

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

1. Objetivo

Definir os valores que regem e orientam as condutas pessoais e profissionais no âmbito das relações do Instituto com os diversos públicos com quem interage. É responsabilidade de cada profissional do Instituto Projeto Capacita-me que tem como missão, atender cidadãos e líderes comunitários, a partir de 18 anos, que estejam em situação de vulnerabilidade socioeconômica e dificuldade de empregabilidade, ofertando cursos gratuitos e formações – presenciais e EAD – que propiciem o desenvolvimento de suas habilidades e apropriação de novas ferramentas, preparando-os e viabilizando seu acesso e/ou recolocação no mercado de trabalho, ou impulsionando suas iniciativas de negócios. Atuamos em três frentes desde 2018: Educação, Empregabilidade e Social, com o propósito de nos tornar referência no Brasil, apoiando os coletivos não assistidos. Somos suprapartidários; não visamos lucros financeiros; buscamos contribuir com o crescimento do indivíduo por meio da educação e empregabilidade. Para fazermos um mundo mais diversos, equânime e incluso para todos e acreditamos que juntos podemos resgatar a dignidade e o direito de sonhar. Seguimos as políticas e procedimentos estabelecidos neste documento e nos demais contidos na legislação nacional sob pena de responder individual e/ou solidariamente pelas consequências resultantes. O Instituto reconhece que é seu dever agir tendo em mente o melhor para seus colaboradores para assegurar que estes relacionamentos colaborativos alcancem os mais elevados padrões éticos, os mesmos deverão ser conduzidos com a devida transparência e de acordo com as devidas leis. Os princípios éticos que governam estas interações são sujeitos a este Código de Conduta e Ética.

2. Aplicação

Instituto Projeto Capacita-me, seus colaboradores, clientes, parceiros, distribuidores e representantes.

3. Documento (s) Complementar (es)

Lei N° 12.846, de 1° de agosto de 2013 - Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. FCPA – Foreign Corrupt Practices Act - Lei sobre práticas de corrupção dos Estados Unidos da América Manual da Empresa – elaborado em agosto de 2022.

4. Definições Compliance

É o conjunto de disciplinas para fazer cumprir as normas legais e regulamentares, as políticas e as diretrizes estabelecidas para o negócio e para as atividades da instituição, bem como evitar, detectar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer.

ÉTICA: Conjunto de regras e preceitos aplicados no cotidiano e usados continuamente por cada cidadão. Essas regras orientam cada indivíduo, norteando as suas ações e os seus julgamentos sobre o que é moral ou imoral, certo ou errado, bom ou mau. **Corrupção:** é o ato ou efeito de se corromper, oferecer algo para obter vantagem em negociata onde se favorece uma pessoa e se prejudica outra. É tirar vantagem do poder atribuído. **Funcionário público ou do Governo:** Consideram-se “funcionário público ou do governo” todos os diretores e funcionários de empresas públicas ou controladas pelo governo. Como esse termo é interpretado de forma ampla pelas autoridades anticorrupção, relacionamos abaixo algumas categorias de indivíduos consideradas como “funcionário público ou do governo” para efeito das Leis Anticorrupção. **Presente:** Trata-se de qualquer coisa de valor que é dada ou recebida devido a uma relação comercial e pela qual o receptor não tem que pagar o valor justo de mercado. **Representante Terceiro:** São todos os terceiros que representam a empresa, como consultores, prestadores de serviços, parceiros de negócios, fornecedores etc.

5. Abrangência

Aplicação total e irrestrita aos: Associados; Parceiro; Fornecedores; Funcionários; Representantes e Distribuidores;

6. Conduta /Complice

Todos os profissionais colaboradores, representantes e distribuidores devem entender e seguir o Código de Conduta e Ética em suas relações internas e com todas as partes relacionadas no item anterior. Caso o profissional não tenha certeza se uma atividade é ética ou apropriada o mesmo deve buscar auxílio junto à Diretoria da empresa. O Instituto Projeto capacita-me repudia quaisquer práticas de negócios que possam caracterizar propina, suborno, fixação de preço ou comportamentos similares, proibindo seus associados de adotá-las em quaisquer relações. As diretrizes de anticorrupção têm como objetivo assegurar que a instituição observe os requisitos das Leis Anticorrupção nacionais e internacionais, públicas ou privadas, de forma a garantir que, durante a condução dos negócios, sejam adotados os mais elevados padrões de integridade, legalidade e transparência. O objetivo do Código de Conduta e Ética é conduzir os negócios o Instituto com honestidade e integridade. É vital a manutenção desta reputação e, por isso, o Instituto Projeto Capacita-me tem uma abordagem de tolerância zero com relação a subornos e outros atos de corrupção envolvendo seus colaboradores e parceiros. Todos os colaboradores da empresa são responsáveis por esta conduta e devem reportar quaisquer preocupações para a Diretoria do Instituto.

7. Discriminação

Repudiamos qualquer atitude guiada por preconceitos relacionados à origem, etnia, sexo, idade, características físicas e qualquer outra forma de discriminação.

7.1.Discriminação no ambiente de trabalho o Instituto valoriza a diversidade nas relações de trabalho. Portanto, a todos deve ser dado tratamento respeitoso, cordial

e justo, independentemente de cargo ou função que ocupem. A empresa cultiva um ambiente de respeito à dignidade, à diversidade e aos direitos humanos e adota práticas que contribuem ativamente para a prevenção, o combate e a erradicação de formas degradantes de trabalho (infantil, forçado e escravo), bem como da discriminação, assédio, desrespeito, exploração e preconceito de qualquer natureza, seja de raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros.

7.2. Exploração do trabalho adulto ou infantil Instituto não permite ou tolera contratações ou associações que possuam qualquer vínculo com exploração do trabalho adulto ou infantil. O Instituto não admite de forma alguma a exploração do trabalho adulto e infantil e reserva-se o direito de não manter relações de qualquer natureza com clientes e fornecedores que adotem essa prática. Entende-se por exploração do trabalho adulto, o trabalho escravo, previsto no art. 149, do Código Penal Brasileiro.

7.3. Uso de álcool, drogas, porte de armas e comercialização de mercadorias todo colaborador deve cuidar de sua imagem. Assim, está proibida a utilização de álcool, drogas, o porte de armas e a comercialização de mercadorias de interesse próprio em horário de trabalho. É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do colaborador quanto de seus colegas de trabalho. Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da empresa, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal. São proibidas a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da empresa.

8. Presentes

É inaceitável: Sugerir, oferecer, conceder, prometer ou receber cortesias, contribuições e favores de qualquer natureza a pessoas e empresas dos setores público e privado, terceiro setor ou a membros de partidos políticos, bem como de órgãos governamentais, em troca ou a título de facilitação de negócios, operações ou atividades ou visando benefícios indevidos para si mesmo ou para terceiros.

9. Conflitos

Conflito de interesses as atividades externas e os deveres funcionais dos colaboradores da empresa devem estar perfeitamente harmonizados de forma a evitar conflitos de interesses. É dever dos colaboradores da empresa a tomada de decisões no melhor interesse da empresa e não baseada nos seus próprios interesses, devendo sempre informar à Diretoria sobre qualquer interesse pessoal que possa advir no âmbito do desempenho dos seus deveres profissionais. Os colaboradores não podem utilizar, para contratos ou encomendas pessoais, empresas com as quais tenham relações comerciais no âmbito das suas atividades em nome do Instituto. Tal regra aplica-se em particular se o colaborador exercer ou tiver capacidade para exercer uma influência direta ou indireta sobre a concessão, ou não, de contratos. É importante que todos os colaboradores reconheçam e evitem conflitos de interesses durante a

realização das suas atividades profissionais. O Instituto e seus colaboradores estão comprometidos em observar, praticar e zelar por esse Código de Conduta e Ética. A integridade e a reputação da empresa são também responsabilidades dos seus colaboradores.

10. Propriedade do Instituto.

Os profissionais devem zelar pelos valores e pela imagem do Instituto mantendo uma postura compatível e atuando em defesa dos nossos interesses. A busca pelo desenvolvimento deve se dar com base nesses princípios, com a confiança de que nossas ações são guiadas pelos mais elevados padrões éticos. Em particular, NÃO são aceitáveis as seguintes condutas: •manifestar-se em nome da empresa quando não autorizado ou habilitado para tal. •Usar para fins particulares ou repassar a terceiros tecnologias, metodologias, know-how e outras informações de propriedade do Instituto ou por ela desenvolvidas ou obtidas; São exemplos de conduta esperada e compatível com os valores do Instituto e a busca por resultados: •Reconhecer honestamente os erros cometidos e comunicar imediatamente seu superior hierárquico; •Questionar as orientações contrárias aos princípios e valores da Empresa; •Apresentar críticas construtivas e sugestões visando aprimorar a qualidade do trabalho.

11. Relações no Ambiente de Trabalho

As relações no ambiente de trabalho devem pautar-se pela cortesia e respeito. Colabore para que predomine o espírito de equipe, a lealdade, a confiança, a conduta compatível com os valores do Instituto e a busca por resultados. Quando no papel de gestor de pessoas, tenha em mente que seus profissionais o tomarão como exemplo. Suas ações, assim, devem constituir modelo de conduta para sua equipe. Não se admite o uso do cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados. É fundamental reconhecer o mérito de cada um e propiciar igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional existentes, segundo as características, competências e contribuições de cada colaborador. Não se admite nenhuma decisão que afete a carreira profissional de subordinados baseados apenas em relacionamento pessoal. Nossas escolhas e atitudes tanto influenciam positivamente a confiança que recebemos quanto geram descrédito, dando origem a insatisfações pessoais e profissionais. Daí a importância de qualificar nossa conduta profissional. Em decorrência disso é necessário: •aprender com os erros cometidos, reconhecendo-os e propondo possíveis mecanismos de prevenção, dado o seu potencial de provocar prejuízos aos demais colegas. •Realizar seu trabalho de maneira consciente, com integridade, diligência e fidelidade aos interesses do Instituto.

12. Questões de interesse geral

12.1. Registros Contábeis É de extrema importância que os registros contábeis sejam precisos, completos e verdadeiros. É obrigação da empresa manter livros, registros e contas refletindo, de forma detalhada, precisa e correta, todas as transações da organização. Para combater a corrupção, é importante que as transações sejam transparentes, totalmente documentadas e codificadas

INSTITUTO PROJETO CAPACITA-ME

para contas que reflitam de maneira precisa a sua natureza. Tentar camuflar um pagamento pode criar uma violação ainda pior do que o pagamento em si. É fundamental assegurar que todas as transações e operações estejam totalmente documentadas, corretamente aprovadas e codificadas para a descrição de despesa correta. Em hipótese alguma, documentos falsos ou enganosos devem constar nos livros e registros do Instituto. A escrituração deverá obedecer às normas legais e fiscais aplicáveis.

- 12.2. O Instituto, por meio do desenvolvimento de suas atividades e em observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade e da eficiência, buscará atingir os seguintes fins:
- 12.3. Promoção gratuita da educação.
- 12.4. Promover a inserção de pessoas vulneráveis no mercado de trabalho, por meio de um trabalho de conscientização sobre a interdependência dos conceitos de igualdade e equidade junto a empresários que detém um maior poder aquisitivo ou melhor histórico educacional em suas empresas.
- 12.5. Promover a autoestima dos indivíduos vulneráveis por meio do desenvolvimento de mecanismos e ferramentas específicas.
- 12.6. Promover a inserção de indivíduos vulneráveis no mercado de trabalho por meio de parcerias com empresários/pessoas jurídicas que ofereçam oportunidade e trabalho dentro dos respectivos quadros de trabalho; visando à formação profissional e pessoal a indivíduos vulneráveis;
- 12.7. Promover a capacitação e o crescimento profissional dos indivíduos por meio do desenvolvimento estratégicos de temas de interesse ao desenvolvimento profissional dos indivíduos atendidos pela Associação.
- 12.8. Promover o desenvolvimento de habilidades, conhecimentos e atitudes por meio da aproximação com indivíduos que apresentem dificuldades de inserção no mercado de trabalho, devido a uma educação deficitária ou por se encontrarem em situação de vulnerabilidade social.
- 12.9. Os serviços de educação ou saúde, que venham a ser praticados pela associação/fundação, serão executados gratuitamente e com recursos próprios, observando-se a forma complementar de participação das organizações de que trata a Lei nº 9.790/99, sendo vedado o condicionamento da prestação de serviço ao recebimento de doação, contrapartida ou equivalente.
- 13.0. A fim de cumprir sua(s) finalidade(s), a Associação poderá se organizar por unidades de prestação de serviços, sem limitação quanto ao número de unidades as quais se regerão pelo Regimento Interno.

13. Dos associados

Poderão associar-se à Associação, como membros efetivos, (a) qualquer pessoa física, maior de 18 (dezoito) anos, em pleno gozo da sua capacidade civil, sem distinção de qualquer natureza; (b) qualquer pessoa física maior de 16 (dezesesseis) e menor de 18 (dezoito) anos, desde que legalmente emancipados; (c) pessoas jurídicas devidamente constituídas, públicas ou privadas; residentes em qualquer região, estado ou país.

14. Gestão do Código de Conduta e Ética

A aprovação deste Código de Conduta e Ética e suas atualizações são de responsabilidade da Diretoria do Instituto. Cabe a Diretoria garantir que seus colaboradores e parceiros conheçam, assimilem, apliquem e compartilhem os preceitos deste Código, que deve ser um exemplo de conduta a ser seguido por todos os seus associados. Sugestões de melhorias devem ser encaminhadas a Diretoria do Instituto.