

1- Princípios Institucionais

O objetivo deste Código de Princípios Institucionais é definir com clareza as bases e pilares institucionais da Fundação Tiradentes que sustentam a cultura organizacional e que deve ser evidenciada por meio da manifestação dos valores e propósito institucionais pelos colaboradores, prestadores de serviço terceirizados, gestores, direção e conselheiros.

1.1- Definições

Item	Definição
Princípio	Princípio (do latim <i>principiu</i>) significa o início, fundamento ou essência de algum fenômeno. Também pode ser definido como a causa primária, o momento, o local ou trecho em que algo, uma ação ou um conhecimento tem origem. Sendo que o princípio de algo, seja como origem ou proposição fundamental, pode ser questionado. Outro sentido possível seria o de norma de conduta, seja moral ou legal. Na filosofia, é uma proposição que se coloca no início de uma dedução e que não é deduzida de nenhuma outra proposição do sistema filosófico em questão.
Valores	Valor denota o grau de importância de alguma coisa ou ação, com o objetivo de determinar quais são as melhores ações a serem tomadas ou qual a melhor maneira de viver (ética normativa), ou para determinar a importância de diferentes ações. Valores podem ser definidos como preferências gerais no que se refere a escolhas e resultados apropriados. Assim, valores refletem o sentido que uma pessoa tem para o certo e o errado, ou para o que "deve" ser feito.
Responsabilidade Social Empresarial	É a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos, com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o seu desenvolvimento de forma sustentável, contribuindo com a sociedade, norteadas pela defesa do livre mercado, do direito de propriedade privada e da liberdade da ação individual, utilizando recursos ambientais de forma eficiente, respeitando o ser humano.

CÓDIGO DE PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS**DS.10****03****2 DE 15**

Colaborador	Todo e qualquer profissional, seja empregado, estagiário, bolsista ou à disposição.
Terceirizados	São prestadores de serviços que atuam diretamente no relacionamento com o cliente (Interno ou externo) ou na geração de algum produto/serviço.
Fornecedor	Organização ou pessoa que fornece um produto/serviço.
Conselhos	Órgãos previstos no Estatuto Fundacional, que exercem papel de orientação, supervisão e decisão superior, divididos em Conselho Curadores e Conselho Fiscal. A composição dos conselhos segue os requisitos previsto no Estatuto.
↪ Conduta Ilibada	Significa que a pessoa tem um comportamento correto, que não comete ações fora da lei. É exigência para cargos e funções institucionais de qualquer natureza dentro da Fundação Tiradentes – Colaboradores, Diretores e Conselheiros, bem como das parcerias empresariais – serviços terceirizados. A comprovação de idoneidade e conduta ilibada pode ser feita por meio de certidão de antecedentes criminais e certidão negativa de execução nos últimos cinco anos, nos âmbitos Federal, Estadual, Municipal e da União. Pessoa com comportamento público e privado que não configure a pessoa como detratora da Fundação Tiradentes e dos membros da governança (diretoria e dos conselhos curador e fiscal) A comprovação pode ser feita por meio da exibição de mensagens públicas e privadas, redes sociais ou relato de qualquer membro do conselho curador ou conselho fiscal.
Assédio Moral	É a exposição dos colaboradores a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva e prolongada.
Assédio Sexual	Assédio sexual é um tipo de constrangimento doloso de caráter sexual praticado dentro da relação profissional.

2- Palavra do Presidente

Tenho satisfação de apresentar-lhes o Código de Princípios Institucionais da Fundação Tiradentes, que tem como objetivo ser um guia sobre nossas atitudes diárias. A Fundação Tiradentes espera o cumprimento dos altos padrões de conduta e princípios contidos nas suas Políticas, nos normativos e regulamentos internos, de forma a contribuir para o alcance

CÓDIGO DE PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS**DS.10****03****3 DE 15**

do Propósito e Visão da Fundação Tiradentes por meio da manifestação constante dos valores institucionais.

O sucesso da aplicabilidade do Código depende do esforço de cada um, afinal, somos todos responsáveis pela qualidade do relacionamento com nossos beneficiários, com fornecedores, investidores e principalmente com a sociedade Goiana.

Devemos ser responsáveis por nossas escolhas, conscientes do impacto dos nossos comportamentos e atitudes na Fundação Tiradentes. Por meio do Código de Princípios Institucionais, a Fundação Tiradentes determina o agir ético, a integridade, a disciplina, a transparência, o respeito à legislação e às normas internas, à valorização do indivíduo e a inovação. Desta forma, os preceitos descritos neste documento devem ser a base de nossas decisões, para que a Fundação Tiradentes seja reconhecida como uma instituição íntegra e confiável.

Por isso, é importante reforçar o dever de cada um de seguir este código pela conduta e pelo exemplo, não sendo omissos e denunciando, não só atos ilegais, mas quaisquer atos que firam os princípios institucionais.

Assim, convido-o(a) a dedicar alguns minutos à leitura do Código de Princípios Institucionais da Fundação Tiradentes. Que ele lhe traga elementos de reflexão e que seja norteador para suas ações.

Aos funcionários sugiro que, em caso de dúvida, não hesitem em conversar com seu gestor ou consultar o departamento de Recursos Humanos.

3- Abrangência

Ao buscarmos a prática dos princípios institucionais na conduta dos negócios executados pela Fundação Tiradentes, esperamos coibir situações de conflito de interesses, assegurar a conduta ética de todos os envolvidos com a instituição, a privacidade e a confidencialidade de informações, sem prejuízos à necessária transparência.

Por essa razão, a adesão a este código é obrigatória a todos os profissionais:

- À alta administração: Conselheiros, Presidente, Diretores, inclusive de outras unidades de negócio.
- Aos colaboradores: Gestores, Analistas, Assistentes, Auxiliares, Estagiários, Aprendizes, Dirigentes e empregados de empresas contratadas.
- Àqueles que estejam atuando ou prestando serviços em nome da Fundação Tiradentes ou dentro de suas instalações.

4- Pilares Institucionais

Cada um de nós tem o desafio de transformar os princípios institucionais em parte essencial de nossas responsabilidades. São estes princípios que ditam a direção que devemos tomar, principalmente quando vivenciamos dilemas éticos e precisamos tomar decisões aderentes às expectativas da Fundação Tiradentes, ainda que não tenham sido previstas em normas específicas.

CÓDIGO DE PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS**DS.10****03****4 DE 15**

Os nossos pilares institucionais são:

a. Missão

↳ Promover ao policial militar do Estado de Goiás, ativo e veterano, e a sua família, apoio para seu bem-estar social, qualidade de vida e longevidade.

b. Visão

↳ Entregar produtos e serviços relevantes e inovadores, com acolhimento e resolutividade, gerando crescimento socioeconômico.

c. Valores

ÉTICA: Praticar lealdade, respeito e confiança no relacionamento com os beneficiários, órgãos fiscalizadores, colaboradores e parceiros institucionais.

TRANSPARÊNCIA: Prestar contas e prover acesso à informações aos beneficiários, parceiros institucionais e ministério público.

DISCIPLINA: Cumprir as normas institucionais e legais a que estiver submetido, com autoridade, determinação, dignidade e dedicação.

INTEGRIDADE: Agir de forma íntegra ao propósito institucional produzindo os serviços com presteza, eficiência e economicidade.

VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS: Cuidar dos relacionamentos com os beneficiários e parceiros institucionais, e estimular o desenvolvimento dos colaboradores.

INOVAÇÃO: Atuar de forma inovadora em todas as dimensões institucionais.

5- Os Princípios Institucionais na Prática

- Respeito é um dever, é bom, e todo mundo gosta.
- Sempre mantenha transparência nas relações internas e externas.
- Jamais coloque seus interesses individuais à frente dos interesses institucionais.
- Faça o que é certo.
- Estude, busque referências, veja sempre o que pode melhorar.
- Você é responsável pelas consequências de suas atitudes.
- Cuide da Fundação! O que afeta a ela, afeta a você.
- Se você precisa esconder a sua ação, ela não é ética.
- Não basta ser ético, é necessário também parecer ético.
- Na dúvida sobre como agir, pare e procure ajuda.
- O beneficiário é o principal caminho para o alcance da visão institucional.
- Cuide da relação com o beneficiário da Fundação Tiradentes em todos os momentos e lugares, inclusive em situações típicas da atividade policial.

Gestores

- Os Gestores da Fundação Tiradentes serão disseminadores dos valores institucionais por meio da execução da estratégia, defendendo e promovendo as suas ações, bem como através da conduta ilibada.
- Definimos como modelo de gestão a “liderança pelo exemplo”, sendo assim, os gestores dos mais diversos níveis, devem praticar em comportamento e atitudes as diretrizes do código de princípios institucionais, manifestando e promovendo os pilares institucionais através do acompanhamento permanente e execução da estratégia.
- Esperamos que nossos gestores sejam líderes desenvolvedores, inspirando equipes e estimulando o engajamento, com vistas a formar sucessores para desafios atuais e futuros.
- Determinamos que os gestores façam o que é certo, sejam referência de conduta ilibada, postura adequada e incentivem o trabalho em equipe como prática de colaboração e de compartilhamento de conhecimentos e experiências.
- Determinamos que a comunicação dos gestores com os colaboradores esteja alinhada à estratégia institucional, contribuindo para agregar valor às pessoas, negócios e processos.
- Recomendamos que os gestores promovam o diálogo com respeito e assertividade, contribuindo para o desenvolvimento dos funcionários e auxiliando-os na formação de talentos com equilíbrio e entusiasmo para o atingimento dos objetivos da Fundação Tiradentes.
- Desejamos que os gestores valorizem vitórias e conquistas da equipe como incentivo à continuidade dos bons resultados.
- Orientamos que o gestor, além de ter condutas ilibadas, éticas, dissemine os valores da organização e preceitos do presente Código de Princípios Institucionais, contribuindo para sua aplicação.

Exemplo Ilustrativo

Orientar a prática de comportamentos divergentes aos estabelecidos nas diretrizes do Código de Princípios Institucionais: O seu gestor te orienta a ter um comportamento divergente ao proposto nas diretrizes institucionais, indo contra os valores preconizados por este Código de Princípios Institucionais e/ou a Estratégia institucional.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não toleramos a influência negativa por parte de nossos gestores em qualquer posição (diretoria, conselho, gerentes e supervisão). Se isso ocorrer, utilize os canais institucionais apropriados para se manifestar.

Colaborativismo

- Perceba, reconheça e estimule as contribuições de seus colegas no alcance dos objetivos institucionais.
- Contribua na execução de atividades dos colegas, mesmo que de departamentos diferentes, sem criar animosidade ou reclamar pelo suporte dado.

CÓDIGO DE PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS**DS.10****03****6 DE 15**

- Pratique trabalhos colaborativos, em parceria com os outros departamentos, interagindo positivamente com seus colegas.
- Cumpra os compromissos assumidos com os colegas, com os gestores e com a instituição, cuidando da qualidade e tempestividade da contribuição.
- Seja discreto em relação a assuntos e informações que não agregam, não disseminando informações sem valor institucional (polêmicas, rádio peão, fofoca, conteúdo de caráter pessoal/individual, etc.)
- Busque de forma ativa e demonstre abertura para receber feedback de seus colegas, mesmo que de outros departamentos.
- Compreenda como as suas atividades impactam em outros setores e busque demonstrar os impactos sofridos pelo seu setor, evitando retrabalho e impactos negativos.

Exemplo Ilustrativo

Promover briga/desarmonia/desavença por meio da fomentação de informações sem valor institucional: Um colega começa a disseminar falácias e maledicências de outro colaborador, fora da presença deste, com conteúdo sem nenhum valor institucional, ou dissemina informações de caráter pessoal a que tem acesso em razão do serviço.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não toleramos este tipo de comportamento que desagrega e promove o distanciamento entre colaboradores. Se isso ocorrer, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar o comportamento presenciado.

Abertura a Mudança e a Inovação

- Somos uma instituição que possui como valor institucional a inovação, sendo assim, sempre esteja aberto à mudança e seja protagonista neste cenário, pois se essa diretriz foi determinada pela estratégia, o objetivo da mudança sempre será o bem comum e o coletivo.
- Buscamos a melhoria contínua de nossos processos e diretrizes, sempre com o intuito de atender com excelência as necessidades de nossos beneficiários.
- Todas as mudanças estimuladas pela estratégia devem ser bem recebidas por todos os colaboradores, prestadores de serviço e gestores, pois sempre terão como principal objetivo o alcance da visão da Fundação Tiradentes com base na missão e nos valores Institucionais.
- Não atue contra as ações que promovem mudanças de pessoal, processos e/ou diretrizes, pois ações dessa natureza são consideradas anticulturais e antiestratégicas.
- Esteja aberto ao novo, busque referências no mercado de melhores práticas, diferentes das que são praticadas na Fundação Tiradentes, pois essas podem nos auxiliar no alcance dos objetivos institucionais.
- Contribua com o processo de melhoria contínua da organização, independente da proposição de mudança (melhoria incremental ou inovação disruptiva), desde que exequível e compatível com nossos princípios e objetivos estratégicos.

Exemplo Ilustrativo

Boicotar ações de mudança: Um colega começa a dificultar conscientemente as ações de mudança definidas pela estratégia, com resistência ou omissão, não fornecendo informações técnicas relevantes ao processo de mudança, afetando e comprometendo a eficácia das ações propostas.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não toleramos este tipo de comportamento que age contra a estratégia institucional. Se isso ocorrer, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar o comportamento presenciado.

Respeito à Vida

- Acreditamos que a vida é mais importante do que resultados e bens materiais, e incorporamos essa visão em todas as decisões estratégicas.
- Pratique o cuidado ativo genuíno, cuidando de si, cuidando do outro e deixando que cuidem de você.
- Encorajamos a cultura de respeito e repudiamos a violência em qualquer formato (verbal e não verbal).
- Devemos zelar pelo estabelecimento de um ambiente de trabalho digno e saudável, pautando as relações pelo respeito e cordialidade, independentemente da posição exercida na organização.

Exemplo Ilustrativo

Desrespeito no ambiente de trabalho: Um colega, no ambiente de trabalho, rotineiramente, ataca colegas com ofensas pessoais, gerando uma sensação de desconforto e constrangimento aos demais colegas.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não toleramos atos de violência verbal e não verbal, desrespeito ou de discriminação. Se isso ocorrer, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar seu desconforto.

Representando a Fundação Tiradentes

- Mantenha sempre uma postura alinhada com nossos Valores, dentro e fora do ambiente de trabalho.
- Não assuma qualquer compromisso em nome da Fundação, a menos que isso faça parte do seu escopo de trabalho e que os níveis adequados de aprovação tenham sido obtidos.
- Contribua com a divulgação rotineira dos bons serviços prestados aos beneficiários, a fim de que eles possam conhecer a Fundação Tiradentes por todos os meios de comunicação disponíveis, afinal de contas, esse é o resultado do seu trabalho.
- Utilize linguagem simples, amigável e transparente, respeitando os posicionamentos da Fundação Tiradentes.
- Não faça críticas, nem aos colegas, nem à empresa nas redes sociais ou em outros canais que exponham indevidamente os envolvidos. Encaminhe críticas ou denúncias aos canais oficiais da empresa.

CÓDIGO DE PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS**DS.10****03****8 DE 15**

- Utilize o nome e a marca da Fundação Tiradentes somente para representar a empresa institucionalmente. Jamais faça uso deles para obter qualquer benefício indevido.
- Somos uma instituição de suporte aos policiais militares e família, à instituição Polícia Militar, à segurança pública e sociedade goiana. Neste cenário, reserve seu posicionamento exclusivamente a situações de contribuição e por meio dos canais adequados. Lembre-se: as informações as quais você tem acesso em razão do serviço não são informações públicas, e podem ser utilizadas por terceiros com fins diversos.

Exemplo Ilustrativo

Falta de postura profissional enquanto representante institucional: Um colega, em uma reunião com agentes externos, representando a Fundação Tiradentes faz uso de linguagem ofensiva, com comunicação verbal e não verbal desapropriada para o papel que exerce.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não aceitamos representantes institucionais desalinhados com os princípios institucionais. Se isso ocorrer, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar o comportamento presenciado.

Relacionamentos

- No relacionamento com o beneficiário, coloque-se sempre na condição de servir (mesmo fora do ambiente laboral), sem descumprir este código e as demais diretrizes institucionais.
- O beneficiário é beneficiário mesmo no exercício de sua função, independentemente de estarmos ou não no exercício do nosso labor. Trate-o sempre como o cliente que recebe o suporte da Fundação Tiradentes.
- O caráter desgastante do serviço policial militar pode levar o profissional a condições negativas, nos âmbitos social, emocional, psicológico e de saúde. Não estamos aqui para criticar tais situações, e sim para contribuir com as condições de trabalho e qualidade de vida do policial, em momento oportuno e conforme estratégia definida.
- Podemos ser submetidos às ações da autoridade policial. Nesta situação, aceite a atividade policial sem resistências, contribuindo com a integridade de todos os envolvidos. Se adequado, após o fim da atividade policial, coloque-se à disposição de contribuir por meio da Fundação Tiradentes.
- Seja um promotor do respeito às autoridades constituídas.
- Construimos relações de confiança e promovemos uma comunicação honesta e transparente, agindo com respeito e integridade.
- Respeite os direitos de todas as pessoas com quem interage em seu trabalho.
- Devemos respeitar as normas sociais e culturais da comunidade em que atuamos, apresentando-nos e nos comportando de maneira adequada e alinhada à posição exercida.
- Devemos nos eximir de emitir ou reproduzir comentários que possam prejudicar a convivência harmoniosa no ambiente de trabalho.

CÓDIGO DE PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS**DS.10****03****9 DE 15**

- Não devemos praticar, nem nos omitir diante da prática de assédio moral ou assédio sexual. Essas são práticas inadmissíveis no nosso contexto institucional, passivo das mais severas punições.

Exemplo Ilustrativo

Assediar sexualmente qualquer colaborador: Um colega, no ambiente de trabalho, se comunica com outro colega através de insinuações sexuais.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não toleramos atos que caracterizem qualquer tipo de assédio. Se isso ocorrer, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar o comportamento presenciado.

Distratar o beneficiário no exercício de sua atividade de policiamento ostensivo e preservação da ordem pública: Durante abordagem/operação policial, a qual está sendo submetido, resistir a atividade policial, desacatar ou desobedecer a ordem, ou ainda, usar a Fundação Tiradentes para obter vantagens indevidas.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não toleramos atos de desrespeito às normas e autoridades constituídas, e nem os atos que promovam o distanciamento entre a Fundação Tiradentes e seus beneficiários. Todos os colaboradores da Fundação Tiradentes devem contribuir com os policiais militares, dentro e fora das dependências de trabalho, inclusive em decorrência de ação policial.

Disciplina e Autorresponsabilização

- Devemos nos engajar e ser responsáveis, ter disciplina para gerar resultados e superar desafios, com foco na excelência.
- A sua disciplina ajuda na manutenção da ordem.
- Devemos nos comprometer com o bom clima organizacional, assumindo responsabilidade pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável, pautando nossas condutas pela legalidade, pelo respeito e tolerância.
- A disciplina operacional e estratégica é parte fundamental no alcance dos objetivos institucionais, sendo assim, contribua com o resultado da Fundação Tiradentes.
- Devemos cumprir integralmente todos os procedimentos institucionais e legais, garantindo a segurança da informação e a proteção dos dados pessoais coletados para consecução das atividades laborais.

Exemplo Ilustrativo

Indisciplina e terceirização da responsabilidade: Um colega, no ambiente de trabalho, demonstra falta de disciplina no exercício das atividades, afetando os resultados institucionais, e mesmo após processo de desenvolvimento executado pelo gestor e pelos colegas, insiste em responsabilizar outros colegas, acusando-os de dificultar as coisas e atrapalhar o seu desempenho.

CÓDIGO DE PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS**DS.10****03****10 DE 15**

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não toleramos atos de indisciplina e de falta de responsabilidade com a instituição, colaboradores e/ou beneficiário. Se isso ocorrer, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar o seu desconforto.

Ambiente de trabalho respeitoso

- Paute todas as suas relações no respeito, reconhecendo as qualidades e os direitos do outro.
- Trabalhe de forma colaborativa, incentivando a criatividade, produção de novas ideias e estimulando o diálogo construtivo, independentemente das diferenças.
- Não permita que características pessoais interfiram no trabalho e limitem o seu desenvolvimento profissional e/ou os de outros colaboradores.
- Tenha atitudes e tome decisões sem preferências individuais, com foco no bem comum e coletivo. Promova um ambiente de trabalho que reflita essa conduta.
- Não associe a marca da Fundação Tiradentes a nenhuma atividade político-partidária ou religiosa sem que haja autorização prévia competente.

Exemplo Ilustrativo

Individualismo e falta de colaborativismo: Um colega, no ambiente de trabalho, toma decisões individualizadas, visando benefício próprio, dificultando o trabalho em equipe dentro do seu departamento e/ou com outros departamentos e/ou atrapalhando o alcance dos resultados institucionais.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não toleramos ações individualizadas, que não visam o alcance dos resultados institucionais. Se isso ocorrer, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar o comportamento presenciado.

Transparência nas Ações

- Garanta que os registros e formulários institucionais e/ou relatórios contábeis, financeiros e gerenciais reflitam a realidade e estejam sempre de acordo com o sistema de gestão organizacional e com a legislação vigente;
- Não participe, nem compactue com atividades fraudulentas ou ilícitas;
- Colabore com o trabalho das autoridades fiscalizatórias e dos auditores internos e externos.
- Não dissemine uma percepção negativa acerca de nossas auditorias, pois somos uma instituição séria, ética e compromissada com a melhoria contínua de nossos processos e resultados.
- Devemos oferecer serviços, produtos e atendimento com honestidade, diligência e ética, pautados nas políticas institucionais.
- Devemos compreender que há informações que são classificadas por nível, sendo alguns temas de acesso restrito a determinados grupos de gestão. Essa classificação não afeta o requisito transparência.

Exemplo Ilustrativo

CÓDIGO DE PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS**DS.10****03****11 DE 15**

Falta de transparência nas atividades: Um colega, no ambiente de trabalho, esconde os registros e/ou dificulta o acesso às informações institucionais de seu departamento, ou um colega toma conhecimento de informações restritas a determinados grupos de gestão e espalha informação sem entender o contexto, gerando mal-estar e sensação de falta de transparência institucional.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não toleramos falta de transparência ou a obstrução de acesso aos registros e documentos institucionais. Se isso ocorrer, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar o comportamento presenciado.

Conflito de Interesses e Corrupção

- Não tome decisões ou influencie negociações que possam beneficiar você, um familiar, um dependente financeiro ou uma pessoa com quem você tenha um relacionamento afetivo.
- Não influencie ou participe de decisões de Seleção de Fornecedores ou Recrutamento de pessoas envolvendo um dependente financeiro ou uma pessoa com a qual você tenha um relacionamento familiar ou afetivo.
- Não use de sua posição na Fundação Tiradentes para obter vantagens indevidas, além de prejudicar a imagem institucional e afetar a estratégia definida pela Fundação Tiradentes. Tal comportamento configura crime de Corrupção Ativa, Tráfico de Influência, dentre outras condutas previstas em legislação penal.
- Não solicite e não receba nenhuma remuneração ou benefício de qualquer natureza de fornecedores, concorrentes ou beneficiários da Fundação Tiradentes.
- Não permaneça em uma relação profissional na qual haja subordinação, direta ou indireta, com empregado ou prestador de serviço que seja seu dependente financeiro ou com quem você tenha relacionamento familiar ou amoroso.
- Sempre comunique ao seu superior situações que possam representar conflito de interesses, e atue dentro das suas atribuições para solucioná-las.
- Não ofereça, prometa, dê, transfira, receba ou autorize qualquer tipo de suborno.

Exemplo Ilustrativo

Conflitos de Interesses pessoais e institucionais: Um colega, no ambiente de trabalho, repassa informações privilegiadas a fornecedores, órgãos externos, beneficiários ou participantes de processo seletivo com intuito de beneficiá-los.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não toleramos conflito de interesses individuais com os institucionais. Se isso ocorrer, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar o comportamento presenciado.

Em uma abordagem de trânsito, o abordado oferece ao policial tratamento diferenciado na obtenção de benefício junto à Fundação Tiradentes, com o objetivo de se eximir de responsabilização decorrente de infração ou crime cometido.

CÓDIGO DE PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS**DS.10****03****12 DE 15**

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não toleramos atos de desrespeito às normas e autoridades constituídas, e nem os atos que promovam o descumprimento das normas institucionais.

Recursos da Empresa

- Dedique o tempo do seu horário de expediente para realizar atividades profissionais relacionadas à Fundação Tiradentes, outras atividades, por sua vez, devem ser realizadas, preferencialmente, antes e após o expediente ou durante os intervalos e o horário de refeição.
- O bom relacionamento com os colegas deve ser obtido por meio de postura respeitosa, e não por meio de direcionamento de tempo de trabalho para relacionamento extraprofissional.
- Zele pelos ativos da empresa, especialmente os que estão sob sua responsabilidade, como Equipamentos de Proteção Individual (EPI), veículos, equipamentos, mobiliário, rádios, computadores e telefones.
- Não utilize, nem empreste os bens da empresa para uso pessoal.
- Use o cartão corporativo, em conformidade com as regras da empresa e mantenha sua prestação de contas em dia.

Exemplo Ilustrativo

Atividades pessoais dentro do expediente: Um colega, no ambiente de trabalho, marca o ponto de início das atividades ou mesmo de retorno laborais após o almoço, porém não inicia as atividades, utilizando desses momentos para resolver problemas ou interesses pessoais, como por exemplo, para comprar lanches, durante o horário de expediente, sem ciência da gestão.

Uso indevido de Horas Extras: Um colega, realiza horas extras sem o prévio consentimento institucional, causando mal-estar para a gestão e provocando desequilíbrio no processo de gestão de pessoal.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não aceitamos o mau uso do tempo disposto para execução das atividades que não visam exclusivamente os resultados institucionais. Se isso ocorrer, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar o comportamento presenciado.

Fornecedores

- Sempre selecione os fornecedores, conforme os procedimentos institucionais, com base em critérios objetivos, técnicos e econômicos, considerando o cumprimento legal e os requisitos de saúde, segurança e meio ambiente da Fundação Tiradentes, com garantias de condições justas a todos os participantes;
- Não permita que seja prestado qualquer serviço ou fornecido material não previsto nos documentos de compra, ainda que pareça trazer benefícios à Fundação Tiradentes;

CÓDIGO DE PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS**DS.10****03****13 DE 15**

- Zele pelas informações utilizadas durante o relacionamento com fornecedores e proponentes, incluindo informações técnicas, comerciais, estratégicas, cadastrais, financeiras e gerenciais, sejam elas da Fundação Tiradentes ou de terceiros;
- Não mantenha relações comerciais com fornecedores que não atuem conforme os nossos padrões de comportamento ético.

Exemplo Ilustrativo

Beneficiar Fornecedores: Um colega, no ambiente de trabalho, informa ao fornecedor qual o menor preço orçado para contratação de um serviço e/ou compra de um produto, prejudicando o bom relacionamento do departamento responsável pela contratação/aquisição com os demais fornecedores, ou um colega entra em contato diretamente com fornecedores com o intuito de otimizar as etapas dos processos de aquisição/contratação, repassando ou obtendo informações paralelas ao previsto nos procedimentos institucionais.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não toleramos o repasse de informações proveniente da compra de produtos ou contratação de serviços que quebram a relação de confiança da Fundação Tiradentes com seus fornecedores. Se isso ocorrer, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar o comportamento presenciado.

Nossas Informações

- Seja cuidadoso ao conversar sobre informações de nosso negócio em ambientes informais e áreas públicas, pois nunca sabemos quem pode estar ouvindo.
- Não utilize informações e conteúdo da Fundação Tiradentes para uso particular ou qualquer outro uso diferente dos objetivos da empresa sem a devida aprovação.
- Só compartilhe Informações Confidenciais, Restritas e de Uso Interno com pessoas autorizadas e que precisem da informação.
- Preferencialmente, compartilhe as informações públicas utilizando os devidos canais corporativos das áreas de Comunicação e de Relação com Beneficiários.

Exemplo Ilustrativo

Compartilhar informação sigilosa e/ou falsa sobre a empresa: Um colega, fora do ambiente de trabalho, de forma indiscreta, começa a abordar assuntos sigilosos e/ou informações falsas sobre a Fundação Tiradentes.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não toleramos o repasse de informações sigilosas e/ou informações falsas sobre a Fundação Tiradentes. Se isso ocorrer, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar o comportamento presenciado.

Exposição de dados sociais ou de saúde de policiais, ou de ocorrências institucionais de que tem conhecimento por meio de redes sociais, ou a pessoas que não estejam diretamente relacionadas às ações necessárias para atingir a missão da Fundação Tiradentes.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não aceitamos representantes que exponham as vulnerabilidades pessoais ou institucionais, ou que contribuam com o desrespeito às autoridades e instituições estatais. Se isso ocorrer, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar o comportamento presenciado.

Mantenha-se atualizado e busque o desenvolvimento contínuo.

- Participe dos treinamentos e dos processos de desenvolvimento oferecidos pela Instituição.
- Busque ativamente o seu desenvolvimento profissional, com autonomia, sem gerar expectativas por recompensas imediatas - “plante, depois colha”.
- Busque permanentemente a atualização de conhecimentos, conceitos, técnicas e métodos referentes a sua área de atuação.
- Leia as publicações nos canais institucionais, principalmente na intranet, pois este é o principal mecanismo de informação das atualizações e mudanças que impactam toda a Instituição.
- Compartilhe o conhecimento que possui com outros colegas, e esteja aberto para receber conhecimento destes, a fim de criarmos um ambiente de desenvolvimento contínuo.
- Olhe para fora, traga o que há de bom, selecione suas fontes de informações e conhecimento.

Exemplo Ilustrativo

Não buscar desenvolvimento profissional e insistir em promoção para busca do aperfeiçoamento: Um colega, não se atualiza e não busca o desenvolvimento de forma autônoma, no entanto, constantemente fica cobrando promoção salarial como justificativa para se manter atualizado e para buscar o próprio desenvolvimento.

Posicionamento da Fundação Tiradentes: Não reforçamos este tipo de comportamento, pois sempre priorizaremos mudança de cargo e/ou função para aqueles que se capacitarem e buscarem o desenvolvimento de forma autônoma, refletindo-a em mudança efetiva de comportamento e em promoção de melhorias na instituição. Se isso estiver ocorrendo, procure seu gestor e/ou RH e/ou os canais institucionais apropriados para manifestar o comportamento presenciado.

6 - Sugestões

As sugestões de melhorias ou compartilhamento de boas práticas deverão ser comunicadas para os gestores responsáveis pelos processos ou através dos meios já definidos nas diretrizes institucionais.

As reuniões de trabalho e alinhamento são excelentes oportunidades para apresentação de sugestões de melhorias e contribuições institucionais, pois este é um dos nossos pilares institucionais.

7- Denúncias e reclamações

Todos os envolvidos direta e indiretamente com a Fundação Tiradentes devem zelar pelo cumprimento deste código. Sempre que se depararem com situações que venham a ferir o Código de Princípios Institucionais, o fato deverá ser comunicado imediatamente aos Gestores e/ou ao RH, ou por meio dos canais institucionais próprios.

O canal institucional próprio é o e-mail: etica@tiradentes.org.br.

As denúncias e reclamações serão averiguadas conforme este Código de Princípios Institucionais.

7- Sanções e Penalidades

O RH deverá consolidar as informações e investigações, emitindo parecer com recomendações para o julgamento, salvo quando se tratar de membros de conselho, onde as informações serão repassadas para a Diretoria Executiva, proceder os desdobramentos pertinentes.

Quando se tratar de Colaboradores ou Prestadores de Serviços Compete à Diretoria assumir o julgamento dos casos de violação deste código e deliberar as ações a serem tomadas.

↳ Quando se tratar de Conselheiros ou Diretoria, Compete ao presidente do Conselho de Curadores, assumir o processo de investigação dos casos de violação deste código, por meio da designação de uma comissão específica.

As condutas que estiverem em desacordo com o Código, estarão sujeitas a medidas disciplinares com base na legislação trabalhista, cível ou criminal. No caso de terceirizados que agirem em desacordo com este Código, serão observadas as cláusulas contratuais e tomadas as medidas cabíveis.

O exame de cada ocorrência, para fins de aplicação de punições aos colaboradores, deve ser criterioso e levar em conta os seguintes aspectos fundamentais:

- A natureza da falta disciplinar cometida;
- A gravidade da falta disciplinar cometida;
- A situação funcional do colaborador e seus antecedentes de conduta;
- A circunstância em que se deu a ocorrência;
- A importância da punição a ser aplicada no momento da ocorrência da falta;
- A impossibilidade de aplicar dupla penalidade para a mesma falta.

Ao chefe imediato, cabe, por dever do cargo, tomar a iniciativa para a aplicação da medida disciplinar.