

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL



CACB  FACESP



EXPEDIENTE

COMITÊ DE ÉTICA

Ana Laura Dias
Caio Prado
Cristiano Neres dos Anjos
Francisco Ed Colombo Ozorio Junior
Júlia Helena Mercadante Nascimento
Kéren Ariane Cardoso Walczak de Souza
Letícia Fernandes Narciso
Lusinês Ubaldini
Mariane Grazielle Tereza

DIRETORIA EXECUTIVA 2018/2020

Luiz Antonio Guarnieri
José Luiz Ferreira
Alexsander Sartori Basilio
Nelson Rodrigues do Prado
Manoel Roberto Rossatto

ASSESSORIA

Coach Juliano Ramos
Advogado Antonio Rafael Assin

SUMÁRIO

CAPÍTULO I - ABRANGÊNCIA	06
CAPÍTULO II - FINALIDADE	06
CAPÍTULO III - DEVERES	
Seção I - Deveres Gerais	06
Seção II - Deveres da Diretoria, Funcionários e Terceirizados	07
Seção III - Deveres Específicos da Diretoria	07
Seção IV - Deveres Específicos dos Funcionários e Terceirizados	08
CAPÍTULO IV - DIREITOS GERAIS	09
CAPÍTULO V - RELAÇÕES DA ENTIDADE	
Seção I - Relacionamento com os Associados	10
Seção II - Relacionamento com as Associações e Entidades de Classe	10
Seção III - Relacionamento com Fornecedores e Colaboradores	10
Seção IV - Relacionamento entre Concorrentes	11
CAPÍTULO VI - SEGURANÇA E TRANSPARÊNCIA DE CONTROLES E RELATÓRIOS	11
CAPÍTULO VII - VEDAÇÕES	12
CAPÍTULO VIII - INFRAÇÕES E SANÇÕES DISCIPLINARES	
Seção I - Infrações	13
Seção II - Sanções Disciplinares	14
CAPÍTULO IX - COMISSÃO DE ÉTICA	15
CAPÍTULO X - OUVIDORIA	16
CAPÍTULO XI - DISPOSIÇÕES FINAIS	17

APRESENTAÇÃO

Defender o empresariado e o empreendedorismo, através do associativismo, da prestação de serviços, da capacitação da equipe de gestão, contribuindo para o desenvolvimento e fortalecimento do nosso município, esta é a missão da Associação Comercial e Industrial de Mogi Mirim que em seus 90 anos sempre buscou prestar seus serviços com excelência, por isso, identificou a necessidade de criar um Código de Ética e Conduta desenvolvido para definir os princípios éticos, valores e conduta da entidade, a fim de serem colocados em prática, que se aplica a todos que se relacionem direta e indiretamente com questões que dizem respeito a Associação.

A ética se define pelo conjunto de valores, princípios e padrões morais que orientam comportamentos fundamentais na sociedade e no mundo dos negócios. Já a conduta se constitui pela lista de prescrições relacionadas as penalidades com violações, determinando em como os envolvidos devem agir. Desta forma, a Associação torna público este Código de Ética e Conduta para devido cumprimento.

Consideramos um marco na história da ACIMM a elaboração deste Código, estabelecendo de forma clara e objetiva às políticas de condutas e boas práticas exercidas por todos envolvidos à Entidade. O apoio de todos é essencial.

Comitê de Ética.

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DE MOGI MIRIM

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

CAPÍTULO I

ABRANGÊNCIA

Art. 1º. As disposições deste Código de Conduta e Ética, é um dos instrumentos de realização dos princípios e normas de conduta da ACIMM e se aplicam, no que couber, a diretores, conselheiros, associados, funcionários, estagiários, terceirizados e prestadores de serviços, bem como a todos fornecedores e parceiros, que de forma direta ou indireta, se relacionem com questões que dizem respeito à entidade.

Art. 2º. O Código deve ser adotado e rigorosamente seguido pelos seus destinatários.

CAPÍTULO II

FINALIDADE

Art. 3º. Consiste finalidades essenciais deste Código:

- I - estabelecer princípios e critérios de conduta e ética adotados pela ACIMM;
- II - colaborar ao aperfeiçoamento dos padrões de conduta e ética nas atividades da ACIMM;
- III - resguardar a imagem e a reputação da entidade e dos destinatários;
- IV - direcionar formas de procedimentos no exercício de funções ou cargos na entidade;
- V - criar mecanismo de consulta geral, destinado a possibilitar o prévio e pronto esclarecimento de dúvidas quanto à conduta ética dos destinatários;

CAPÍTULO III

DEVERES

Seção I

Deveres Gerais

Art. 4º. Consiste no dever geral dos destinatários deste Código, o zelo e a adoção de postura compatível com os princípios, valores e a imagem da ACIMM.

Art. 5º. Aquele que tiver consciência de conduta contrária aos princípios deste Código deverá comunicá-la aos seus superiores, à Comissão de Ética ou à Ouvidoria da entidade.

Seção II

Deveres da Diretoria, Funcionários e Terceirizados

Art. 6º. São deveres gerais da diretoria, funcionários e terceirizados da ACIMM:

- I - ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos;
- II - exercer as prerrogativas do cargo ou função com rigor, dignidade, demonstrando toda a integridade do seu caráter e o respeito ao patrimônio da ACIMM;
- III - desempenhar a tempo, as atribuições do cargo ou função que ocupe com rendimento e evitando a procrastinação;
- IV - zelar pelo patrimônio e pela documentação sob sua responsabilidade;
- V - ser cortês, ter disponibilidade e atenção, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social;
- VI - resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou antiéticas, e denunciá-las;
- VII - manifestar-se sobre os casos de impedimento legal e de suspeição por razões particulares ou de foro íntimo;
- VIII - manter sigilo sobre assuntos ou particularidades da ACIMM, resguardando as informações ainda não tornadas públicas, das quais tenha conhecimento por sua atuação profissional, sem jamais utilizá-las em benefício próprio ou de terceiros, na realização de negócios de qualquer natureza;
- IX - participar dos atos e eventos, quando for solicitada a sua presença ou quando necessário ou conveniente;
- X - zelar pela segurança da informação, não disseminando mensagens que possam trazer prejuízo à Instituição, considerando que o correio eletrônico, redes sociais ou qualquer outro meio de comunicação virtual utilizados no trabalho se destina a assuntos pertinentes ao mesmo.
- XI - fazer uso de trajes e linguagem adequados, levando sempre em conta o tipo de trabalho a ser executado, o público destinado e os hábitos da região onde realiza suas atividades.
- XII - divulgar e informar a existência deste Código, estimulando o seu integral cumprimento.

Seção III

Deveres Específicos da Diretoria

Art. 7º. Os diretores da ACIMM devem ter plena consciência do relevante papel que

lhes cabe para o desenvolvimento institucional, técnico e econômico, social e ético da entidade, bem como de seus deveres para com os associados e a sociedade, competindo-lhes:

I - atuar em defesa dos interesses da entidade e de seus associados, desde que não causem prejuízo ou contrariedade aos interesses públicos;

II - manter relacionamento e exercer atividades baseado em comunicação precisa, transparente, oportuna em compromisso com a verdade de informações que lhes permitam acompanhar as atividades e o desempenho da entidade, bem como na busca por resultados que tragam impactos positivos à ACIMM;

III - estabelecer modelo de gestão, que deverá ser revisado periodicamente.

Seção IV

Deveres Específicos dos Funcionários e Terceirizados

Art. 8º. Os funcionários e terceirizados da ACIMM devem ter sempre em vista o bem-estar, as adequadas condições de trabalho e o progresso técnico e funcional próprio e dos demais profissionais, tratá-los com retidão, justiça e humanidade, reconhecendo e respeitando seus direitos, competindo-lhes ainda:

I – respeitar o contrato de trabalho, bem como todos os acordos realizados no ato da contratação e/ou durante exercício do trabalho.

II - exercer suas atribuições com rapidez, excelência, proatividade e rendimento, pondo fim ou procurando prioritariamente resolver situações procrastinatórias, principalmente diante de filas ou de qualquer outra espécie de atraso na prestação dos serviços pelo setor em que exerça suas atribuições;

III - ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum receio de se impor contra qualquer comprometimento indevido ocasionado por outrem;

IV - manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho, seguindo os métodos mais adequados à sua organização e distribuição;

V - cumprir suas tarefas de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, com critério, segurança e rapidez, mantendo tudo sempre em boa ordem;

VI - apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função;

VII - fazer o uso correto de EPI's (Equipamento de Segurança Individual);

VIII - participar dos eventos, estudos, feiras, congressos, palestras, seminários entre outros que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções;

IX - não cometer ou contribuir para que se cometam injustiças contra colegas;

X – não ser invasivo aos assuntos que não te diz respeito;

XI - não tratar colegas de profissão ou de outras profissões com descortesia, fazendo-lhes críticas, alusões ou ofensas física e moral, depreciativas ou demeritórias.

XII - não praticar qualquer ato que, direta ou indiretamente, possa prejudicar legítimos

interesses de outros empregados ou profissionais;

XIII - não se aproveitar, nem concorrer para que se aproveitem de ideias, planos ou projetos de autoria de outros colegas ou terceiros, sem a necessária citação ou autorização expressa destes. Desta forma, não reivindicando somente para si créditos em um projeto onde outros colegas hajam colaborado;

XIV - não tolerar ameaças ou assédios de qualquer tipo, devendo o sujeito da ação ser sempre denunciado à Comissão Ética, de maneira fundamentada;

XV - não substituir, por conta própria, empregado em relação de trabalho ainda não encerrado, e não rever ou corrigir o trabalho de colega, sem o seu prévio conhecimento ou sem autorização de superior hierárquico;

XVI - disseminar os benefícios e as corretas metodologias de sua atividade profissional, em qualquer tempo ou condição. Orientando, de preferência de forma expressa, com dados e elementos precisos sobre o que for consultado, com cuidado.

XVII - receber somente de uma única fonte remuneração, honorário ou compensação pelo mesmo serviço prestado, salvo se, para proceder de modo diverso, tiver consentimento das partes interessadas.

CAPÍTULO IV

DIREITOS GERAIS

Art. 9º. São direitos de todos os diretores, funcionários e terceirizados da ACIMM:

I - trabalhar em ambiente adequado, que preserve sua integridade física, moral, mental, psicológica e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar;

II - estabelecer interlocução livre com colegas e superiores, podendo expor ideias, pensamentos e opiniões, inclusive para discutir aspecto controverso;

III - ter respeitado o sigilo das informações de ordem pessoal, que somente a ele digam respeito, ficando restritas somente ao próprio interessado e ao pessoal responsável pela guarda, manutenção e tratamento dessas informações, resguardada a competência da Comissão de Ética.

Art. 10º. São direitos de todos diretores, funcionários, terceirizados, estagiários, associados, clientes, bem como fornecedores e parceiros que, de forma direta ou indireta se relacionam com a ACIMM:

I - ter respeitado um ambiente de trabalho adequado às suas necessidades e deficiências. Sob seguimento à Lei de Acessibilidade nº 10.098/2000, que diz respeito à possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

CAPÍTULO V

RELAÇÕES DA ENTIDADE

Seção I

Relacionamento com os Associados

Art. 11º. A ACIMM manterá contato direto com seus associados, atuando em defesa dos seus legais e procedentes interesses, na conformidade dos preceitos estatutários.

Art. 12º. A ACIMM procederá a comunicação precisa, transparente e oportuna, com informações que permitam aos associados acompanhar, de forma constante, as atividades e o desempenho da entidade.

Seção II

Relacionamento com as Associações e Entidades de Classe

Art. 13º. Respeitar as demais entidades associativas e incentivar as parcerias que possam resultar em benefícios para a ACIMM, seus associados e a comunidade.

Art. 14º. É reconhecida a legitimidade das Associações e Entidades de Classe legalmente constituídas, cujas atividades e práticas devem ser acompanhadas pelos dirigentes da ACIMM, mantendo-se a associação sempre disposta a dialogar com elas, com respeito e cordialidade.

Art. 15º. A ACIMM manterá contato direto com seus funcionários na condução de assuntos que envolvam relações trabalhistas, respeitando o direito do empregado se filiar ao sindicato de sua categoria profissional e repudiando qualquer tipo de discriminação aos empregados sindicalizados e não sindicalizados.

Seção III

Relacionamento com Fornecedores e Colaboradores

Art. 16º. A ACIMM se compromete pela qualidade de suas contratações e parcerias, entendendo que esta relação é baseada no desenvolvimento de ações corresponsáveis e/ou complementares para o atendimento das necessidades de seus associados, não propagando a distinção entre as contratações. Condizendo que os associados terão a preferência pela contratação desde que esteja de acordo com as atribuições do pedido.

Art. 17º. Somente será admitida a contratação de fornecedores e colaboradores que operem com padrões éticos compatíveis com os da ACIMM, mediante processo predeterminado de seleção que adotará critérios técnicos, profissionais, éticos, com cotação de preços e avaliação da excelência de produtos e serviços que garantam a melhor relação custo-benefício.

Art. 18º. Para a celebração de contrato de fornecimento de produtos ou serviços ou de

parceira com a ACIMM, o fornecedor deve:

I - obter e manter válida as licenças e autorizações exigidas para o pleno desenvolvimento de suas atividades;

II - manter no desenvolvimento de suas atividades, padrões éticos de conduta e comprometimento com a inovação e as melhores práticas de gestão de processos, de pessoas, de tecnologia da informação e de redução de custos;

III - aderir aos compromissos que ela, ACIMM, assume perante a sociedade, dentre os quais o de adotar medidas e procedimentos cabíveis a fim de afastar agressão, perigo ou risco de dano ao meio ambiente que possa ser causado pelas atividades que desenvolve, também incluído no Conceito, os deveres e obrigações com a saúde pública, o ordenamento urbano e o patrimônio histórico/cultural;

IV - A ACIMM dar-se-á o direito de analisar a saúde financeiro do fornecedor.

Seção IV

Relacionamento entre Concorrentes

Art. 19º. A ACIMM entende que a concorrência deve ser leal, alicerçada em princípios éticos e em conformidade com as normas e legislação aplicável.

Art. 20º. A ACIMM manterá o respeito às instituições e empresas que prestem serviços semelhantes àqueles por ela prestados.

Art. 21º. Aquele que publicar estudos, pareceres, pesquisas ou fazer exposições sobre assuntos em que faça uso de métodos, técnicas, sistemas ou modelos, que não sejam de sua propriedade ou direito de uso, deverá obter autorização de quem o detenha.

Art. 22º. Ao pleitear a contratação de seus serviços e produtos com a ACIMM, o associado não poderá fazer referências desabonadoras aos seus concorrentes com o objetivo de valorizar seu próprio trabalho, sendo-lhe facultado, entretanto, alertar a entidade sobre proposições que, ao seu juízo, estejam mal formulados e que não apresentem os reais interesses objetivados.

CAPÍTULO VI

SEGURANÇA E TRANSPARÊNCIA DE CONTROLES E RELATÓRIOS

Art. 23º. A ACIMM manterá sistemas contábeis e de controles internos adequados e em conformidade com a legislação pertinente de forma a assegurar a fidedignidade da situação patrimonial, financeira e resultados da entidade.

Art. 24º. As demonstrações financeiras são elaboradas em consonância com a lei e com os princípios fundamentais de contabilidade e representam adequadamente a situação financeira da ACIMM.

CAPÍTULO VII

VEDAÇÕES

Art. 25º. É vedado aos conselheiros, diretores, empregados, estagiários, bem como aos fornecedores e parceiros que, de forma direta ou indireta se relacionem com a ACIMM:

I - praticar ou consentir, por ação ou omissão, direta ou indiretamente, no exercício de suas funções relacionadas ao seu mandato, cargo, emprego, ou função, ato contrário à ética e ao interesse da ACIMM, mesmo que tal ato observe as formalidades legais e não cometa violação expressa à lei ou normativo;

II - exercer, na condição de empregado, atividade profissional que gere conflito de interesses com as exercidas para a ACIMM ou incompatível com o seu horário de trabalho;

III - entregar e divulgar material promocional de qualquer pessoa jurídica, notadamente daquelas que é proprietário ou sócio, ou de qualquer pessoa física, durante contatos mantidos em nome da ACIMM, e propor a clientes, fornecedores e parceiros que solicitem seus serviços diretamente;

IV - utilizar-se do cargo ou função com a finalidade de obter favores pessoais ou profissionais para si ou para outrem;

V - utilizar a força de trabalho de conselheiros, diretores, empregados, estagiários, fornecedores e parceiros para atendimento de interesse particular;

VI - utilizar estratégias de comunicação da ACIMM para promover interesses políticos, religiosos, clubista, particulares ou de terceiros;

VII - criar perfis nas redes sociais utilizando o nome da ACIMM ou de qualquer dos seus projetos, produtos ou serviços, sem autorização. Bem como utilizar estes meios de comunicação para publicar imagens, textos ou comentários em redes sociais, ou quaisquer outros meios, que possam expor negativamente a ACIMM, sua marca, seus empregados, clientes, parceiros, terceirizados e associados.

VIII - gerar despesas para ACIMM, com benefício para si ou para terceiros, referentes a viagens, compras de equipamentos, serviços e outras, motivadas por interesses alheios aos interesses da Instituição;

IX - utilizar a marca da ACIMM para outras atividades profissionais, quando não a serviço da Instituição. A permissão do uso da marca será concedida perante a autorização da entidade;

X - tratar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho com descortesia, desrespeito ou agressividade ou praticar atos de violência verbal e física;

XI - adotar, repetidamente, quaisquer condutas que interfiram no desempenho do trabalho ou que criem ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações

tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem.

XII - alterar ou deturpar o teor de documentos;

XIII - apresentar-se nas dependências da ACIMM embriagado ou sob o efeito de substâncias ilegais;

XIV - utilizar sistemas e canais de comunicação da ACIMM para a propagação e divulgação de boatos, pornografia, pedofilia, preconceito de qualquer espécie, incluindo racial, de gênero, idade, de origem, de orientação sexual, de identidade sexual, propaganda comercial, religiosa ou político-partidária;

XV - cobrar honorários profissionais de clientes e fornecedores, assim como comercializar diretamente qualquer produto da ACIMM, sem prévia autorização, valendo-se dos produtos e serviços para obter interesses pessoais;

XVI - pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de presente, ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, inclusive convites de caráter pessoal para viagens, hospedagens e outras atrações para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento de suas atividades ou para influenciar outro empregado da ACIMM para o mesmo fim;

XVII - discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação;

Parágrafo único. Não são considerados presentes, para os fins do inciso XV deste artigo, os brindes que não tenham valor superior a R\$ 100,00 (cem reais) ou que sejam distribuídos indistintamente por entidades de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual, ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas.

CAPÍTULO VIII

INFRAÇÕES E SANÇÕES DISCIPLINARES

Seção I

Infrações

Art. 26º. Constituem infrações a prática de qualquer das vedações estabelecidas neste Código, graduadas em faltas leves, médias e graves, aplicando-se aos infratores as sanções segundo a legislação e normas regulamentadoras da sua relação com a entidade, previstas na lei, estatuto, contrato ou outras avenças.

Falta leve:

Art. 27º. Considera-se falta leve a prática de qualquer das vedações estabelecidas nos incisos I a III do artigo 25º, deste Código.

Falta média:

Art. 28º. São consideradas faltas médias:

I - a prática de qualquer das vedações estabelecidas nos incisos IV à XI do artigo 25º deste Código;

II - a prática de 3 (três) ou mais faltas leves em período inferior a 6 (seis) meses;

III - a reincidência em falta leve já apurada e punida pelo órgão competente;

IV - a reincidência em falta média já punida por advertência.

Falta grave:

Art. 29º. Considera-se falta grave:

I - a prática de qualquer das vedações estabelecidas nos incisos XII à XVII do artigo 25º deste Código;

II - a prática de 2 (duas) ou mais faltas médias em período inferior a 6 (seis) meses;

III - a reincidência em falta média já apurada e punida pelo órgão competente com pena de suspensão.

Seção II

Sanções Disciplinares

Art. 30º. O dirigente que infringir qualquer das vedações estabelecidas neste Código, incorre, segundo a gravidade da falta, em uma das seguintes sanções, comunicadas por ofício reservado:

I - censura;

II - advertência;

III - suspensão;

IV - destituição de cargo ou função diretiva.

Censura

Art. 31º. A penalidade de censura será aplicada no caso de falta leve.

Advertência

Art. 32º. A penalidade de advertência será aplicada em caso de falta média, cometida primariamente. Caso seja recusada a assinatura no documento, serão elegidas ou eleitas duas testemunhas que irão assinar o documento comprovando que a advertência foi comunicada ao destinatário.

Suspensão

Art. 33º. A penalidade de suspensão será aplicada em caso de falta média, cometida pela primeira vez, não podendo exceder a 30 (trinta) dias corridos.

Destituição

Art. 34º. A penalidade de destituição consiste na perda do cargo ao qual a pessoa ocupa e será aplicada em caso de reincidência em falta grave, sendo aplicada única e exclusivamente de conformidade com as disposições no Código Civil e as previstas no Estatuto da entidade.

Vigência da sanção

Art. 35º. As sanções entram em vigor a partir da data em que o infrator é notificado.

Assentamentos

Art. 36º. As penalidades impostas serão anotadas e constarão em assentamentos, não podendo ser objeto de publicidade a pena de censura.

CAPÍTULO IX

COMISSÃO DE ÉTICA

Art. 37º. A Comissão de Ética é órgão permanente, presente em todas as Instâncias da ACIMM, constituída por funcionários, diretores e advogado.

§ 1º. A Comissão de Ética poderá contar com a participação de um ou mais empregados escolhidos, a critério do setor de Recursos Humanos que, em compromisso com a Ética contida neste Código selecionará os novos integrantes da Comissão.

§ 2º. Para a escolha dos participantes deve ser considerado os seguintes critérios: Ética profissional, um funcionário por setor, um participante da diretoria executiva e o advogado responsável pela assessoria jurídica da Instituição.

§ 3º. A Comissão poderá requisitar a participação temporária de convidado para desenvolver algum programa especial ou para analisar assunto ou fato que requeira conhecimentos específicos.

§ 4º. A Comissão deverá eleger um membro para compor a Ouvidoria, juntamente com o RH da Instituição.

Art. 38º. Os representantes da Ouvidoria, elegidos pela Comissão de Ética, analisarão as questões recebidas, referentes ao Código de Ética, com seriedade e imparcialidade, sempre na busca da melhor solução para as situações apresentadas.

Art. 39º. São atribuições da Comissão:

- I - subsidiar as lideranças com informações sobre princípios, normas e procedimentos relativos ao Código de Ética;
- II - analisar fato ou conduta considerados passíveis de infringir princípio ou norma ético-profissional e se pronunciar, por escrito, emitindo parecer;
- III - responder a consultas e tirar dúvidas quanto à interpretação das normas deste Código;
- IV - estabelecer critérios para casos não previstos no Código;
- V - recomendar à respectiva Diretoria da ACIMM a adoção de normas complementares

ou a revisão das disposições deste Código, para seu aprimoramento constante;

VI - registrar propostas e pareceres por escrito, em ata, e manter em arquivo documentos e registros dos procedimentos adotados em cada caso;

VII – agir de acordo com os artigos contidos no Capítulo VIII Infrações e Sanções Disciplinares, quando houver o descumprimento às disposições dos Capítulos deste código.

Art. 40º. A confidencialidade de denúncias e decisões da Comissão será assegurada por seus membros em qualquer caso ou circunstância.

Art. 41º. Caberá ao respectivo membro da Ouvidoria em comum acordo com o RH e Presidência, a decisão final quanto à natureza da ação disciplinar e à sua aplicação.

Art. 42º. Os integrantes da Comissão de Ética, e eventuais convidados, não serão remunerados por essa participação e assumirão compromisso formal de confidencialidade e não divulgação de informações, sendo o descumprimento passível de penalidade.

Art. 43º. Quando a infração ao presente Código for praticada por membro de Diretoria, Comissão de Ética, caberá ao respectivo membro da Ouvidoria em comum acordo com RH e Presidência o processamento e a decisão final quanto à natureza da ação disciplinar e a sua aplicação.

Art. 44º. O integrante da Comissão deverá declarar impedimento ou suspeição nas situações que possam afetar, ou parecer afetar, o desempenho de suas funções com independência e imparcialidade.

Art. 45º. A Comissão de Ética da ACIMM deverá regulamentar os seus respectivos trâmites de funcionamento, por meio de regimento interno.

CAPÍTULO X

OUIDORIA

Art. 46º. A ACIMM manterá canal de Ouvidoria, que poderá ser acessado via Site da ACIMM, para receber as questões referentes ao Código de Ética, sendo que as manifestações também serão recebidas por aplicativo, correio eletrônico e pessoalmente.

Parágrafo único. Denúncias recebidas por meio de outros canais deverão ser encaminhadas à Ouvidoria para registro em sistema informatizado e devido tratamento.

Art. 47º. Qualquer violação ou desrespeito aos princípios contidos neste Código de Ética deve ser levado ao conhecimento da Ouvidoria.

Art. 48º. A ACIMM assegura o sigilo das informações e o anonimato de todos os que realizarem um relato de violação do Código de Ética.

§ 1º. Denúncias ou alegações falsas ou maliciosas serão consideradas condutas antiéticas e passíveis de afastamento do anonimato e consequente penalização, se for

o caso.

§ 2º. A omissão diante do conhecimento de possíveis violações também será entendida como conduta antiética.

Art. 49º. As denúncias de caráter anônimo, ou seja, sem identificação do requisitante, serão desconsideradas.

Art. 50º. A Ouvidoria deve ser composta por dois membros da Comissão de Ética, sendo um destes o Recursos Humanos da Instituição.

Art. 51º. A Presidência deve estar ciente de todas as reclamações.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 52º. A concretização dos princípios da ética no âmbito da ACIMM deve ser buscada permanentemente, para assegurar que as ações, comportamentos e atitudes sejam coerentes com sua missão e valores essenciais, de acordo com este Código de Ética. Parágrafo único. Aquele que acreditar ter sido exposto à retaliação após abordar questões de natureza ética deve levar o assunto à Comissão de Ética.

Art. 53º. As dúvidas a respeito deste Código deverão ser comunicadas ao superior imediato ou enviadas à Ouvidoria.

Art. 54º. Este Código de Ética será revisado sempre que necessário pela Comissão de Ética da ACIMM, que apresentará sua proposta à Diretoria Executiva.

Art. 55º. Este Código entrará em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria Plena e posteriormente registrado no Cartório de Registro de Imóveis da Comarca de Mogi Mirim, Estado de São Paulo.

Aprovado pela Diretoria Plena da ACIMM em 09 de setembro de 2019.

LUIZ ANTONIO GUARNIERI
Presidente da ACIMM

ANTONIO RAFAEL ASSIN
OAB/SP 150383
Consultoria e Assessoria Jurídica

(19) 3814.5760

WWW.ACIMM.COM.BR



Siga-nos nas
redes sociais:
acimmmogimirim

