



Código de Ética e Conduta da AVSI Brasil

Programa de Integridade AVSI Brasil

Maio 2022

Sumário

MENSAGEM DO CONSELHO DIRETIVO.....	4
1. INTRODUÇÃO.....	5
Missão da AVSI Brasil.....	5
Nossa visão	5
Nossos valores	5
2. COMPROMISSO COM A ÉTICA	5
Nosso compromisso.....	5
Compromisso e responsabilidade da liderança.....	6
A quem se destina o Código	6
Compromisso de relatar	6
Garantia de anonimato e não retaliação.....	7
Violações do Código de Ética e Conduta	7
3. OBJETIVO DO CÓDIGO.....	8
4. NOSSO COMPROMISSO FUNDAMENTAL.....	8
5. ORIENTAÇÕES GERAIS SOBRE CONDUTA	8
<i>Tratar todas as pessoas de forma justa, com respeito e dignidade</i>	8
Nossas atitudes e comportamentos.....	8
Nossa conduta com os beneficiários	9
Comportamento com nossos parceiros.....	9
<i>Reprimir qualquer forma de assédio, abusos, intimidação ou favoritismo no local de trabalho</i>	9
Abuso de poder.....	9
Assédio.....	9
Assédio sexual.....	10
Favoritismo	10
<i>Seguir medidas especiais contra a exploração e abuso sexual de beneficiários</i>	11
Exploração e abuso sexual contra beneficiários assistidos	11
<i>Defender a integridade da AVSI Brasil e demonstrar os mais elevados padrões de conduta</i>	12
Discrição.....	12
Conflito de interesse.....	12
Vantagem pessoal.....	13
Relacionamentos pessoais e afetivos	13
Nepotismo	13
Relação com parceiros doadores e financiadores.....	14
<i>Exercer a atividade com profissionalismo, seguindo políticas e normas aplicáveis</i>	144

Informações confidenciais e privilegiadas.....	144
Redes sociais.....	155
Informações gerais e mídias eletrônicas	155
Comunicação externa e relação com a imprensa.....	166
Marketing e propaganda	166
Dedicação exclusiva	166
Atividade política	177
Saúde, segurança e bem-estar	177
Uso dos ativos da AVSI Brasil.....	177
Relação com agentes públicos e corrupção	188
Recebimento de presentes e brindes e viagens.....	188
Relação com fornecedores	188
Registros contábeis e financeiros.....	199
Relação com o Meio Ambiente.....	199
6. ANEXOS	20
Anexo A - Termo de compromisso e adesão ao Código de Ética e Conduta	20
Anexo B - Lista de Políticas e Procedimentos Internos	211

MENSAGEM DO CONSELHO DIRETIVO

Este Código de Ética e Conduta reúne as expectativas da AVSI Brasil, alinhadas às melhores práticas de convívio e preservação do bem comum, além de estabelecer os valores e princípios de conduta que devem orientar as relações internas e externas da organização, incluindo colaboradores, parceiros, comunidade e sociedade.

Isto posto, parte do objetivo de servir como um guia orientador para que os colaboradores tomarem decisões no âmbito profissional de suas vidas, para que os parceiros conheçam os princípios da AVSI Brasil - os quais serão solicitados a cumprir de maneira apropriada - e para que a comunidade esteja ciente das convicções, da forma de atuação e dos valores da organização.

Este Código deve nos levar a refletir sobre nossa responsabilidade individual e coletiva, o respeito pela dignidade do ser humano, a transparência, o profissionalismo e o respeito à ética e às leis.

A AVSI Brasil espera que todos os envolvidos em sua atuação se empenhem nas questões relacionadas aos direitos humanos, aos direitos dos trabalhadores e à responsabilidade social.

Aspiramos que os princípios descritos neste Código de Ética e Conduta reforcem o desenvolvimento de uma cultura de confiança e integridade dentro da AVSI Brasil.

Fabrizio Pellicelli, Diretor-Presidente
Jacopo Sabatiello, Diretor Vice-Presidente
Cesare Simioni, Diretor-Tesoureiro

1. INTRODUÇÃO

Missão da AVSI Brasil

A AVSI Brasil fundamenta sua atuação em programas de desenvolvimento com o objetivo de acompanhar e apoiar o beneficiário na trajetória para o descobrimento de seus talentos, além do reconhecimento do outro como um bem. Cada projeto da AVSI Brasil é, portanto, concebido como instrumento direcionado à promoção dessa consciência em todos os sujeitos envolvidos, carregando uma exigência de comunicação e de partilha, exercendo um impacto capaz de gerar uma mudança positiva nas pessoas, nas comunidades envolvidas e na sociedade.

A AVSI Brasil atua com cinco princípios metodológicos na prática, sendo eles:

- ✓ Centralidade na pessoa;
- ✓ Fazer com;
- ✓ Partir do positivo;
- ✓ Parceria;
- ✓ Desenvolvimento das Organizações da Sociedade Civil e o princípio da subsidiariedade.

Nossa visão

A AVSI Brasil trabalha por um mundo no qual cada pessoa, consciente sobre seu valor e dignidade, possa se tornar protagonista do desenvolvimento individual, da sua família e da sua comunidade, em contextos de pobreza, crise ou emergência.

Nossos valores

Nossos princípios preconizam que a pessoa está no centro do que fazemos. Na AVSI Brasil, buscamos construir relações de confiança entre as partes envolvidas, valorizando o diálogo e a participação. Acreditamos que a parceria e a capacidade associativa são ocasiões para o crescimento de todos e por isso devem ser sempre fortalecidas.

Nosso trabalho, nossas atitudes e relações desenvolvidas devem ser pautados nos seguintes valores:

- ✓ Integridade;
- ✓ Honestidade;
- ✓ Solidariedade;
- ✓ Dignidade;
- ✓ Justiça;
- ✓ Respeito;
- ✓ Imparcialidade;
- ✓ Coerência;
- ✓ Transparência.

A AVSI Brasil preza vigorosamente por princípios fundamentais, que são: o respeito à dignidade humana, os direitos humanos, a justiça social e o respeito pela igualdade de direitos entre homens e mulheres.

2. COMPROMISSO COM A ÉTICA

Nosso compromisso

Os colaboradores e parceiros da AVSI Brasil são responsáveis por encorajar, defender, seguir e divulgar os princípios do Código de Ética e Conduta da organização.

Os colaboradores e parceiros precisam demonstrar engajamento e comprometimento com o Código

de Ética e Conduta, de forma que o profissionalismo no ambiente de trabalho e a integridade da AVSI Brasil sejam preservados.

Os colaboradores e parceiros devem atuar de forma transparente, observando, além das indicações do Código de Ética e Conduta, as leis vigentes, além de demais políticas, diretrizes, normas e procedimentos da organização, sempre primando pelo zelo deste Código.

Os colaboradores e parceiros da AVSI Brasil são fortemente encorajados a relatar preocupações ou suspeitas sobre atividades que possam estar em conflito com este Código e que possam comprometer a organização.

Todos somos responsáveis por respeitar e proteger o patrimônio, a imagem e a reputação da AVSI Brasil, zelando pela observância das práticas descritas neste Código.

Compromisso e responsabilidade da liderança

A AVSI Brasil acredita que a liderança é a chave para a obtenção de resultados. É de responsabilidade de todos os líderes e gestores, através do exemplo e de boas maneiras, divulgar, orientar, desenvolver ações e manter os melhores padrões de conduta, além de criar um ambiente de trabalho que apoie, capacite e estimule a equipe para que o Código de Ética e Conduta seja cumprido.

Os gestores também são responsáveis por divulgar e informar aos parceiros a existência deste Código e seus princípios, incentivando o seu cumprimento.

A quem se destina o Código

O Código de Ética e Conduta não tem força de lei. Ele é desenvolvido para ajudar os colaboradores e parceiros a melhor compreenderem as obrigações exigidas à sua Conduta enquanto atuam com a AVSI Brasil.

O Código é um documento de referência a todos os colaboradores da organização (conselheiros, diretores, membros de comitês, administradores, colaboradores, estagiários e aprendizes), independentemente de nível hierárquico ou localização geográfica e, ainda, a todos os parceiros, beneficiários e demais públicos que se relacionam com a AVSI Brasil, incluindo a comunidade e a sociedade.

São parceiros da AVSI Brasil, mas não se limitando a estes, consultores, fornecedores, voluntários, organizações sem fins lucrativos beneficiadas com apoio técnico e/ou financeiro da organização, além dos doadores e financiadores — como organizações do governo ou não governamentais, as empresas e agências da cooperação internacional e do sistema ONU — que atuam com algum tipo de relação com a AVSI Brasil.

Denúncias, dúvidas ou necessidade de orientação sobre a interpretação adequada quanto ao Código deverão ser endereçadas ao Canal de Ouvidoria, que serão devidamente tratadas pelo Comitê de Conduta da organização.

Compromisso de relatar

A omissão diante do conhecimento de possíveis violações do Código por colaboradores ou parceiros será considerada descumprimento ao Código de Conduta.

Para denúncias de violações de conduta e atitudes antiéticas, a AVSI Brasil ativou um canal de denúncias independente (Canal de Ouvidoria), para o registro das ocorrências. O canal tem por objetivo receber e tratar devidamente as ocorrências de condutas antiéticas, desvios de comportamento, fraudes ou descumprimento da legislação e das políticas que possam afetar o ambiente de trabalho da organização. No canal, devem ser feitas principalmente as denúncias dos tipos relacionados abaixo, mas não se limitando a estes:

- Não conformidade aos procedimentos e políticas internos;

- Abuso de autoridade, incluindo favoritismo e discriminação;
- Assédio moral;
- Assédio sexual;
- Exploração e assédio sexual contra beneficiários;
- Favorecimento ou conflito de interesses;
- Pagamento ou recebimento indevidos;
- Roubo, furto ou desvio de materiais e/ou ativos da organização;
- Fraudes (falsificação de documentos, outros);
- Violação de leis de todas as categorias;
- Outros que sejam necessários.

Denúncias de violações ou desrespeito aos princípios contidos neste Código de Ética e Conduta deverão ser encaminhadas ao Canal de Ouvidoria, por meio de **website** ou **telefone exclusivo**, conforme é destacado abaixo.

WEBSITE: www.ouvidordigital.com.br/avsibrasil

TELEFONE: 0800 892 5064

O Comitê de Conduta, que é responsável pela tratativa das denúncias efetuadas, tomará as ações necessárias para o devido tratamento das denúncias, seguindo como guia este Código de Ética e Conduta, políticas, procedimentos e leis aplicáveis e pertinentes.

É importante ressaltar que denúncias comprovadamente falsas serão consideradas atitudes antiéticas e representarão uma infração a este Código de Conduta.

Garantia de anonimato e não retaliação

A AVSI Brasil assegura o anonimato a todos que fizerem um relato de violação do Código de Ética e Conduta. O sigilo sobre a identidade daqueles que relatarem ou participarem de investigação relacionada à violação deste Código de Ética e Conduta será mantido pela organização.

A AVSI Brasil acredita na importância de um ambiente saudável de trabalho, onde todos possam falar das preocupações sobre questões éticas, sem temer retaliações ou punições, quando houver boa fé. A organização não desligará, retaliará ou discriminará os colaboradores ou parceiros por comunicarem questões de natureza ética.

Pessoas que acreditarem ter sido expostas à retaliação após abordar questões éticas terão seus temas devidamente tratados pelo Comitê de Conduta.

Violações do Código de Ética e Conduta

A AVSI Brasil investigará rigorosamente todos os fatos que envolvam suspeita ou atos que se desviem das diretrizes internas. A violação comprovada deste Código de Ética e Conduta, das políticas institucionais ou de alguma lei pode resultar em:

- Ações disciplinares, inclusive a rescisão do vínculo empregatício, dependendo da natureza e da gravidade da violação do Código de Ética e Conduta;
- No caso de violação da lei, penalidades civis e/ou criminais podem ser impostas pelos órgãos competentes.

Violações ao Código de Ética e Conduta serão investigadas e tratadas em acordo com as Políticas

de Investigações e Política de Consequências da AVSI Brasil.

3. OBJETIVO DO CÓDIGO

Nesse Código de Ética e Conduta, a AVSI Brasil apresenta aos seus colaboradores e parceiros as atitudes, comportamentos e condutas esperados para o desempenho de suas funções.

No documento, estão listados os elementos essenciais que devem ser considerados nas relações estabelecidas pela AVSI Brasil com os seus mais diferentes públicos. Assim, a organização busca contribuir para a criação de parcerias de longo prazo que sejam compatíveis com os interesses e as aspirações mais legítimas da sociedade.

É esperado que este documento não contemple todas as situações de conflitos éticos que possam surgir no dia a dia. Nosso objetivo é definir princípios básicos que deverão nortear as relações e atividades da organização, além de reforçar a necessidade de cumprir a legislação vigente.

A AVSI Brasil conta com a colaboração de todos para que este Código de Ética e Conduta seja praticado todos os dias, como forma única de garantir a sua legitimidade.

É importante salientar que a imagem e a reputação da organização devem ser resguardadas diariamente por todos os colaboradores. O crescimento, o reconhecimento e as parcerias que a AVSI Brasil possui é fruto de esforços empreendidos ao longo dos anos e possui valor inestimável. Portanto, somos todos responsáveis pela preservação e melhoria constante da imagem, reputação e credibilidade da organização perante a sociedade e o setor de atividade em que atuamos.

4. NOSSO COMPROMISSO FUNDAMENTAL

A AVSI Brasil utiliza, em suas decisões, a igualdade de tratamento entre todos (colaboradores, parceiros, comunidade e sociedade), sem distinção de qualquer natureza (etnia, opção religiosa, política, gênero, estado civil, nacionalidade, orientação sexual, deficiência, etc.).

A organização respeita os direitos de todos os indivíduos e tem por objetivo ir ao encontro das necessidades humanas.

A AVSI Brasil compreende que nenhum indivíduo deve ser negligenciado, sofrer discriminação, violência ou opressão.

A organização entende que pessoas em situação de vulnerabilidade precisam ser particularmente tratadas com respeito e dignidade.

A AVSI Brasil respeita a diversidade cultural e as diferenças individuais das pessoas, em suas manifestações mais singulares.

A AVSI Brasil afirma seu compromisso com os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana de forma que o indivíduo possa preservar sua saúde física e psicológica e se aperfeiçoar moral, intelectual, espiritual e socialmente, em condições de liberdade e dignidade.

5. ORIENTAÇÕES GERAIS SOBRE CONDUTA

Tratar todas as pessoas de forma justa, com respeito e dignidade

Nossas atitudes e comportamentos

A AVSI Brasil conta com um ambiente que estimula o trabalho e as decisões em equipe, encorajando a diversidade, o respeito mútuo, a simplicidade e a humildade.

Os colaboradores são incentivados a manter suas relações no ambiente de trabalho com cordialidade, garantindo um ambiente livre de restrições ou insinuações de qualquer natureza.

Respeitamos todas as pessoas, independentemente de status ou posição, e permitimos a todos os colegas ter a oportunidade de serem ouvidos, de forma a contribuir para o conhecimento e experiência junto à equipe. Nos comunicamos abertamente e compartilhamos informações relevantes com outros colegas sempre que necessário.

Nossa conduta com os beneficiários

Nossas atitudes com os beneficiários são baseadas no respeito à pessoa, na solidariedade, na escuta das inquietudes, na identificação dos dramas e no envolvimento direto com eles. Nós reconhecemos o beneficiário como uma pessoa compreendida na sua irrepetível e ineliminável singularidade, capaz de autocompreender-se, autopossuir-se e autodeterminar-se, estimulando-a a uma real participação na resposta às necessidades.

Comportamento com nossos parceiros

Atuamos com profissionalismo, integridade e responsabilidade, e valorizamos as parcerias que adotem esses princípios. Temos a ética, a integridade e a civilidade como compromissos nas relações com outras fundações, entidades, organizações e representantes do setor. Atuamos de forma cooperativa e solidária com outras instituições no intuito de ampliar os benefícios à sociedade.

Reprimir qualquer forma de assédio, abusos, intimidação ou favoritismo no local de trabalho

A AVSI Brasil não tolera qualquer forma de assédio, seja ele baseado em quaisquer fundamentos, tais como: moral, sexual, religioso, econômico, político, organizacional ou de qualquer outra natureza, no relacionamento entre colaboradores, parceiros e beneficiários.

A organização não aceita também situações que configurem abuso de poder, intimidação ou ameaça. Tampouco tolera agressões físicas e verbais, desrespeito, constrangimento e humilhações.

A AVSI Brasil não tem tolerância para todas as formas de ofensas sexuais, sejam elas feitas contra beneficiários, colegas de trabalho ou parceiros. A exploração, o abuso e o assédio sexuais estão contra os valores da organização.

Abuso de poder

O abuso de poder ou autoridade se dá quando uma pessoa se prevalece do cargo para fazer valer vontades e interesses particulares ou pessoais. Isso é particularmente sério quando um indivíduo faz mau uso de sua influência, poder ou autoridade, para influenciar negativamente as condições de outras pessoas, podendo afetar a carreira ou outros âmbitos de suas vidas.

O trabalho da AVSI Brasil, em muitas situações, coloca seus colaboradores em posições de superioridade ou poder em relação aos seus beneficiários. Porém, os colaboradores jamais podem abusar do poder e da influência que possuem, em virtude da posição, para afetar a vida e o bem-estar dos beneficiários. O poder utilizado de forma inadequada, com alguém que devemos servir, pode significar exploração.

Não é aceito obter bens ou serviços (presentes, empréstimos, relacionamentos, ou o silêncio em relação à violação de normas) dos beneficiários ou de qualquer pessoa em situação de vulnerabilidade, ou de menor posição, para ganho pessoal ou favorecimento.

O abuso de poder no ambiente da AVSI Brasil, entre seus colaboradores, não é aceitável.

Assédio

Assédio é qualquer conduta imprópria e indesejável que possa ser razoavelmente percebida como ofensa ou humilhação a outra pessoa.

O assédio inclui, embora não esteja limitado a estes elementos, palavras, gestos ou ações que tendem a incomodar, alarmar, abusar, rebaixar, intimidar, menosprezar ou causar humilhação ou

constrangimento pessoal, ou, ainda, aquilo que possa causar um ambiente intimidativo, hostil ou ofensivo. Atitudes que podem trazer dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa podem ser considerados assédio.

O assédio pode incluir um incidente único ou uma série de incidentes e podem ocorrer fora do local ou horário de trabalho.

O assédio discriminatório está baseado em motivos como raça, nacionalidade, credo, religião ou sexo e pode ter o propósito ou efeito de dar tratamento menos favorável a um ou mais membros de um grupo. O assédio discriminatório pode assumir a forma de um tratamento desdenhoso ou a expressão de suposições estereotipadas sobre um grupo para o qual uma pessoa pode pertencer.

O assédio pode se apresentar de diversas maneiras, todas elas inaceitáveis, conforme é descrito nos exemplos que seguem, mas não se limitando a estes:

- Imitação, fazer graça, piadas, grosserias, menosprezo ou isolamento;
- Comentários injustificados e desnecessários de forma contínua;
- Insultos deliberados relacionados a uma pessoa ou à sua competência profissional;
- Exibição de pôsteres, fotos, imagens eletrônicas ou materiais escritos que sejam ofensivos, obscenos ou questionáveis;
- Exclusão contínua de uma pessoa ou de um grupo da comunicação normal ou das atividades normais;
- Fazer perguntas inadequadas sobre assuntos pessoais;
- Abuso de poder.

Quando o assédio é praticado por qualquer pessoa que está em posição de influenciar as condições de carreira ou emprego (incluindo contratação, atribuição, renovação do contrato, avaliação de desempenho ou promoção) do destinatário, também constitui abuso de poder.

Assédio sexual

Assédio sexual é uma forma de violência no ambiente do trabalho que afeta especialmente as mulheres e que se caracteriza como um meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais. O assédio sexual consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Embora o assédio sexual afete majoritariamente mulheres, ele pode ocorrer entre pessoas do mesmo gênero ou de gêneros diferentes. Além disso, indivíduos de qualquer gênero podem ser tanto os alvos quanto os perpetradores.

O assédio sexual pode envolver qualquer conduta verbal, não verbal ou física, incluindo comunicações escritas e eletrônicas. Ele pode ocorrer fora do local ou horário de trabalho, inclusive durante viagens oficiais ou funções sociais relacionadas ao trabalho.

O assédio sexual pode ser cometido por qualquer colega, incluindo um líder ou um subordinado. O assédio praticado por alguém com função hierárquica superior, com cargo de liderança ou por um funcionário do alto escalão, por exemplo, pode ser tratado como uma circunstância agravante.

Podem se configurar enquanto assédio sexual declarações não desejadas, carinhos não correspondidos, manifestações não verbais de natureza sexual, além de contato físico, dentre outras.

Comportamentos ou insinuações de caráter sexual direcionados a colaboradores, parceiros ou beneficiários não são aceitáveis pela AVSI Brasil. Além de ser crime previsto na legislação brasileira, o assédio sexual é uma violação dos direitos humanos.

Favoritismo

O favoritismo é o processo por meio do qual uma pessoa é priorizada, havendo prejuízo de outras. O favoritismo no trabalho pode ocorrer de forma consciente, quando a pessoa sabe que está

priorizando alguns em suas decisões, mas também pode ocorrer de maneira inconsciente, quando a pessoa beneficia sempre aqueles que tem intimidade ou apresentam uma forma de pensar mais parecida com ela.

Os colaboradores da AVSI Brasil devem desenvolver suas atividades e relacionamentos de trabalho de forma absolutamente imparcial, sem privilégios nem favoritismos entre si, seja no ambiente da AVSI Brasil, seja na tratativa com beneficiários e com parceiros de negócio.

Não é permitido usar de favoritismo com beneficiários (pessoas ou grupos de pessoas) quando se trata de dar proteção ou assistência.

Conduta com beneficiários assistidos

A atuação dos colaboradores da AVSI Brasil com os beneficiários assistidos e as pessoas que vivem em situação de vulnerabilidade pode criar uma relação desigual. Nesse sentido, a relação entre os colaboradores e os beneficiários pode ser facilmente interpretada como abuso de poder ou conflito de interesse. Dessa forma, a conduta com os beneficiários precisa ser apropriada para não ser erroneamente interpretada.

É importante salientar que colaboradores não devem abusar do poder e da influência que têm em virtude da posição sobre a vida e o bem-estar dos beneficiários assistidos.

Não é permitido solicitar qualquer serviço ou favor aos beneficiários em troca de proteção ou assistência. Colaboradores não devem se envolver em nenhuma forma de relacionamento afetivo, sexual ou de exploração com beneficiários.

Em caso de contratação ou outra forma que envolva beneficiários em serviços privados, a natureza e as condições da contratação devem ser devidamente justificadas, documentadas e controladas.

Situações de abuso de poder, assédios e favoritismo em relação aos beneficiários devem ser rigorosamente evitados.

Seguir medidas especiais contra a exploração e o abuso sexual de beneficiários

Exploração e abuso sexual contra beneficiários assistidos

A AVSI Brasil busca seguir os mais altos padrões internacionais, por isso, segue premissas para a proteção contra a exploração e o abuso sexuais contra beneficiários.

A AVSI Brasil não tolera envolvimento em qualquer relacionamento de exploração (sexual, emocional, financeiro ou relacionado ao emprego) com beneficiários.

O termo “exploração sexual” se aplica a qualquer abuso real ou tentativa de abuso de uma situação de vulnerabilidade ou uso do poder ou confiança para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando, a lucrar financeira, social ou politicamente com a exploração sexual de outra pessoa.

O termo “abuso sexual” significa o ato físico ou real ameaça de natureza sexual, seja pela força ou sob condições desiguais ou coercitivas. Além disso, toda atividade sexual com beneficiários menores de 18 anos é considerada abuso sexual.

Em acordo com as melhores práticas internacionalmente reconhecidas, a AVSI Brasil orienta e ressalta que:

- ✓ A exploração ou abuso sexual de beneficiários por parte dos colaboradores constituem atos de má conduta grave e, portanto, são motivos para rescisão do contrato de trabalho;
- ✓ A atividade sexual com beneficiários menores de 18 anos é proibida, independentemente da maioria formal do país ou consentimento. Atividade sexual inclui todas as formas de atividade e natureza sexual, com ou sem contato físico e independente se algumas das partes está ciente ou não de tal abuso;

- ✓ É proibida a troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por atividade sexual, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador. Isso inclui troca por assistência aos beneficiários;
- ✓ É proibida qualquer relação sexual, que envolva o uso indevido de poder ou posição, entre aqueles que fornecem assistência e uma pessoa que se beneficia dessa assistência. Relações sexuais entre colaboradores da AVSI Brasil e beneficiários são proibidas, uma vez que se baseiam em dinâmicas de poder inerentemente desiguais. Essas relações comprometem a credibilidade e a integridade do trabalho;
- ✓ Quando um(a) colaborador(a) desenvolve preocupações ou suspeitas, em relação ao abuso ou à exploração sexual, por um colega de trabalho, sejam colegas internos ou parceiros, deve relatar tais preocupações por meio de mecanismos de denúncia estabelecidos pela AVSI Brasil, mesmo não sendo o alvo do abuso;
- ✓ Os colaboradores são obrigados a criar e manter um ambiente que impeça a exploração e o abuso sexuais e promova a implementação do Código de Ética e Conduta. Os líderes em todos os níveis têm responsabilidades específicas de apoiar e desenvolver sistemas que mantenham esse ambiente.

Em casos de conhecimento de colaborador ou demais agentes e parceiros envolvidos com beneficiários, a situação deve ser comunicada imediatamente ao Canal de Ouvidoria, que, com a necessária discrição, a encaminhará ao Comitê de Conduta, que irá tomar as providências necessárias.

As normas estabelecidas acima não são exaustivas, ou seja, outros tipos de comportamento sexualmente explorador ou abusivo podem ser motivos para medidas disciplinares, incluindo demissão sumária.

Defender a integridade da AVSI Brasil e demonstrar os mais elevados padrões de conduta

Os colaboradores devem demonstrar integridade, veracidade, dedicação, honestidade e boa fé em suas práticas e ações.

Os colaboradores não devem aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, favores ou presentes de caráter pessoal que resultem de relacionamento com a organização e que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar a si próprio ou terceiros.

Discrição

A discrição é uma premissa importante em nosso trabalho. Devemos guardar discrição no que concerne às nossas atividades, sobretudo quanto à intimidade da vida particular das pessoas, podendo ser beneficiários, colegas ou parceiros. Divulgar fatos da vida de outras pessoas, sendo concretos ou não, sem o consentimento das mesmas não é considerado adequado. Devemos respeitar a privacidade de todos e principalmente evitar informações falsas ou incorretas.

Todos os assuntos de trabalho, principalmente sobre beneficiários assistidos, devem ser tratados com discrição e não devem ser divulgados, principalmente fora do ambiente de trabalho, como, por exemplo, em ambiente social ou comunidade.

Conflito de interesse

Conflito de interesses se caracteriza quando questões diversas (profissionais, financeiras, familiares, políticas ou pessoais) podem interferir no julgamento das pessoas ao exercerem suas ações dentro das organizações. Interesse deve ser entendido não somente como a obtenção de qualquer vantagem para si, seja ela material ou não, mas também para familiares, amigos ou outros com os quais o colaborador possa ter relações.

Os colaboradores não deverão ocupar cargo ou prestar consultoria em organizações que realizem negócios com a AVSI Brasil, mesmo fora do horário de trabalho, caso o cargo que ocupam na empresa lhes confira poder de influenciar transações, permita acesso a informações privilegiadas ou que possam representar conflito de interesses.

A AVSI Brasil não compactua com relações conflituosas entre seus negócios e seus públicos. Não serão admitidas decisões que tenham caráter pessoal, familiar ou outro interesse particular.

Aqueles que identifiquem ou suspeitem de qualquer conflito de interesse real ou potencial com a organização deverão imediatamente registrar a ocorrência no Canal de Ouvidoria para que o caso seja devidamente avaliado e tratado pelo Comitê de Conduta.

Outros temas relacionados a conflito de interesse estão previstos e descritos na Política de conflito de interesse e transações com partes relacionadas, que deve ser conhecida e respeitada pelos colaboradores da AVSI Brasil.

Vantagem pessoal

Colaboradores não devem usar o poder inerente que possuem ou a sua função de forma a obter vantagens pessoais. Não devem atuar em favor de interesses particulares, sendo alheios ou não à missão da AVSI Brasil, ou que visem quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outras pessoas, ou empresas públicas ou privadas.

Relacionamentos pessoais e afetivos

Não é permitido ao colaborador contratar ou manter cônjuges ou parentes (genitores, filhos, irmãos, noras, genros, cunhados, tios, sobrinhos e namorados) em função na qual haja uma relação hierárquica direta ou que exerçam suas atividades no mesmo departamento ou projeto.

A AVSI Brasil respeita a vida particular dos seus colaboradores, deste modo, o relacionamento afetivo entre colaboradores ou entre colaboradores e parceiros é aceito, desde que não haja relação formal de subordinação, ou mesmo subordinação informal, entre os envolvidos em atividades, projeto ou departamento.

Sempre que o colaborador tiver alguma relação afetiva com outra pessoa que trabalha na organização ou com alguém que possa estar em processo seletivo na organização, é necessário que o RH seja devidamente comunicado para devida avaliação e tratativa, se pertinente.

Sempre que houver relacionamento afetivo entre colaboradores ou entre colaboradores e parceiros, tal relacionamento não deve ser usado em favor de interesses particulares, vantagens indevidas e pessoais.

É importante ressaltar que, principalmente em situações que houver relacionamento afetivo, o cuidado com o uso de informações privilegiadas, abuso de poder, obtenção de favores ou favoritismo devem ser aumentados. A AVSI Brasil entende que nenhum tipo de relacionamento afetivo deva influenciar as atividades do colaborador e a sua postura profissional. Encorajamos que, em caso de relacionamento afetivo entre colaboradores ou parceiros, o superior imediato seja informado para as devidas tratativas.

A AVSI Brasil entende que existe conflito de interesse inerente e potencial abuso de poder em ter relações sexuais com colaboradores sob supervisão.

Nepotismo

A AVSI Brasil valoriza a igualdade de oportunidades. A organização acredita que todas as pessoas devem ter as mesmas chances de desenvolvimento profissional. Esse direito deve ser assegurado por todos os profissionais envolvidos nos processos de contratação e de gestão de pessoas. A seleção dos candidatos elegíveis às posições é feita de forma objetiva e considera o perfil para cada cargo, as características profissionais e os conhecimentos necessários para o desempenho das funções. A AVSI

Brasil não compactua com favorecimento por meio dos vínculos de parentesco e nepotismo nas relações de trabalho.

Relação com parceiros doadores e financiadores

As doações efetuadas pelas organizações, com objetivo de apoio em serviços sociais, devem ser recebidas apenas por razões filantrópicas legítimas para servir aos interesses de apoio às instituições de cunho social, cultural, educacional, ambiental, entre outros. Tais doações devem estar formalizadas em acordos específicos aprovados previamente pela diretoria da AVSI Brasil.

Todos os contratos e compromissos devem ser respeitados e monitorados quanto às obrigações assumidas com os parceiros doadores e financiadores e só podem ser assumidos por pessoas legalmente autorizadas pela AVSI Brasil. As informações sobre os serviços da organização contratada devem sempre ser claras e verdadeiras.

Os requisitos e as expectativas dos parceiros devem ser considerados e todos aqueles que forem acordados devem ser rigorosamente cumpridos.

É inadmissível a qualquer colaborador da AVSI Brasil sobrepor interesses pessoais aos interesses dos parceiros ou, ao contrário, privilegiar alguns em detrimento de outros, burlando dispositivos legais ou regulamentos internos para beneficiar parceiros específicos.

Em caso de doações de pessoas físicas, essas devem ser documentadas e inseridas formalmente na contabilidade da organização.

A utilização de marcas, patentes, sinais de identificação, de propriedade dos parceiros e financiadores, só serão utilizados ou mencionados pela AVSI Brasil em seus materiais promocionais e campanhas de marketing com prévia autorização, por escrito, dos mesmos. Todos os colaboradores são responsáveis por manter o devido sigilo das informações recebidas.

Temas relacionados a doações e patrocínios estão previstos e descritos na Política de doação e patrocínio, que deve ser conhecida e respeitada pelos colaboradores da AVSI Brasil.

Exercer a atividade com profissionalismo, seguindo políticas e normas aplicáveis

Informações confidenciais e privilegiadas

Devemos ter cuidado em todos os assuntos oficiais e não divulgar nenhuma informação confidencial ou privilegiada referente às nossas atividades, principalmente sobre beneficiários, projetos e parceiros.

Informação privilegiada é qualquer informação relevante a respeito de qualquer organização, que não tenha sido divulgada publicamente e que seja obtida de forma privilegiada, em decorrência da relação profissional ou relação pessoal mantida por demais pessoas, podendo ser colegas, parceiros ou outros. Caso o colaborador tenha acesso a uma informação privilegiada deverá restringir ao máximo a circulação de documentos e arquivos a ela relacionados.

Consideram-se informações confidenciais todas as informações que não estejam disponíveis ao público em geral em relatórios, comunicados públicos ou áreas acessíveis a qualquer pessoa na página institucional da AVSI Brasil ou de nossos parceiros.

Não é permitido utilizar, por motivo pessoal, ou repassar a terceiros os documentos e informações confidenciais, ainda que tenham sido desenvolvidos ou obtidos pelo próprio colaborador em seu ambiente de trabalho, sem autorização prévia.

Qualquer informação recebida ou obtida pela organização referente aos parceiros comerciais (agências, doadores, financiadores etc.) é considerada confidencial e não pode ser compartilhada com terceiros sem o consentimento por escrito da organização detentora da informação. Base de dados, informações pessoais, registros, relatórios, documentos e informações estratégicas ou

informações sobre beneficiários precisam obrigatoriamente ser tratadas com confidencialidade.

Não é permitido comentar informações confidenciais em locais públicos, ambiente ou redes sociais ou falar sobre os negócios da organização com outras pessoas, sejam elas amigos ou parentes.

Redes sociais

Reforçamos que todos nós devemos prezar pela imagem e reputação da organização e sabemos que conteúdos produzidos por nós têm a capacidade de impactar as nossas próprias imagens, a imagem da nossa organização e, ainda, do grupo de associados que a AVSI Brasil representa.

Vale lembrar que a internet tem um alto poder de disseminação e que conteúdos publicados tem reprodução e propagação ilimitadas, não havendo controle posterior.

A AVSI Brasil tem seus canais oficiais nas redes sociais e somente eles representam a organização. Os perfis de redes sociais relacionados à organização somente deverão ser cadastrados e utilizados pela área de comunicação, responsável por autorizar e publicar informações oficiais nesse tipo de mídia.

Os colaboradores que optarem por cadastrar-se em redes sociais, deverão fazê-lo em nome próprio por meio de recursos particulares. Não é permitido o uso da imagem da AVSI Brasil (logomarca ou qualquer outro símbolo institucional) para a criação de sites, blogs ou perfis sociais não oficiais.

O colaborador não deverá relacionar a AVSI Brasil, direta ou indiretamente, a publicações com opiniões pessoais.

Para a utilização de redes sociais, a AVSI Brasil orienta:

- Nunca compartilhe imagens (fotos ou vídeos) dos beneficiários e parceiros em redes sociais públicas sem a autorização formal;
- O compartilhamento de imagem da organização ou dos colaboradores pode ser feito somente com consentimento prévio;
- As informações, quando divulgadas, devem ser obtidas por meio de site oficial mantido pela própria organização, incluindo imagens e fotos;
- É proibido divulgar nas redes sociais informações sobre assuntos internos tratados em reuniões ou em conversas com colegas de trabalho;
- Não são aceitáveis relatos que envolvam difamação, discriminação, falta de respeito ou qualquer afirmação que não seja compatível com os valores da AVSI Brasil;
- Não são aceitáveis críticas a profissionais da AVSI Brasil, financiadores, fornecedores ou associados em sites públicos e redes sociais;
- Os colaboradores devem estar atentos às manifestações que possam trazer algum risco à reputação da organização;
- É vetado divulgar boatos ou qualquer opinião que venha a comprometer a imagem da AVSI Brasil, bem como a de seus colaboradores e parceiros;
- Ao fazer publicações próprias ou comentar conteúdo de terceiros, seja cortês e pertinente. É possível discordar ou argumentar respeitosamente, mantendo a educação.

Informações gerais e mídias eletrônicas

Os recursos e equipamentos usados na atividade profissional são de propriedade da AVSI Brasil e devem ser utilizados em atividades de interesse da organização. Assim sendo, a AVSI Brasil se reserva o direito de acessar, gravar ou monitorar quaisquer dos seus meios eletrônicos.

Nunca disseminar, por qualquer meio, incluindo correio eletrônico e internet eventuais mensagens

que versem sobre assuntos ilegais, discriminatórios de qualquer origem, de cunho religioso ou político-partidário ou, ainda, em desacordo com os princípios éticos da AVSI Brasil.

É proibido produzir, adquirir, distribuir ou usar material pornográfico, incluindo leitura/navegação em sites pornográficos ou painéis de mensagens ou envio de e-mails pornográficos.

Tudo que for produzido pelos colaboradores no exercício de suas funções é de propriedade da organização, não sendo permitido apagar, destruir ou disponibilizar para outros. Pertencerão à AVSI Brasil todos os descobrimentos e desenvolvimentos, que possam vir a gerar patentes industriais, realizados por profissionais no exercício da sua atividade remunerada pela organização.

A AVSI Brasil preza pela privacidade e proteção de dados pessoais e privados das pessoas.

Comunicação externa e relação com a imprensa

O contato com as mídias externas deve ser tratado com cuidado, por pessoas autorizadas e capazes, de modo a garantir a integridade das informações a serem transmitidas.

Somente colaboradores previamente e formalmente autorizados pelos representantes legais da organização ou seus prepostos poderão dar entrevistas, realizar palestras, participar de eventos, tais como congressos, seminários ou outros, ou, ainda, prestar esclarecimentos a qualquer tipo de mídia ou outras organizações em nome da AVSI Brasil. Em caso de autorização, os colaboradores deverão estar atentos à discricção em relação aos beneficiários, privacidade, proteção de dados pessoais e opiniões pessoais que possam não representar a organização.

Entrevistas (verbais ou escritas), esclarecimentos, declarações, comunicações ou qualquer forma de prestação direta ou indireta de informação poderão ser concedidas somente por pessoas autorizadas pela diretoria da AVSI Brasil.

Os porta-vozes da organização, quando autorizados a se manifestarem em nome da AVSI Brasil, poderão expressar única e exclusivamente o ponto de vista institucional da associação, não devendo fornecer opiniões pessoais sobre os assuntos tratados.

Marketing e propaganda

É condenada a exploração da imagem preconceituosa dos beneficiários da AVSI Brasil em campanhas publicitárias.

Toda e qualquer informação, fato, evento, artigos, anúncios, catálogos, folhetos, encartes, filmes publicitários ou ação mercadológica, deverá atender aos princípios e padrões estabelecidos e não deve, sob qualquer hipótese, levar informações difamatórias, discriminadoras, falsas e/ou incorretas ou que possam denegrir a imagem da AVSI Brasil.

Os colaboradores devem proteger e resguardar as ideias, projetos, programas e planos de expansão desenvolvidos pela organização ou por eles próprios.

A representação em eventos externos, em que o nome da AVSI Brasil esteja de alguma forma associado, deverá contar com autorização prévia. Todos os patrocínios devem ser baseados em contratos formalizados entre a AVSI Brasil e as instituições que o receberão.

Dedicação exclusiva

Durante o horário de trabalho, o colaborador deve dedicar seu tempo integralmente às atividades inerentes ao seu cargo, não sendo aceita a execução de atividades particulares, tais como comercialização de qualquer tipo de produto ou serviço pessoal nas dependências da AVSI Brasil.

Os colaboradores que possuem atividades profissionais paralelas, como empreendimentos comerciais, atividades acadêmicas de ensino e pesquisa, prestação de consultorias e afins, devem relatar sua condição a seu gestor, que avaliará possíveis conflitos de interesse e eventuais situações de concorrência com o horário de trabalho.

Atividade política

A AVSI Brasil respeita o direito dos seus colaboradores de participarem da vida política do país. Entretanto, fica proibida toda e qualquer manifestação de atividade político-partidária no ambiente de trabalho. O colaborador não pode usar seu cargo ou o nome da AVSI Brasil nas atividades políticas particulares de que participar.

Ao desenvolver atividades políticas, o colaborador deve fazê-las em seu tempo livre, com seus próprios recursos, deixando claro que essas iniciativas são de caráter individual e não em nome da organização. Caso tais atividades sejam realizadas, o colaborador deverá comunicar ao seu gestor.

É permitida aos colaboradores da organização a participação em entidades de classe, tais como câmaras de comércio, sindicatos, entidades profissionais e setoriais. O colaborador deve solicitar autorização prévia ao seu superior imediato quando representar a AVSI Brasil em uma organização de classe.

Saúde, segurança e bem-estar

A AVSI Brasil preza por um ambiente de trabalho sadio, seguro e organizado, visando à valorização dos seus colaboradores, parceiros e beneficiários.

A segurança e a integridade física das pessoas são responsabilidade de todos e devem ser asseguradas na operacionalização do trabalho. A associação disponibiliza equipamentos de proteção coletiva e individual, além de treinar os colaboradores para o uso deles, sempre que necessário. É nosso dever garantir que todos à nossa volta estejam usando o equipamento de proteção individual necessário e que os usuários saibam o que fazer no caso de uma emergência.

É dever do colaborador executar o trabalho que lhe cabe, respeitando sempre as regras de saúde e segurança e comunicando imediatamente ao supervisor qualquer situação preocupante, incidente ou desrespeito às normas de segurança. Quando o trabalho parecer inseguro, é imprescindível que ele seja interrompido imediatamente.

Uso dos ativos da AVSI Brasil

Devemos estar sempre atentos e tomar as medidas de prevenção a roubos/furto ou apropriações indevidas (bens, ativos, recursos), danos e mau uso de quaisquer bens e recursos da AVSI Brasil. Isso inclui não permitir que bens físicos sejam destruídos, descartados, vendidos, emprestados ou doados sem as devidas aprovações.

Os colaboradores são responsáveis por preservar e proteger a propriedade e os bens que lhe são confiados, devendo estar alerta para quaisquer situações ou incidentes que possam resultar em perdas, má utilização ou furto do patrimônio da empresa. Os colaboradores e demais parceiros deverão zelar pela conservação dos ativos da organização, tais como: instalações, máquinas, equipamentos, móveis, veículos, recursos de informática, valores e outros.

O uso dos bens da organização deve ser restrito à atividade profissional do colaborador dentro e fora da associação, não sendo admitido seu uso para fins particulares, a não ser em situações especiais que seja previamente autorizado por parte de um integrante do conselho diretivo. O uso de aparelhos celulares, rádios, notebooks ou qualquer outro equipamento da AVSI Brasil, fora do ambiente de trabalho, deve seguir exatamente o mesmo rigor de quando são utilizados dentro das instalações da organização.

É proibido retirar do local de trabalho equipamentos ou documentos sem a prévia autorização do seu superior imediato. Toda e qualquer movimentação de material, quer seja transferência, venda ou aquisição, deve ser informada ao responsável patrimonial da AVSI Brasil.

Os bens e os recursos da AVSI Brasil, assim como os bens cedidos pelos financiadores e parceiros, deverão ser tratados com responsabilidade e respeito por todos os seus colaboradores e parceiros.

Relação com agentes públicos e corrupção

A organização condena qualquer prática ilícita, a exemplo do suborno, extorsão, corrupção, propina, dentre outras.

Pagamentos para facilitar ou acelerar ações de funcionários públicos podem constituir crime de corrupção. Por isso, a AVSI Brasil proíbe os pagamentos facilitadores.

Não devem ser feitas contribuições em troca de favores com qualquer funcionário público, mesmo que o favorecido seja uma instituição beneficente genuína. Caso não se configure em troca de favores, a contribuição deve ser formalmente aprovada e documentada pelo Comitê de Conduta.

O relacionamento institucional com a Administração Pública deverá ocorrer com maior nível de formalização e documentação interna das conversas, comunicações e reuniões. Em momentos de fiscalização do poder público, a AVSI Brasil deve fornecer as informações solicitadas de forma completa, objetiva e tempestiva.

Todos os colaboradores e representantes que atuam em nome da AVSI Brasil estão proibidos de oferecer, prometer, fazer, autorizar ou proporcionar (diretamente ou indiretamente através de terceiros) qualquer vantagem indevida, pagamentos, presentes ou a transferência de qualquer coisa de valor para qualquer pessoa, seja ela agente público ou não, para influenciar ou recompensar qualquer ação oficial ou decisão de tal pessoa em benefício da AVSI Brasil.

Os colaboradores e representantes devem seguir os programas e Leis Anticorrupção contra a prática de suborno. A AVSI Brasil segue uma abordagem de tolerância zero com relação a quaisquer atos de corrupção.

As Leis Anticorrupção não se aplicam somente ao indivíduo que paga o suborno, mas também aos indivíduos que agiram de maneira a incentivar o pagamento, ou seja, se aplicam a qualquer indivíduo que:

- Aprovar o pagamento de suborno;
- Fornecer ou aceitar faturas falsas;
- Retransmitir instruções para pagamento de suborno;
- Encobrir o pagamento de suborno;
- Cooperar conscientemente com o pagamento de suborno.

A AVSI Brasil não compactua com práticas ilegais, desleais ou práticas de corrupção executadas por parceiros e financiadores. A AVSI Brasil atende as exigências legais referentes aos controles de prevenção à lavagem de dinheiro e não compactua com tais práticas.

Os colaboradores da AVSI Brasil devem conhecer e respeitar a Política de Relação com o Setor Público.

Recebimento de presentes, brindes e viagens

É obrigatório aos colaboradores conhecer e respeitar a Política de Brindes e Presentes e a Política Anticorrupção praticada pela AVSI Brasil.

Relação com fornecedores

As relações com fornecedores devem ser pautadas para garantir a melhor relação de qualidade e preço, através de um enfoque ético, transparente e competitivo dos fornecedores nos processos de seleção, que são diferenciados em relação aos métodos de contratação que a AVSI Brasil adota para cada tipo de aquisição.

Os colaboradores da AVSI Brasil devem seguir o manual de procedimentos e instrumentos para aquisição de bens e serviços, obras civis e seleção e contratação de consultores, que está em acordo com a Política Anticorrupção praticada pela organização.

Os fornecedores da AVSI Brasil devem atender à legislação ambiental. A AVSI Brasil promove e privilegia, junto a eles, as questões de sustentabilidade social e ambiental na sua relação comercial.

As empresas prestadoras de serviços deverão prestar contas das obrigações fiscais e previdenciárias do contingente de pessoas a serviço da AVSI Brasil.

Qualquer colaborador que tenha o poder de influenciar uma negociação de compra ou contratação de serviços deve se declarar impedido, caso exista na outra ponta uma pessoa próxima (amigo, parente ou conhecido), visando evitar eventuais conflitos de interesse.

As marcas, patentes, sinais de identificação, de propriedade dos fornecedores de produtos, serviços e tecnologia, só serão utilizados ou citados pela AVSI Brasil em seus materiais promocionais e campanhas de marketing com prévia autorização, por escrito, dos mesmos. Da mesma forma, a AVSI Brasil não autoriza o uso de seus dados ou sua imagem/marca sem a prévia autorização.

Demais premissas e regras relacionadas à relação com fornecedores estão previstas e descritas na Política de Contratação de Terceiros, que deve ser conhecida e respeitada pelos colaboradores da AVSI Brasil.

Registros contábeis e financeiros

A fidedignidade e transparência da contabilidade da AVSI Brasil são fundamentais. A AVSI Brasil observa rigorosamente a legislação, as normas e os princípios contábeis comumente aceitos, de forma a gerar registros e relatórios consistentes que possibilitem a divulgação e a avaliação das operações e resultados da AVSI Brasil.

É compromisso da organização manter livros, registros e contas refletindo, de forma detalhada, precisa e correta, todas as transações da AVSI Brasil. As transações devem ser transparentes, documentadas e devidamente aprovadas.

A AVSI Brasil se compromete em manter controles internos adequados e que oferecem razoável segurança das operações contábeis e financeiras.

Se um colaborador estiver ciente ou suspeitar que qualquer pessoa está direta ou indiretamente falsificando os livros e registros, ou tentando de qualquer outra forma escamotear ou camuflar pagamentos, ele deverá comunicar sua preocupação imediatamente ao Canal de Ouvidoria.

Relação com o Meio Ambiente

É compromisso da AVSI Brasil se atentar e cumprir a legislação e as obrigações ambientais. Ademais, sempre que necessário e pertinente, a associação deve obter permissões ambientais, entender os termos e as condições e seguir as regras estabelecidas.

Documento aprovado pelo Conselho Diretivo da AVSI Brasil em Maio de 2022.

6. ANEXOS

Anexo A - Termo de compromisso e adesão ao Código de Ética e Conduta

Declaro, para todos os fins e efeitos de direito, que recebi, li e compreendi, integralmente, o Código de Ética e Conduta da AVSI Brasil e estou de acordo com os valores e as orientações nele estabelecidos. Compreendo a sua importância para o exercício das minhas atividades.

Estou consciente de que minha conduta deve se pautar pelos padrões éticos e profissionais expostos neste Código de Ética e Conduta e estou consciente da minha responsabilidade em respeitá-lo, valorizá-lo e zelar por seu cumprimento.

Entendo, também, que tenho a obrigação de relatar aos níveis apropriados quaisquer violações ao Código, de acordo com os termos nele previstos, independentemente da identidade do transgressor. Compreendo que, na hipótese de ocorrerem situações em que não haja, no presente Código, previsão expressa em relação à conduta esperada, informarei imediatamente o fato ao meu gestor. Compreendi que posso utilizar o Canal de Ouvidoria de forma anônima ou identificada.

Comprometo-me com as condutas éticas e suas vedações, bem como com as demais orientações declaradas neste instrumento. Também estou ciente de que posso sofrer sanções disciplinares em caso de descumprimento deste Código de Ética e Conduta.

Entendo que este termo de compromisso passa a fazer parte integrante de meu vigente contrato de trabalho.

Nome: _____

Assinatura: _____

Matrícula: _____

Local, Data

Anexo B - Lista de Políticas e Procedimentos Internos

1. Política de Brindes e Presentes
2. Política de Doação e Patrocínio
3. Relações com o Setor Público
4. Política de Contratação de Terceiros
5. Política de Conflito de Interesse e Transações com Partes Relacionadas
6. Política de Apuração de Denúncias
7. Política de Consequências