



RESOLUÇÃO Nº 006, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2017.

Aprova o Código de Conduta Ética da Organização das Voluntárias de Goiás e dá outras providências.

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DAS VOLUNTÁRIAS DE GOIÁS, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, considerando o que consta do Processo nº 2017/389231-OVG, referente à proposta de elaboração do Código de Conduta Ética da Organização, formatado pelos colaboradores/membros do Grupo de Estudo instituído pela Portaria nº 192/17-DIGER, datada de 22/09/17, e;

Considerando a necessidade de estabelecer regras de conduta ética e profissional no ambiente de trabalho, objetivando o bom e fiel cumprimento das obrigações individuais e coletivas perante as ações desenvolvidas pela Organização, bem como a normatização de procedimento administrativo que vise apurar possíveis práticas de desvio de conduta;

RESOLVE:

Art. 1º - Aprovar o Código de Conduta Ética da Organização das Voluntárias de Goiás, na forma do anexo, com base nos termos da legislação vigente, em especial, Decreto-Lei nº 5.452/43 (CLT), Lei Estadual nº 15.503/05 e regulamentos internos da Organização;

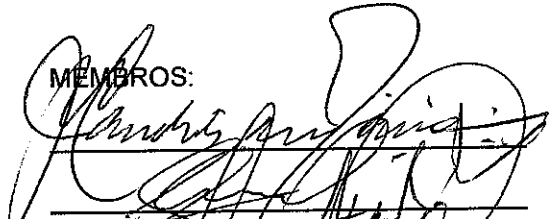
Art. 2º - Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

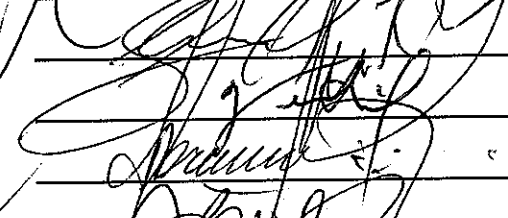
Goiânia/Go, 1º de dezembro de 2017.

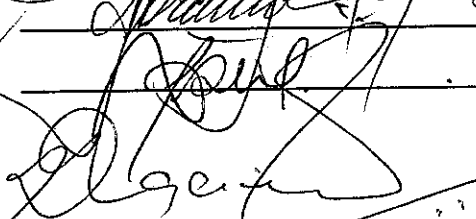


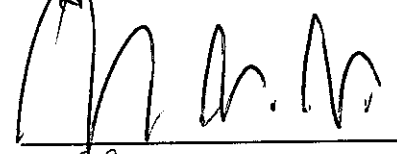
PRESIDENTE


MEMBROS:

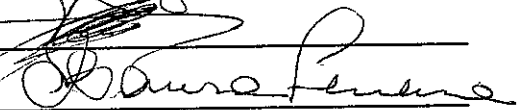


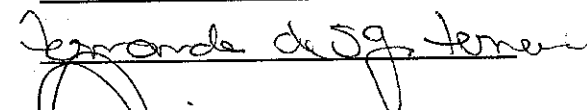

















CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA ORGANIZAÇÃO DAS VOLUNTÁRIAS DE GOIÁS

APRESENTAÇÃO

A Organização das Voluntárias de Goiás, ao instituir seu Código de Conduta Ética, dissemina a importância dos termos aqui apresentados, orientando a todos os seus colaboradores para compreensão clara sobre os comportamentos e condutas adequadas no desempenho das atividades profissionais, criando assim uma cultura organizacional baseada em conceitos éticos e honestos.

A OVG prima e zela pela execução de ações norteadas pelos princípios éticos que orientam a conduta dos homens e mulheres comprometidos com a verdade, honestidade, justiça, dignidade humana, e com o respeito à lei, que são elementos essenciais nas relações, sejam entre colaboradores, usuários, governo e sociedade.



ÍNDICE

- Título I – Dos Objetivos e Abrangência
- Título II – Dos Princípios
- Título III – Das Responsabilidades e Deveres
- Título IV – Das Vedações
- Título V – Da Aplicação de Penalidades
- Título VI – Da Comissão de Ética
- Título VII – Dos Procedimentos da Comissão de Ética
- Título VIII – Das Disposições Finais e Transitórias



TÍTULO I DOS OBJETIVOS E DA ABRANGÊNCIA

Art. 1º - Fica instituído o Código de Conduta Ética da Organização das Voluntárias de Goiás, com as seguintes finalidades:

I. Nortear regras de conduta ética e profissional a serem observadas por seus colaboradores, efetivos ou não;

II. Dar publicidade às regras éticas de condutas para seus colaboradores, para que a sociedade possa aferir a integridade e a lisura de suas atividades;

III. Preservar a imagem e reputação da OVG;

IV. Estabelecer regras básicas sobre conflitos de interesses e limitações às atividades profissionais no exercício de suas funções;

V. Estabelecer procedimento administrativo a ser adotado, em caso de descumprimento às normas aqui estabelecidas.

TÍTULO II DOS PRINCÍPIOS

Art. 2º - Os colaboradores contratados em regime celetista pela Organização das Voluntárias de Goiás, qualificada como Organização Social de Assistência Social pelo Decreto Estadual nº 8.501/15, reger-se-ão pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/43), Lei Estadual nº 15.503/05, convenções coletivas e regulamentos internos da Organização.

Art. 3º - O colaborador, no desempenho de suas funções, deverá primar pelos princípios constitucionais, em particular, o da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Art. 4º - O colaborador da OVG executará suas funções com respeito, disciplina, dedicação, cooperação e discrição, para alcançar os objetivos definidos, observado cuidadosamente as normas legais disciplinadoras da matéria tratada.

Art. 5º - A OVG baseia-se em seis dimensões de análise, preocupando-se em valorizar, reconhecer, identificar e aprimorar o desempenho dos colaboradores, contribuindo para eficiência no desenvolvimento de suas atividades, bem como a produtividade da Organização, sendo: conhecimentos técnicos, competências comportamentais, capacitação e desenvolvimento profissional, assiduidade do colaborador e atingimento de metas.

Art. 6º - O colaborador deverá cuidar pela observância dos princípios e diretrizes desse Código, no exercício de suas responsabilidades e deveres, zelando ainda pelo cumprimento às normas e condutas estabelecidas pelo órgão/conselho competente de sua formação acadêmica, sempre que houver.

Art. 7º - Este Código é destinado a todos os colaboradores da OVG, independente da atividade profissional que exerçam e/ou regime de trabalho ao qual está vinculado.

Parágrafo Único – Aos colaboradores da OVG cedidos pela União, Estado, Municípios ou qualquer um de seus órgãos, autarquias, fundações ou empresas públicas, estatutários, celetistas ou comissionados, aplicam-se as regras de conduta deste Código, no que couber, sem prejuízo da observância das regras de conduta próprias do órgão cedente.

TÍTULO III DAS RESPONSABILIDADES E DEVERES

Art. 8º - São deveres e responsabilidades dos colaboradores:

I. Assiduidade e pontualidade, devendo ser observados os dispositivos legais, contrato de trabalho, normativas e regulamentos internos correlatos;

II. Lealdade à Organização, nos ambientes internos e externos, prezando pela defesa de seu nome, ações e missão, sempre que necessário, bem como promovendo-a sempre que possível;

III. Acatamento às ordens emanadas dos seus superiores, executando com zelo e presteza os trabalhos que lhe forem determinados;

IV. Zelo pelo patrimônio da Organização;

V. Comportar-se respeitosamente em seu ambiente de trabalho;

VI. Tratar o público interno e externo com urbanidade;

VII. Apresentar-se corretamente trajado e em perfeitas condições de asseio pessoal, mantendo conduta moral e social adequadas;

VIII. Fornecer dados necessários à manutenção atualizada de sua ficha funcional;

IX. Não exercer atividades laborais a terceiros, remuneratórias ou não, que venham ferir direta ou indiretamente os interesses da Organização;

X. Conhecer os conceitos expressos pela missão, visão e valores estabelecidos no planejamento estratégico da OVG, bem como suas normas e regulamentos internos, de forma a promover o fiel cumprimento às diretrizes estabelecidas;

XI. Fazer uso obrigatório dos meios de identificação disponibilizados, sempre quando estiver à serviço da Instituição, devendo zelar pela sua integridade (crachás, uniformes e outros);

XII. Promover e preservar a organização no seu ambiente de trabalho, tanto de uso individual como coletivo, fazendo uso comedido dos recursos disponíveis;

XIII. Não estender os horários de descanso além do permitido em lei;

XIV. Utilizar dos meios técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento dos interesses da Organização;

XV. Proceder com a devolução de todos os utensílios, materiais e equipamentos de propriedade da OVG, em condições de uso, ao término do contrato de trabalho ou sempre que solicitado por seu superior;

XVI. Realizar o ressarcimento de danos ou prejuízo material que causar à Organização, dolosa ou culposamente, cujo montante será descontado de uma só vez ou em parcelas, a critério da Administração;

XVII. Fazer uso obrigatório dos equipamentos de proteção individual, em conformidade às normas regulamentadoras, quando exigido;

XVIII. Utilizar-se dos recursos e equipamentos de propriedade da Organização, tais como telefone, impressora, internet, e-mail corporativo, dentre outros, para a exclusiva execução de atividades relativas ao serviço;

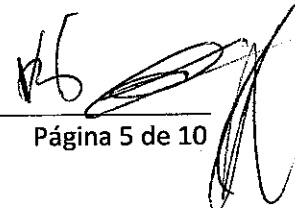
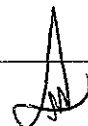
XIX. Fazer uso comedido e responsável de aplicativos de mensagens instantâneas, assim como as demais redes sociais, através de dispositivos móveis particulares, no horário de expediente;

XX. Contribuir com novas ideias para aprimoramento do trabalho e o desenvolvimento da Organização;

XXI. Participar das atividades da Organização, como reuniões, grupos de trabalhos, comissões, dentre outras, desenvolvendo com responsabilidade e presteza todas as atribuições que lhe forem designadas;

XXII. Comunicar ao seu superior qualquer inconformidade ou irregularidade observada no desempenho de suas atividades, ou que venham prejudicar a imagem ou os valores da Organização;

XXIII. Não divulgar, produzir, reproduzir ou por qualquer forma dar publicidade, em qualquer meio público ou particular, ofensas ou fatos que possam afetar a dignidade de outros colaboradores, da Organização ou de terceiros que com estas se relacionem, sob pena das sanções previstas neste Código, sem prejuízo da exigência de perdas e danos pelo ofendido.



TÍTULO IV DAS VEDAÇÕES

Art. 9º - É vedado aos colaboradores:

I. Qualquer comportamento ou conduta – física, verbal ou não verbal – que venha a afetar a dignidade das pessoas no ambiente de trabalho, em especial, que crie ou represente intimidação, hostilidade, humilhação, assédio moral ou sexual, bem como qualquer tipo de discriminação de etnia, gênero, credo religioso, idade, classe social, hábitos, orientação sexual, preferências políticas, capacidade intelectual e relacionada à deficiência e/ou mobilidade reduzida;

II. Aceitação de qualquer tipo de presente, ofertas ou entretenimento, privilégios ou outras cortesias profissionais, em função de alguma negociação, exceto a entrega de amostras em processos de compras ou brindes institucionais de pequeno valor, tais como agendas, calendários e dentre outros, fornecidos por parceiros comerciais ou institucionais;

III. O uso da função ou cargo para influenciar decisões que venham favorecer interesses particulares ou de terceiros em prejuízo da Organização;

IV. Fumar em ambiente fechado da Organização (Lei Federal nº 37/2007);

V. Execução de atividades sob efeito de bebidas alcoólicas ou drogas ilícitas durante sua jornada de trabalho, inclusive em viagens, eventos, treinamentos e refeições em que estejam a serviço da Organização;

VI. Divulgação do endereço da Organização para recebimento/entrega de correspondências e/ou encomendas particulares;

VII. Utilização de fone de ouvido ou qualquer outro equipamento que possa prejudicar sua atenção na execução de suas atividades ou para atendimento ao público;

VIII. Negociação direta com fornecedores, exceto para os colaboradores designados para esta finalidade;

IX. Alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;

X. Falsear deliberadamente a verdade ou basear-se na má-fé;

XI. Desviar função de outro colaborador para atendimento a interesse particular;

XII. Retirar da Organização ou ambiente de trabalho, qualquer documento, processo, livro ou outro bem pertencente ao patrimônio ou de uso exclusivo da OVG, sem autorização superior;

XIII. Fazer uso de informações privilegiadas obtidas, no exercício de sua função em benefício próprio, de parentes, de amigos ou terceiros;

XIV. Emitir declarações em nome da Organização, sem a devida autorização ou solicitação superior, sejam elas por escrito ou verbalmente;

XV. Permitir que perseguições ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público ou colegas de trabalho;

XVI. O exercício de funções de chefia, gestão ou assessoramento de colaboradores que possuam vínculo matrimonial ou de parentesco, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º grau, a fim de evitar conflitos de interesse na Organização;

XVII. Relacionamento íntimo entre colaboradores que tenham grau de subordinação ou que, direta ou indiretamente, possam influenciar nas atividades um do outro, situação esta que deverá ser comunicada imediatamente ao superior imediato, onde será verificada a possibilidade de remanejamento de um dos colaboradores para outra área ou, em último caso, o desligamento de uma das partes;

XVIII. O acesso deliberado às redes sociais através dos equipamentos tecnológicos disponíveis pela Organização, exceto aos colaboradores que necessitam da ferramenta para desempenhar suas atividades;

XIX. Compartilhamento de senhas de acesso à rede e aos sistemas internos com os colegas de trabalho e ao público, uma vez que a senha é pessoal e intransferível;

XX. A promoção da defesa de posições políticas, religiosas, de costumes ou filosóficas no ambiente de trabalho.

TÍTULO V DA APLICAÇÃO DE PENALIDADES

Art. 10 - Nos casos de descumprimento às normas do presente Código de Conduta Ética ou demais normativas internas da Organização, o colaborador estará sujeito à aplicação de penalidades previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas e Regulamento de Recursos Humanos, sendo: advertência verbal ou escrita, suspensão e demissão por justa causa.

Art. 11 - A aplicação das penalidades poderá ser de forma gradual, sendo agravadas conforme houver repetição de falta, salvo nos casos de relevante gravidade e obedecerá, como regra geral, ao disposto no § 3º do artigo 22 do Regulamento de Recursos Humanos da Organização.

Art. 12 - Nos termos do §4º do artigo 22 do Regulamento de Recursos Humanos, a aplicação de penalidade, a critério da Direção Geral, poderá ocorrer mediante instauração de sindicância, considerando-se a natureza e a gravidade da infração, a circunstância em que foi praticada, os danos dela decorrentes para a Organização e os antecedentes do colaborador.

Parágrafo Primeiro – A Direção Geral, em despacho fundamentado, poderá dispensar o contraditório e promover a demissão direta, diante da gravidade da falta, sua razoável comprovação e a possibilidade de agravamento dos danos causados.

Parágrafo Segundo – Se a falta for cometida por colaborador cedido pelo Estado ou outro órgão, as penalidades de advertência verbal, escrita ou suspensão disciplinar serão comunicadas ao órgão de origem, para anotação em sua ficha funcional e, em caso de falta grave ou reincidência, a penalidade de demissão será substituída pela devolução à origem do colaborador, informando os motivos da devolução.

Parágrafo Terceiro – A penalidade de demissão por justa causa ou devolução do colaborador cedido não exclui a possibilidade de ressarcimento à Organização dos danos causados.

TÍTULO VI DA COMISSÃO DE ÉTICA

Art. 13 – Quando necessária a apuração de suposta conduta irregular, será composta uma Comissão de Ética 03 (três) membros, via portaria da Diretoria Geral, sendo presidida por um representante da Controladoria Interna, salvo nos casos de impedimento ou a critério do Diretor Geral.

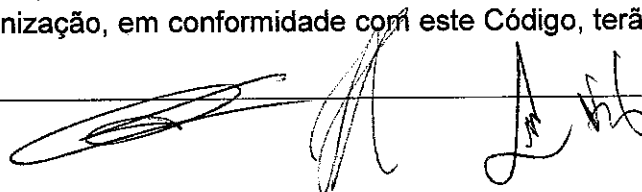
Art. 14 – A designação de colaborador para integrar a Comissão constitui encargo de natureza obrigatória, cujos membros, uma vez designados, não podem recusar imotivadamente o encargo, exceto se tiverem envolvimento direto ou indireto na matéria analisada.

Art. 15 – Qualquer membro da Comissão de Ética poderá, justificadamente, pedir seu afastamento, caso entenda que sua permanência poderá prejudicar a apuração dos fatos.

Art. 16 – As férias dos membros da Comissão de Ética poderão ser reprogramadas ou acumuladas, observadas as disposições legais.

TÍTULO VII PROCEDIMENTOS DA COMISSÃO DE ÉTICA

Art. 17 – Os procedimentos a serem adotados pela Comissão de Ética, para a apuração de fato ou ato que, em princípio, se apresente contrário à ética e às condutas estabelecidas pela Organização, em conformidade com este Código, terão rito sumário, com



garantia da ampla defesa e do contraditório, mediante oitivas e análise documental, à critério da Comissão.

Art. 18 – A Comissão de Ética não poderá se eximir de fundamentar o julgamento da falta de ética do colaborador, alegando a falta de previsão neste Código, cabendo-lhe recorrer à analogia legal, aos costumes e aos princípios éticos e morais que norteiam o convívio salutar no ambiente de trabalho.

Art. 19 – Caberá à Comissão de Ética:

I. Exercer suas atividades com independência e imparcialidade, assegurando o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da Organização;

II. Instruir o procedimento que deverá ser concluído no prazo de 30 (trinta) dias, contados do recebimento da portaria de designação, prorrogáveis por até 20 (vinte) dias, a critério da Diretoria Geral, desde que devidamente justificado;

III. Requisitar documentos, processos, informações escritas ou qualquer outro elemento de prova, a colaboradores e/ou terceiros que se relacionem com a Organização e os fatos;

IV. Elaborar parecer conclusivo, propondo, se devida, a aplicação de penalidade, bem como medidas saneadoras a fim de evitar fatos semelhantes, remetendo-o ao Titular da Diretoria a que o colaborador esteja subordinado, para a devida aplicação da sanção, salvo em caso de demissão, atribuição esta exclusiva da Diretoria Geral, mediante análise prévia da respectiva Diretoria.

Art. 20 – Ao Presidente da Comissão de Ética compete:

I. Convocar as reuniões da Comissão, que terão caráter reservado e deverão ser registradas em atas com detalhamento das deliberações adotadas;

II. Presidir os trabalhos da Comissão;

III. Designar o secretário, dentre os membros definidos para compor a Comissão;

IV. Verificar a ocorrência de impeditivos ou de suspeições dos membros;

V. Solicitar reprogramação de férias dos membros da Comissão;

VI. Emitir notificações para oitivas, que deverão ser reduzidas a termo, com prazo mínimo de 02 (dois) dias de antecedência à data de comparecimento. Em caso de não comparecimento, nem apresentação de justificativa plausível, deverá ser feito o registro de ausência no Termo;

VII. Solicitar a prorrogação do prazo para conclusão dos trabalhos, quando for o caso.



TÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 21 – O conhecimento das normas e práticas expressas neste Código é de inteira responsabilidade de cada colaborador.

Art. 22 – A omissão por parte de outros colaboradores, que tenham por responsabilidade legal ou administrativa a obrigação de adotar providências relativas a possível violação da ética profissional, também serão objeto de apuração.

Art. 23 – As questões relativas ao sigilo profissional de Assistentes Sociais, Psicólogos, Médicos ou demais profissionais que interajam com usuários em situação de vulnerabilidade social serão tratadas em norma operacional própria, sem prejuízo das regras previstas em seus próprios Conselhos Profissionais.


Art. 24 – Os casos não previstos neste Código, bem como a falta ou inexistência de definição ou orientação sobre questão ética no exercício das funções do colaborador da OVG, será objeto de análise por parte do Colegiado de Diretores.

Organização das Voluntárias de Goiás, em Goiânia, 1º de dezembro de 2017.


Anderson Augusto T. de Souza – Major PM
Diretor Geral


Olavo Marsura Rosa
Diretor Administrativo e Financeiro


Helca de Sousa Nascimento
Diretora de Ações Sociais


Kelen Rejane Nunes Belucci
Diretora do Programa Bolsa Universitária