis.

O Instituto Ser Mais preza pela garantia de que as operações internas não sejam usadas para esconder a prática de atos corruptos, tráfico de influência ou lavagem de dinheiro. Para isso, algumas ações devem ser executadas como regra:

- a) A contratação ou compra de qualquer produto deve ser devidamente registrada nos livros contábeis;
- b) A contrapartida financeira pelo produto ou serviço deve ser proporcional;
- c) O pagamento só deve ser feito mediante o recebimento dos produtos ou prestação dos serviços contratados;
- d) Respeitar a cadeia contratual ao efetuar o pagamento, ou seja, efetuar o pagamento somente para a titularidade do credor. Exceções devem ser autorizadas pelo superior hierárquico.

5.2. Conflitos de Interesses

O Instituto Ser Mais repudia quaisquer relações conflituosas entre as atividades da Entidade e seus públicos. O conflito de interesses ocorre quando o julgamento do colaborador pode ser influenciado pelas suas conexões pessoais para a obtenção de benefícios diretos ou indiretos. Qualquer situação que indique possíveis conflitos de interesse devem ser informada ao líder direto para tomada de decisão.

Há conflito de interesses nos casos de:

a) Parentesco: Relações parentais e colaterais entre colaboradores ou entre fornecedores e colaboradores: cônjuge, companheiro(a) de união estável, pais, avós, irmãos, filhos, netos, cunhados, primos, sobrinhos, tios, genros, noras, sogros, madrasta/padrasto e enteados; ou ainda:

b) Relacionamento pessoal: relações próximas entre colaboradores ou entre fornecedores e colaboradores, incluindo vínculo societário, relacionamento afetivo ou convivência habitual, seja por laço amoroso ou de amizade, em que possa existir o interesse em beneficiar o outro.

5.2.1 Relacionamento Interno

No âmbito do SER MAIS não é permitida a admissão de cônjuge ou parente do colaborador em 1º Grau (pais, filhos) ou 2º grau em linha reta ou colateral (avós, netos, irmãos, irmãs),

O Instituto permite a contratação de parentes colaterais de 3º e 4º graus (tios, sobrinhos/primos, respectivamente), mediante prévia e expressa autorização da Diretoria da Instituição para ingresso no processo seletivo.

Funcionários não estão autorizados a iniciar ou manter relacionamentos amorosos com colegas de trabalho dentro da mesma equipe, departamento, ou em qualquer situação onde possa surgir um conflito de interesse, favoritismo ou comprometimento da imparcialidade.

Caso um relacionamento amoroso seja iniciado, os funcionários envolvidos têm a obrigação de informar imediatamente o Departamento de Recursos Humanos (RH).

Se for determinado que houve violação desta política, os funcionários envolvidos poderão enfrentar medidas disciplinares, que podem incluir advertência, realocação ou, em casos graves, demissão.

5.2.2 Relacionamento Externo

O Instituto Ser Mais zela pelas boas práticas de governança, incluindo princípios da transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa. Os colaboradores e qualquer pessoa que

atue como representante do Instituto Ser Mais, não pode, sob qualquer pretexto:

- a) prejudicar fiscalizações, investigações ou outras demandas de Agentes Públicos;
- b) destruir qualquer documento ou evidência que possa ser útil ou necessário a investigações,
- c) prestar informações falsas ou incorretas a Agentes Públicos e à Administração Pública, inclusive em decorrência de fiscalizações.

5.2.2.1 Concorrentes

O Instituto Ser Mais promove a livre concorrência, a evolução do mercado e as boas práticas de Governança, incluindo a Responsabilidade Corporativa. Entretanto, o segredo do negócio é fundamental para a perenidade das suas atividades. É expressamente vedado aos colaboradores fornecer qualquer informação interna, especialmente informações estratégicas e confidenciais a pessoas alheias à Instituição, em especial os concorrentes. É vedado ainda:

- a) Prestar e/ou publicar falsa afirmação em detrimento do concorrente;
- b) Empregar meio fraudulento para desviar clientes de outro;
- c) Usar a marca do concorrente sem autorização expressa para qualquer finalidade;
- d) Dar ou prometer, ganhar ou receber qualquer tipo de vantagem direta ou indireta a empregado do concorrente;

5.2.2.2 Mídia e Imprensa

O Instituto Ser Mais preza pelo relacionamento saudável com a mídia e veículos de comunicação, pautando-se pelos princípios da integridade e transparência. A reputação da entidade como pilar de empregabilidade para pessoas em situação de vulnerabilidade poderá ser explorada e veiculada, sempre que for positiva para estabelecer e reafirmar a credibilidade e confiança dos clientes. É prudente:

- a) Manter relações respeitadas com a imprensa;

- b) Encaminhar todas as pautas (positivas e negativas) que envolvam o nome da instituição para a equipe de gestão de comunicação;
- c) Não falar em nome da instituição, exceto se devidamente autorizado;
- d) Usar as redes sociais com parcimônia quando estiver trajando quaisquer marcas da Instituição, incluindo crachás, camisetas e ambiente de trabalho.

5.2.2.3 Clientes

Os colaboradores devem tratar os clientes com dignidade e respeito, sem qualquer tipo de pré-conceito e/ou discriminação. A qualidade dos serviços prestados é fundamental para a perenidade dos negócios. Os colaboradores do Instituto Ser Mais devem atentar para a segurança física e mental dos clientes e manter, sempre que aplicável, um ambiente físico saudável.

5.3. Sustentabilidade

O Instituto Ser Mais atua de forma a assegurar a sustentabilidade do negócio em prol da sociedade, especialmente construindo uma sociedade justa e equitativa através da inclusão social de jovens em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho. Isso impacta diretamente no desenvolvimento econômico e social e na agenda ESG – Environment, Social and Governance.

A sustentabilidade pode ser auferida de acordo com o cumprimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, pacto firmado pela ONU – Organização das Nações Unidas. Os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável são:

- ODS 1 – Erradicação da pobreza
- ODS 2 – Fome zero e agricultura sustentável
- ODS 3 – Saúde e bem-estar
- **ODS 4 – Educação de qualidade**
- **ODS 5 – Igualdade de gênero**

- ODS 6 – Água potável e saneamento
- ODS 7 – Energia limpa e acessível
- **ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico**
- ODS 9 – Indústria, inovação e infraestrutura
- **ODS 10 – Redução das desigualdades**
- ODS 11 – Cidades e comunidades sustentáveis
- ODS 12 – Consumo e produção responsáveis
- ODS 13 – Ação contra a mudança global do clima
- ODS 14 – Vida na água
- ODS 15 – Vida terrestre
- ODS 16 – Paz, justiça e instituições eficazes
- ODS 17 – Parcerias e meios de implementação



Imagem: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Fonte: NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. In: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>> Acesso em setembro de 2024.

Para tanto, a instituição envida esforço para que suas operações, produtos e serviços contribuam de forma positiva com o desenvolvimento sustentável em conformidade com a pauta do ESG. Os colaboradores, fornecedores, clientes, voluntários e parceiros de negócios devem promover esforços para viabilizar a contribuição com o desenvolvimento sustentável.

5.3.1 Meio Ambiente Externo

Todas as atividades do Instituto Ser mais são pautadas pela ética e integridade. A Entidade desenvolve suas atividades fundamentada pela responsabilidade social, ambiental e climática, a partir de decisões estratégicas. Para fins de entendimento, este código de Conduta Ética definiu como ambiente externo todas as atividades que envolvam comunicação e relacionamento com terceiros, inclusive Administração Pública e ambiente interno aquele restrito às atividades operacionais da Entidade.

5.3.1.1 Igualdade de Oportunidades e Não-discriminação

O Instituto Ser Mais está comprometido com os direitos humanos, especialmente de pessoas em situação de vulnerabilidade e trabalha para implementar valores e fortalecer o acesso ao trabalho. A entidade possui um ambiente de trabalho que privilegia o respeito à dignidade das pessoas, inclusive à diversidade de pensamento/opinião. Por isso, não tolera que nenhum de seus colaboradores pratique ou seja discriminado por sua cor, raça, etnia, opinião política, religião, opção sexual, estado civil, idade, condição social, condições de saúde ou quaisquer formas de preconceito em esfera econômica, política ou social.

É papel da instituição, no que tange à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho:

- a) promover a inclusão racial, de gênero, LGBTQIAPN+ e de pessoas com deficiência em projetos de aprendizagem e inserção no mercado de trabalho, garantindo processos seletivos orientados por ações afirmativas;
- b) promover a prática de condutas antirracista, antissexista, anticapacitista e antiLGBTfóbica, por meio do desenvolvimento de uma cultura organizacional voltada à valorização da diversidade e inclusão em seus locais de trabalho;
- c) exigir que seus fornecedores, prestadores de serviço e parceiros adotem práticas semelhantes.

5.3.1.2 Direitos Fundamentais de Crianças e Adolescentes

O Instituto Ser Mais repudia o trabalho infantil irregular, de crianças

menores de 16 anos (exceto na condição de jovem aprendiz), bem como qualquer forma de negligência, discriminação, crueldade, violência e exploração sexual de crianças e adolescentes em qualquer etapa da sua cadeia de valor. Qualquer colaborador, jovem aprendiz, voluntário, fornecedor e parceiro que tiver qualquer envolvimento, direto ou indireto com essas situações terá o contrato encerrado e será denunciado às autoridades competentes.

5.3.1.3 Trabalho Escravo

O Instituto Ser Mais não compactua com nenhum tipo de trabalho análogo ao escravo, ao tráfico de pessoas, bem como qualquer situação que envolva coerção, castigos a qualquer pretexto, sanções disciplinares degradantes ou punição pelo exercício de direitos fundamentais em nenhuma das suas atividades, incluindo cadeia de valor.

Qualquer colaborador, jovem aprendiz, voluntário, fornecedor e parceiro que tiver qualquer envolvimento, direto ou indireto com essas situações terá o contrato encerrado e será denunciado às autoridades competentes.

5.3.1.4 Luta Contra Todo Tipo de Assédio (Moral e Sexual)

O respeito é um valor indiscutível, que faz parte das premissas institucionais do Instituto Ser Mais. É inaceitável que colaboradores, clientes, parceiros, voluntários e fornecedores compactuem com situações de violência, discriminação ou assédio nos seus ambientes de negócios.

Não se admite o assédio moral, seja ele decorrente de relação hierárquica ou não. Considera-se assédio moral a conduta reiterada de práticas nocivas ao psicológico de colaboradores por outros colaboradores (intimidação, humilhação, ameaça, pressão psicológica).

Ressalte-se que é normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho. Isso não constitui assédio. Um ato isolado, um xingamento, um grito em determinado momento, são situações incomodas que, por si só, não configuram o assédio moral. Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional.

É ASSÉDIO MORAL	NÃO É ASSÉDIO MORAL
Ameaças, agressão física, agressão verbal reiterada;	Exigências profissionais (produtividade e cumprimento de metas);
Comentários depreciativos, preconceituosos ou indecorosos, inclusive sobre a vida privada do assediado;	Aumento do volume de trabalho;
Tratamento discriminatório e/ou excludente;	Uso de mecanismos tecnológicos de controle;
Rebaixamento da capacidade cognitiva;	Más condições de trabalho;
Controlar frequência e tempo de utilização dos banheiros;	Conflitos eventuais;
Sonegar informações úteis para a realização de tarefas ou induzir a erro;	Sanções (motivadas, respeitadas e moderadas).
Dificultar ou impedir promoções;	

Da mesma forma, não é tolerado, sob qualquer argumento, o assédio sexual, em que um colaborador lança propostas de cunho libidinoso (insinuações sexuais verbais, gestuais, físicas), sob a promessa de recompensa com valores, cargo superior ou, em caso de recusa, sob ameaça de demissão. Ressalte-se que o assédio sexual é crime previsto na legislação penal. O assédio, seja ele moral ou sexual, deve

É ASSÉDIO SEXUAL	NÃO É ASSÉDIO SEXUAL
Insinuações explícitas ou veladas;	Elogio sem conteúdo sexual;
Gestos ou palavras escritas ou faladas, incluindo piadas com conteúdo sexual;	Cantadas, paqueras ou flertes consentidos.
Promessa de tratamento diferenciado;	

É ASSÉDIO SEXUAL	NÃO É ASSÉDIO SEXUAL
Chantagem para permanência ou promoção no emprego, incluindo ameaças veladas ou explícitas;	
Contato físico não desejado e/ou exibicionismo;	
Convites impertinentes;	
Dificultar ou impedir promoções;	

ser denunciado, por meio de canal de denúncias, preferencialmente fundamentado por evidências que comprovem a acusação.

Em ambos os casos, o empregado será punido com rigor, nos termos da legislação criminal e /ou trabalhista, sem prejuízo de lhe ser cobrado, em ação regressiva pelos prejuízos morais e materiais que porventura houver causado.

5.3.2 Meio Ambiente Interno

Todas as ações da entidade são pautadas num ambiente seguro e condições previdenciárias e assistenciais que proporcionem qualidade de vida aos colaboradores, a fim de estimular o desempenho profissional.

Valorizamos a proatividade, o esforço individual/coletivo e o aperfeiçoamento profissional de nossos colaboradores, sempre difundindo a cultura de que o respeito ao próximo, a limpeza e a organização contribuem decisivamente para um meio de ambiente de trabalho saudável no âmbito do Instituto Social Ser Mais.

5.3.3 Condições de Trabalho

O Instituto Ser Mais é signatário dos direitos humanos e implementação de instrumentos normativos de organismos nacionais e internacionais, incluindo a Consolidação das Leis do trabalho (CLT), Declaração Universal dos Direitos Humanos e Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho, entre outros. A entidade proporciona um ambiente saudável e condições dignas de trabalho, atendendo a legislação vigente.

O Instituto Ser Mais proporciona um ambiente de trabalho saudável e ergonômico aos colaboradores, oferecendo condições adequadas para promover o bem-estar físico e mental, além de garantir a produtividade e a prevenção de lesões.

É oferecido para seus colaboradores:

- *Cadeiras ergonômicas: Ajustáveis em altura, com apoio lombar, assento confortável e apoio para os braços.

- *Mesas: Na altura correta para evitar inclinações ou esticamentos desnecessários.

- *Suporte para monitor: A tela deve ficar na altura dos olhos, evitando tensão no pescoço.

- *Teclados e mouses ergonômicos: Para reduzir a tensão nos pulsos e prevenir lesões por esforços repetitivos (LER).

- *Iluminação adequada: Evitar luz direta que cause reflexos e cansaço visual, preferindo luz difusa e regulável.

- *Tratamento acústico no ambiente de trabalho.

5.3.3.1 Postos de Trabalho

A circulação e a permanência de colaboradores em postos de trabalho devem acontecer conforme a necessidade do trabalho e a função/cargo desempenhado pelo colaborador, que será responsável pelo local em que realiza suas atividades, zelando pela limpeza e organização do espaço.

O Instituto disponibiliza armários com senha individual, para que todos possam guardar itens pessoais.

5.3.3.2 Hierarquia

A execução de tarefas deve obedecer a procedimentos estabelecidos pelo Instituto. Nas situações em que exista a necessidade de ajuste nos procedimentos ou o colaborador precise de alguma orientação específica, para a qual não tenha sido treinado ou tenha dúvidas, deverá recorrer ao superior imediato.

Os gestores devem orientar os colaboradores na execução dos procedimentos de cada cargo, além de fornecer o exemplo de conduta profissional, dentro e fora da Instituição.

Todos os colaboradores do SER MAIS devem informar a seu superior hierárquico ou à Gerência de Recursos Humanos da Instituição sobre quaisquer irregularidades de que tenha conhecimento, ainda que não pertença ao setor envolvido na infração.

5.3.3.3 Admissão

O colaborador do Instituto SER MAIS passará a integrar o corpo funcional depois de aprovado nas seguintes etapas:

- a) Seleção curricular.
- b) Avaliação da medicina do trabalho.
- c) Apresentação de documentos no prazo determinado.
- d) Anuência expressa sobre as condições de trabalho oferecidas.
- e) Aceitação das normas e princípios adotados pelo Instituto, inclusive as que estão previstas neste Manual.
- f) Caso admitido, o colaborador que iniciar a prestação de serviços via CLT será submetido a um período de experiência, com prazo máximo de 90 dias, podendo ser prorrogado o contrato para prazo indeterminado.

5.3.3.4 Código de Vestimenta

O uso de vestimentas adequadas ao local de trabalho e ao público atendido demonstra respeito e compromisso consigo e com o próximo, além de ser um espelho da imagem do colaborador, de sua apresentação pessoal.

No âmbito do SER MAIS, há exigência de uniforme, o uso das camisetas cedidas pelo Instituto. Pedimos também, que nossos colaboradores invoquem o bom senso, advertindo que para preservação da sobriedade do ambiente de trabalho, não será permitido o acesso com os seguintes itens:

- a) Jeans rasgado, descosturado, velho ou manchado;
- b) Camisetas regatas, blusas de alças finas;
- c) Chinelo, rasteiras sem fecho na parte de trás;
- d) Bonés, chapéus;

- e) Camisetas de clubes ou contendo logotipos de times (futebol ou qualquer outro esporte);
- f) Qualquer vestimenta contendo imagens ofensivas à moral, aos bons costumes ou contrária aos princípios do Instituto;
- g) Tops, roupas transparentes, decotes extravagantes, bermudas, shorts, vestidos ou saias acima do joelho e calça legging;
- h) Peças de vestuário que deixem partes do corpo à mostra.

5.3.3.5 Horário e Jornada de Trabalho

Cada colaborador deverá cumprir a carga horária semanal estabelecida no Contrato de Trabalho firmado com o Ser Mais. A carga horária semanal que ultrapassar a pactuada no respectivo Contrato será acrescida ao Banco de Horas;

Será considerado horário de trabalho apenas quando o colaborador estiver a serviço da empresa;

O deslocamento do domicílio do funcionário até o local de trabalho não será considerado tempo trabalhado, bem como o período destinado para almoço não será computado a jornada diária;

Em caso de viagens, será considerado horário de trabalho apenas quando o colaborador estiver efetivamente executando serviço da empresa, não sendo considerado o período destinado a almoço, descanso e pernoite.

Cada colaborador deverá cumprir obrigatoriamente o intervalo para refeição, sendo certo que tal intervalo não poderá ser inferior a 30 (trinta) minutos e/ou superior a 2 (duas) horas. Tendo em vista as regras aqui estabelecidas, as Partes declaram e reconhecem que o intervalo para refeição e/ou descanso é de 01 (uma) hora, por dia.

Fica desde já acordado que o colaborador deverá acordar, previamente, a utilização do Banco de Horas com o gestor da área.

A ausência do colaborador para atender seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o gestor da área, poderá ser compensada através do banco de horas.

Fica ajustado que em caso da necessidade de acompanhamento em

consulta médica dos filhos, até 06 (seis) anos de idade, deverá ser informado previamente ao gestor da área e devidamente comprovada, limitado à 01 (um) acompanhamento por ano, nos termos do artigo 473 da CLT. Em caso da necessidade do acompanhamento superior ao previsto na legislação supra, fica estabelecido que o período de ausência será descontado do Banco de Horas.

Fica ajustado que em caso da necessidade de comparecimento à consulta médica e/ou tratamento médico de rotina ou preventiva, durante o horário de trabalho, o colaborador deverá informar o empregador com 05 (cinco) dias de antecedência, sendo certo que tal período será descontado do Banco de horas, independentemente de apresentação de atestado de comparecimento. É sabido que somente as consultas médicas de emergência são abonadas, conforme legislação trabalhista, sendo importante que o colaborador agende suas consultas médicas e/ou tratamento médico de rotina ou preventiva preferencialmente em horário que não prejudique sua jornada de trabalho.

A compensação do banco de horas deverá ocorrer no prazo máximo de seis meses, conforme datas previamente pactuadas entre o colaborador e o gestor da área, nos termos do § 5º do artigo 59 da CLT, devendo o Ser Mais comunicar o colaborador, por escrito, com antecedência de 30 (trinta) dias do exaurimento do prazo supra, o saldo remanescente para compensação.

5.3.3.6 Registro do Ponto Eletrônico

O registro do ponto eletrônico no SER MAIS é obrigatório a cada entrada e a cada saída, sendo de responsabilidade do colaborador fazer os corretos apontamentos em cada batida. Exceção para a falta do registro da jornada deverá ser justificada por escrito, com relatório do horário desempenhado e a razão de não ter realizado o registro.

Não é permitido que o colaborador registre seu horário de trabalho e utilize o tempo de jornada de trabalho para realização de atividades particulares, tampouco para comprar lanches, refeições ou quaisquer direcionamentos que não se relacionem com o cargo.

O registro da jornada dos colaboradores que exercem atividades externas só será dispensado nos dias de jornada fora do espaço físico do SER MAIS.

Representa falta grave registrar a jornada em nome de outro colaborador ou emprestar crachá de identificação ou senha para outro colega registrar o ponto.

A coleta da biometria para registro de ponto representa tratamento de dados sensíveis, entretanto, é imprescindível para o registro da assiduidade do colaborador pelo empregador, representando condição para manutenção do contrato de trabalho. A autorização para a coleta está registrada no final deste manual.

5.3.3.7 Vale Transporte e Vale Refeição/Alimentação nos Dias de Ausência no Trabalho

Considerando que o Vale Transporte objetiva o deslocamento do colaborador entre sua residência-trabalho e trabalho-residência, devendo ser utilizado exclusivamente para este fim, em caso de ausência do colaborador, independentemente do motivo, atestado médico, férias, compensação dias abonados em banco de horas, licenças (maternidade, paternidade, remunerada, não remunerada), será descontado o Vale Transporte correspondente ao dia de ausência ao trabalho.

Igualmente será descontado o Vale Refeição/Alimentação, em caso de ausência do colaborador, independentemente do motivo, atestado médico, compensação dias abonados em banco de horas, licenças (maternidade, paternidade, remunerada, não remunerada), nos termos da legislação trabalhista.

5.3.3.8 Atestado Médico

Em casos de ausências ao trabalho por motivo de saúde, o colaborador deverá informar ao SER MAIS tão logo possível, devendo a entrega de atestado original ocorrer, por meio físico ou digital, em até 12 (doze) horas ao da falta ao trabalho, para que seja lançada a justificativa.

A entrega de atestados médicos representa um tratamento de dados sensíveis, e, dependendo do caso, dados hipersensíveis. Portanto, deve ser feita somente para o colaborador responsável pela área de Departamento Pessoal, contratualmente habilitado para recebê-lo. O colaborador não é obrigado a divulgar o motivo (CID) do afastamento a outras pessoas, alheias ao Departamento de Pessoal.

5.3.3.9 Férias

Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, todo colaborador terá direito usufruir férias, cuja concessão poderá acontecer nos 11 (onze) meses subsequentes à aquisição do direito.

As férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos anuais, desde que ao menos um deles seja de ao menos 14 (quatorze) dias corridos, de acordo com a conveniência do SER MAIS.

O colaborador poderá converter em pecúnia até 1/3 do período de férias, desde que manifeste a intenção de fazê-lo antecipadamente, até 15 (quinze) dias antes de adquirir o direito às férias.

5.3.3.10 Licenças

O Instituto abonará as faltas, em virtude de licença, nos seguintes casos:

- a) 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que seja reconhecida no INSS como dependente econômico do colaborador do Instituto, contados a partir da data do falecimento registrado na certidão de óbito;
- b) 07 (sete) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento, cuja contagem será a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior;
- c) 07 (sete) dias corridos a título de licença paternidade, em caso de nascimento de filho, a partir da data do nascimento;
- d) 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- e) Um dia a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue documentada.

A comunicação sobre a ausência deve ser feita no mesmo dia, salvo em caso de matrimônio, cujo aviso será realizado com 30 até dias de antecedência. O documento (via física) referente à licença do colaborador deverá ser encaminhado à Gerência de Recursos Humanos em um prazo de até 3 (três) dias.

Os registros de óbito não constituem tratamento de dados. Os registros de nascimento, casamento e doação de sangue constituem tratamento de dados, devendo ser coletado o consentimento das pessoas envolvidas para manuseio (colaborador, cônjuge e representantes legais dos menores).

5.3.3.11 Monitoramento do Ambiente de Trabalho

O Instituto informa que a partir de 23/Setembro/2024, funcionará sistema de monitoramento interno, com filmagem por câmeras de segurança nas dependências da empresa, para melhoria da segurança de todos que por lá transitam.

5.4. Sigilo, Confidencialidade e Proteção de Dados

Todas as informações relativas ao Instituto Social SER MAIS acessadas pelo colaborador em virtude de seu cargo não poderão ser copiadas, reproduzidas, salvas em arquivos pessoais, printadas, compartilhadas, baixadas para dispositivos móveis de qualquer natureza ou divulgadas fora do ambiente Institucional ainda que, ainda que não estejam relacionadas ao trabalho, sob pena de responsabilização administrativa, civil e/ou criminal.

Todos os materiais físicos ou digitais, impressos, jornais, revistas, informes ou qualquer outro material, existente ou desenvolvidos ou aperfeiçoados pelo colaborador em virtude do vínculo de emprego, **inclusive a metodologia de trabalho**, são de propriedade exclusiva do Instituto, não podendo serem salvos, compartilhados, reproduzidos, comercializados ou destinados a qualquer finalidade diversa do cargo/função que o colaborador possui.

Os colaboradores que tenham algum tipo de ligação pessoal, familiar ou contratual com outras Instituições de natureza igual ou semelhante ao SER MAIS deverão informar, antes de sua contratação, a existência e a natureza do vínculo, sendo expressamente vedada a divulgação ou o compartilhamento de documentos, editais, certames, concorrências ou ações estratégicas do Instituto a essas entidades.

O não atendimento a essas disposições, ou outras que resultem em violação sobre algum segredo ou ações estratégicas do Instituto, inclusive aquelas que possam ser enxergadas como falta ética ou concorrência

desleal, são passíveis de punição, inclusive com a rescisão do contrato por justo motivo.

5.4.1 Proteção de Dados

O colaborador do SER MAIS é um representante da Entidade, de modo que a conformidade com a LGPD é de sua responsabilidade pessoal. Entre os seus deveres e responsabilidades no trabalho, o colaborador poderá coletar informações pessoais sobre outros colaboradores ou outras pessoas, como jovens aprendizes, alunos, voluntários, fornecedores, parceiros, prestadores de serviços ou membros da comunidade. Nestas ocasiões, deverá observar atentamente as premissas da [Política de Privacidade de Dados](#) e [Política de Segurança da Informação](#).

5.4.1.1 Consentimento

O colaborador autoriza expressamente, de livre e espontânea vontade a autorização para manipulação dos seus dados pessoais, de acordo com o contrato de trabalho, para a execução de todas as atividades relacionadas ao emprego continuado, concessão de benefícios ou à sua rescisão.

5.4.1.2 Imagem e Voz

O tratamento da imagem e voz do colaborador poderá ser utilizada na realização de atividades e eventos cotidianos, visto que no âmbito dos “serviços” do SER MAIS, a realização de aulas, atividades e eventos, que sejam abertos aos alunos ou ao público em geral, pode estar sujeita à gravação de imagem e som, podendo os registros ser difundidos em plataformas de *streaming*, redes sociais, websites, relatórios, *newsletters*, ou quaisquer outros meios de comunicação audiovisuais do SER MAIS, ou de terceiros, condição essencial para a divulgação e promoção de tais atividades e eventos desenvolvidos pelo SER MAIS, inclusive quando realizados em parceria com terceiros.

5.4.1.3 Eliminação dos Dados Pessoais

Os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito e nos limites técnicos das atividades, autorizada (i) a conservação para cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo

SER MAIS; (ii) estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais; (iii) transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD); ou (iv) uso exclusivo do SER MAIS, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados. Mais informações podem ser acessadas na [Política de Descarte de Dados](#).

5.4.2 Segurança das Informações

O SER MAIS adota medidas técnicas e organizacionais adequadas para proteger e assegurar a confidencialidade dos dados pessoais armazenados contra perda, destruição, acesso não autorizado, alteração ou divulgação, zelando também em relação aos dados tratados por operador(es). Todos os colaboradores devem seguir rigorosamente a [Política de Segurança da Informação](#).

5.4.2.1 E-mail / Correio Eletrônico

Os colaboradores dispõem de e-mail corporativo, no qual devem ser realizadas somente atividades profissionais concernentes à instituição, respeitando-se as regras de direitos autorais, licenciamento de software e direitos de propriedade e privacidade. O e-mail institucional é monitorado.

O e-mail corporativo pode ser usado no dispositivo móvel particular do colaborador, entretanto, o acesso às mensagens fora do expediente não configura sobrejornada, sobreaviso ou plantão, haja vista que sua visualização ocorre mediante a liberalidade e/ou conveniência deste.

É permitido o acesso ao e-mail particular dos colaboradores, pelo próprio, por meio dos recursos institucionais, desde que os interesses particulares não se sobreponham aos interesses da instituição durante a jornada de trabalho. Ressalve-se que o e-mail particular não pode ser utilizado para o envio ou recebimento de informações do SER MAIS em nenhuma hipótese.

5.4.2.2 Aplicativos de Comunicação

O uso de aplicativos externos à rede para troca de mensagens entre colaboradores ou entre docentes e alunos, se ocorrer, não terá

participação direta da Tecnologia da Informação, haja vista que não é possível controlar a segurança da informação e as atividades das partes sobre produtos de terceiros.

O SER MAIS não dispõe de aplicativo próprio e utiliza o Teams, da Microsoft, como ferramenta interna de comunicação.

O SER MAIS não tem nenhuma responsabilidade sobre a criação de grupos de mensagens/redes sociais particulares entre os alunos e/ou docentes.

5.4.2.3 Mesa Limpa e Tela Limpa

O princípio da confidencialidade da segurança da informação traz às corporações a política da mesa limpa e tela limpa, que consiste na mitigação de riscos de exposição desnecessária de informações consideradas sensíveis, com o objetivo de evitar o acesso não autorizada, perdas ou danos às informações durante e fora do expediente.

Nenhuma informação confidencial ou interna deve ficar à vista, seja em papel ou dispositivos eletrônicos ou telas de computador em desuso. Todos os colaboradores e alunos devem fazer o bloqueio de tela com login e senha ao se distanciar do dispositivo eletrônico e manter sua estação livre de quaisquer informações internas ou confidenciais.

5.4.2.4 Redes Sociais

O colaborador pode exercer a liberdade pessoal e de expressão de forma plena, mas, ao expressar qualquer tipo de posição pelas redes, não o faça em detrimento da imagem/reputação do SER MAIS ou de seus clientes e educandos.

A utilização de aplicativos como o WhatsApp, Telegram, Signal, X, Instagram, Facebook (ou de ferramentas de comunicação/interação similares) durante o horário de trabalho, para fins pessoais, deve ser evitado ou, quando pouco, utilizado com prudência e ética.

O uso de redes sociais em maquinário da Instituição, com registro de senha, gera trilha de auditoria, ou seja, há a possibilidade de saber quem, quando e onde o computador foi logado em determinada rede.

Incidentes de Segurança com Dados Pessoais

Em caso de incidente de segurança envolvendo o tratamento de dados, o colaborador deve informar imediatamente ao Encarregado de Dados, conforme Plano de Resposta a Incidentes de Segurança da Informação, através do e-mail privacidade@sermais.org.br.

5.5. Imagem e Reputação Institucional

O colaborador é um representante do Instituto Ser Mais. Ao usar crachá, camiseta, logo ou qualquer ferramenta que possa vincular suas ações à imagem da entidade, essa relação é destacada e a sua conduta passa a refletir os valores institucionais.

Por isso, o colaborador compromete-se a zelar pela reputação da instituição dentro e fora das suas dependências, inclusive quando estiver utilizando redes sociais. A divulgação de fotos com imagens e logos do Instituto devem ser usadas com parcimônia.

É responsabilidade do colaborador zelar pela imagem e reputação da Entidade. O uso indiscriminado será objeto de sanção administrativa. A quebra de decoro profissional, bem como o dano à imagem e reputação da entidade poderá implicar a aplicação de sanções disciplinares, inclusive a rescisão do contrato de trabalho.

5.5.1 Propriedade Intelectual

Todas as informações, tecnologias e ativos intelectuais, incluindo, entre outros, todos os materiais criativos, marcas, slogan, programas, processos, estratégias, procedimentos, know-how, metodologias, fórmulas, desenhos, métodos, nomes de domínio, direitos de autor, conteúdo de projetos, segredos de negócio, projetos ministrados pela instituição e demais documentos desenvolvidos por um colaborador do Instituto Ser Mais pertencem à Entidade e a ela são atribuídos todos os direitos que possam ter sobre a Propriedade Intelectual, a qualquer tempo, sem que seja devida ao Colaborador qualquer remuneração adicional.

Toda Propriedade Intelectual permanecerá com o Instituto Ser Mais após o encerramento do contrato de trabalho, podendo ser aperfeiçoado. Para tanto, os Colaboradores renunciam a todos os direitos de autoria e

morais que possam ter sobre os temas elencados e tem ciência de que é proibido a qualquer Colaborador a cópia, reprodução, distribuição ou alteração de materiais sem a prévia autorização do gestor responsável pela área.

5.5.2 Ativos

Os colaboradores devem garantir a integridade de todos os ativos do Instituto Ser Mais, incluindo reputação, informações, tecnologia, instalações, equipamentos, materiais, ativos financeiros, propriedade intelectual, móvel ou imóvel, tangível ou intangível.

- a) Os equipamentos devem ser utilizados para a execução das atividades e negócios da instituição.
- b) Cabe ao colaborador zelar pelos equipamentos e ativos compartilhados e protegê-los contra perdas, danos ou abusos;
- c) O colaborador deve zelar pela reputação e imagem da entidade em todos os ambientes, inclusive online.
- d) É proibida a utilização do patrimônio/equipamentos do Instituto para fins pessoais como celular corporativo, despesas, xerox, notebook, computadores, internet, e-mail etc.
- e) É vedado o uso de ativos, incluindo o ambiente interno da Entidade para atividades particulares de compra e venda, oferta de serviços ou propagandas, bem como engajamento dos demais colaboradores.

6. Comitê de Ética

O Comitê de Conduta Ética deve dirimir as dúvidas relacionadas a este Código de Conduta Ética, inclusive nas situações não previstas, bem como sugerir as modificações que julgar necessárias por ocasião da atualização anual deste documento.

6.1. Missão

O Comitê de ética é um órgão independente e imparcial, criado pela Presidência do Instituto Ser Mais para:

- a) difundir a cultura da Conduta Ética;
- b) avaliar o cumprimento do Código de Conduta Ética;
- c) dirimir dúvidas relativas ao cumprimento do Código de Conduta;
- e,
- d) julgar as violações ao Código de Conduta Ética e aplicar as sanções cabíveis.

6.2. Composição

O Comitê de Ética é formado por 04 membros, formalmente designados pelo Presidente do Instituto Ser Mais para o mandato de 1 (um) ano, sendo permitida a recondução.

Caso qualquer dos membros do Comitê de Ética seja alvo de denúncia, será automaticamente excluído da apuração e não tomará conhecimento da investigação. Os demais membros devem conduzir a investigação pautados pela independência e princípios éticos.

O Comitê se reúne por demanda e tomará as decisões, sempre por maioria. Em caso de empate, o voto do membro com maior hierarquia será de qualidade.

6.3. Responsabilidades

O Comitê de Ética será responsável:

- a) pelo acompanhamento e aprimoramento das políticas de conduta institucional;
- b) pelo treinamento, conscientização, disseminação e aplicação das regras de conduta ética entre colaboradores e aprendizes do Instituto Ser Mais;
- c) pela interpretação das normas internas do programa de ética e conduta institucionais;
- d) pela condução de qualquer investigação quer vier a ser realizada no âmbito do Instituto Ser Mais;
- e) por recomendar à Presidência do Instituto Ser Mais, conforme o caso, a aplicação de penalidades cabíveis; e,
- f) reportar direta e periodicamente à Presidência do Instituto Ser Mais os assuntos relacionados à consecução e desenvolvimento das atividades de sua competência.

6.4. Sanções Disciplinares

Internamente, o não cumprimento das diretrizes desta Política enseja a aplicação de medidas de responsabilização dos agentes que a descumprirem, conforme a respectiva gravidade do descumprimento e de acordo com normativos internos. Qualquer violação deste Código e/ou da legislação vigente aplicável será julgada pelo Comitê de Ética que poderá aplicar medidas disciplinares, a saber:

- a) advertência verbal;
- b) advertência por escrito;
- c) suspensão; ou
- d) desligamento.

6.5. Não Retaliação

Aquele que, de boa-fé, comunica a ocorrência de desvio de conduta colaborará na implantação e manutenção da cultura ética na Organização, sendo proibida qualquer forma de retaliação a autores de denúncias de boa fé.

O Instituto Ser Mais encoraja e respalda, de forma ilimitada, o oferecimento de denúncia sobre qualquer ato ou omissão que possa vir a configurar as transgressões elencadas neste Código de Conduta Ética, comprometendo-se a apurar, punir e/ou informar às autoridades competentes, dentro do maior rigor possível, quaisquer desvios que vierem a ser comunicados à Entidade.

7. Canal de Denúncias

A denúncia deverá ser feita, por meio do Canal de Denúncias, sem exclusão de qualquer meio ou canal disponível ao denunciante ante a impossibilidade de acessar referido canal.

O canal receberá denúncias relativas à violação ou suspeitas de violação do Código de Conduta Ética, através dos canais listados abaixo:

Internet: <https://canal.ouvidordigital.com.br/institutofermais>

Telefone: **0800 591 2213 código: 645**

Whatsapp Ouvidor Digital: [Link para denúncia via Whatsapp](#)

No canal de denúncia, o manifestante poderá se identificar ou efetuar relato anônimo, desde que ofereça elementos que permitam a apuração de sua denúncia. O sigilo e a confidencialidade são garantidos.

Todas as denúncias recebidas e processadas pelo Canal de Denúncias, mesmo quando não anônimas, serão tratadas de forma sigilosa. A administração do recebimento destas denúncias é feita por empresa independente para garantia da confidencialidade e a apuração dos registros é gerida pelo Comitê de Ética, sem prejuízo da notificação e colaboração com demais autoridades competentes, conforme se fizer necessário.

As dúvidas relativas a conflitos éticos, à existência ou não de conflitos de interesses, interpretações ou de situações não previstas neste Código, poderão ser esclarecidas também por meio do Comitê de Ética.

Na hipótese de Administradores, Gestores e/ou Colaboradores estarem envolvidos em investigações de atos de corrupção, as eventuais medidas cabíveis, tais como afastamento, serão avaliadas e deliberadas pelo Comitê de Ética e Presidência da Entidade, conforme alçada aplicável.

8. Termo de Compromisso

O colaborador, assume, mediante aceite e assinatura deste documento, para todos os fins legais, os seguintes compromissos:

- a) conhecer, praticar e divulgar os Elementos Estruturantes, o Código de Conduta Ética e as Políticas Institucionais do Instituto Social Ser Mais;
- b) não adotar nenhuma conduta que possa prejudicar a reputação ou causar danos materiais ou morais ao Instituto Social Ser Mais;
- c) não admitir ações ou atitudes que possam afetar a dignidade e o amor-próprio de qualquer pessoa, sob qualquer forma, tal como: intimidação, hostilidade, humilhação, discriminação ou assédio de qualquer natureza;
- d) não se pronunciar em nome do Instituto Social Ser Mais sem estar expressamente autorizado;
- e) não oferecer nem aceitar presentes que contenham expectativas de retorno em nosso relacionamento com fornecedores e demais parceiros;
- f) zelar pelo patrimônio humano, intelectual, social e físico da Organização e não colocar nenhum de seus componentes a serviço de interesses de ordem puramente pessoal; e
- g) agir sempre com a convicção de que o bem comum é nosso objetivo maior e se materializa no respeito pelas ideias e crenças do “outro”, bem como na orientação acerca da direção e dos deveres no ambiente de trabalho

9. Questões de Interesse Geral

Todos os colaboradores, atuais ou futuros, deverão ter acesso a esse manual, para que, após a leitura, seja lançada a assinatura na declaração de ciência que será encaminhada.

Uma via deste documento também será entregue ao colaborador em via digital, para que seja consultado em caso de dúvidas. Este manual integra o Contrato de Trabalho e, em caso de dúvidas, o gestor da área deverá ser consultado. A cada revisão do Código de Conduta Ética, um novo “Termo de Recebimento e Concordância” deverá ser assinado.

As situações omissas serão decididas pela Diretoria do Instituto.

Sugestões, reclamações e elogios podem ser enviados para:

wandreza@sermais.org.br.

10. Histórico de Versão

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA				Versão	2
				Área gestora	Diretoria executiva
				Sigilo	Público Interno
Versão	Data	Responsável	Revisor	Aprovador	Descrição da alteração
1	10/01/2022	Kellen Emídio	Pamela Miseas	Wandreza Ferreira	Criação do documento
2	09/08/2024	Kellen Emídio	Klaus Ludeman/ Pamela Miseas	Wandreza Ferreira	Atualização da Política

11. Anexos

TERMO DE RECEBIMENTO E CONCORDÂNCIA

Eu, na condição de colaborador do Instituto Ser Mais, declaro que li e compreendi o Manual de Conduta dos Colaboradores do Ser+ e me comprometo a cumpri-lo integralmente no decorrer das minhas atividades funcionais, sob pena de sanção administrativa ou demissão. Em caso de dúvidas, tenho ciência que posso e devo consultar meus superiores hierárquicos e a gerência de Recursos Humanos.

Comprometo a cumpri-lo integralmente.

Em caso de dúvidas, consultarei meus superiores.

Por ser expressão da verdade, assino a presente declaração.

São Paulo, ____ de _____ de 202__.

Nome:

CPF:

TERMO DE CIÊNCIA
MONITORAMENTO DE SEGURANÇA

Declaro que é de meu conhecimento que o Instituto Social Ser Mais (Ser+) utiliza sistema de monitoramento interno, com filmagem por câmeras de segurança em suas dependências, para segurança de todos que por lá transitam.

Declaro que as câmeras instaladas se encontram sinalizadas, permitindo a todos saber onde elas se encontram, bem como saber quais os ambientes que são gravados.

São Paulo, ____ de _____ de 202__.

Nome:

CPF:

TERMO DE CIÊNCIA MONITORAMENTO DE SEGURANÇA

Declaro estar ciente e concordar com a coleta, uso, armazenamento e compartilhamento dos meus dados pessoais, incluindo nome completo, CPF, data de nascimento, endereço, telefone, e-mail, dados de contato de emergência e dados curriculares, pelo INSTITUTO SOCIAL SER MAIS - ISM, pessoa jurídica de direito privado, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica sob o número 08.698.871/0001-32, com sede Rua Marcial, 177 - Mooca, São Paulo - SP, 03169-040, para fins de (i) seleção, (ii) desenvolvimento de programas sociais, (iii) pesquisa, (iv) estatísticas e (v) cumprimento de obrigações legais.

Além dos dados mencionados acima, autorizo expressamente o INSTITUTO SOCIAL SER MAIS a coletar, utilizar, armazenar e compartilhar os seguintes dados sensíveis: raça, cor, etnia, origem, dados genéticos, dados biométricos, dados de saúde e dados referentes à vida sexual, quando estritamente necessário para as finalidades descritas neste termo e desde que haja base legal específica para tal tratamento.

O tratamento dos meus dados pessoais se dará em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) - Lei nº 13.709/2018 e demais legislações aplicáveis.

Compreendo que meus dados serão tratados com segurança e confidencialidade, e que tenho o direito de acessar, corrigir, solicitar a exclusão dos meus dados, opor-me ao seu tratamento, solicitar a portabilidade e obter informações sobre as entidades com as quais meus dados foram compartilhados.

Estou ciente que posso exercer meus direitos de titular a qualquer momento, sem ônus, como o direito de acesso, retificação, portabilidade, eliminação, limitação do tratamento e oposição ao tratamento dos meus dados, por meio da central de privacidade ou pelo e-mail privacidade@sermais.org.br, com resposta no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

Meus dados poderão ser anonimizados para fins estatísticos ou de pesquisa, desde que isso não prejudique meus direitos.

O INSTITUTO SOCIAL SER MAIS poderá atualizar este termo de consentimento periodicamente e eventuais alterações serão notificadas por e-mail com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

São Paulo, ____ de _____ de 202__.

Nome:

CPF:



Oportunidades que
Transformam