

Regimento Interno Código de Conduta e Ética

VOCACÃO

Prezadas e prezados,

Com satisfação e responsabilidade, apresentamos o nosso Código de Conduta e Ética da Vocação. Este documento orienta nossas ações diárias e reafirma o compromisso de todos com uma atuação íntegra, respeitosa e transparente.

Seu conteúdo foi elaborado para apoiar a tomada de decisões e fortalecer uma cultura ética em todos os níveis da organização. Conselheiros, colaboradores, estagiários, prestadores de serviço, fornecedores, parceiros e o público atendido devem se reconhecer como parte fundamental desse compromisso.

Este Código complementa os procedimentos internos existentes e deve ser incorporado à prática profissional com atenção e coerência. Agir com ética é também zelar pela missão da Vocação e pelo impacto que geramos na vida das pessoas com quem nos relacionamos.

Como um dos porta-vozes da instituição, convido você a conhecer, praticar e compartilhar estas diretrizes. Que este material nos ajude a seguir construindo um ambiente de trabalho baseado no respeito, na responsabilidade e na confiança mútua.

Atenciosamente,

Josmael Castanho

Diretor Geral da Vocação

A VOCAÇÃO	3
PROPÓSITO, VISÃO, MISSÃO E VALORES	3
OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA	4
PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DA VOCAÇÃO	4
1. RELACIONAMENTOS INSTITUCIONAIS	5
1.1. Relacionamentos Internos	5
1.1.1. O Conselho	5
1.1.2. Direção e Gerência	6
1.1.3. Gestão e Coordenação	6
1.1.4. Colaboradores, Estagiários, Voluntários e Prestadores de Serviço	6
1.2.2. Organizações do 3º Setor, Parceiras e Apoiadores	7
1.2.3. Órgãos Públicos	7
1.2.5. Clientes, Fornecedores e Prestadores de Serviço	8
2. PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES	8
2.1. Presentes e entretenimento	9
2.2. Seleção e relacionamento com fornecedores de bens e serviços	9
2.3. Gestão Ética de Parcerias e Apoios	9
2.4. Exercício de Atividades Externas	10
2.5. Imparcialidade em Processos Decisórios	10
3. PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES E DIREITOS HUMANOS	10
3.1. Compromissos com os Direitos Humanos e a Dignidade	10
3.2. Liberdade de expressão e diálogo social	11
3.3. Diversidade, equidade e inclusão	11
3.4. Discriminação	11
3.5. Assédio moral e sexual	12
3.6. Violências	12
4. COMPROMISSOS NA RELAÇÃO EQUIPE-ORGANIZACIONAL	12
4.1. Saúde, segurança e bem-estar no trabalho	12
4.2. Uso e proteção do patrimônio institucional	13
4.3. Propriedade Intelectual e Uso de Conteúdos Institucionais	13
4.4. Proteção de Dados e Privacidade (LGPD)	13
4.5. Conformidade contábil e financeira	14
5. VIOLAÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	14
5.1. Compromisso com o Código e Condutas Incompatíveis	14
5.2. Dever de reporte e corresponsabilidade	15
5.3. Sanções aplicáveis	15
5.4. Recebimento e Tratativa de Violações.	15
5.5. Garantia de confidencialidade e proteção contra retaliações	16
6. RESPONSABILIDADES	16
Direção e Gerências	16
Gestores e Coordenadores	16
Colaboradores, Estagiários, Voluntários e Prestadores de Serviço	17
Informações Complementares	17
Edição	17
Legislações de referência	17
Certificações institucionais	18
Regulamentos e normativas internas vigentes	18
Composição do Conselho	18

A VOCAÇÃO

A Ação Comunitária do Brasil – Vocação é uma organização da sociedade civil, sem fins lucrativos, apartidária e sem vinculação religiosa, que atua desde 1967 no enfrentamento das desigualdades sociais, por meio da educação, cultura e da geração de trabalho e renda.

Nossa atuação se consolida como um ecossistema de oportunidades, presente em todo o território nacional, por meio da articulação com empresas, organizações, educadores, voluntários e poder público. Desenvolvemos ações voltadas à promoção da cidadania, ao fortalecimento de vínculos e à construção de trajetórias de vida mais justas para crianças, adolescentes, jovens e suas famílias.

Acreditamos que cada pessoa carrega um potencial único — um talento, uma história, uma força — e que todas têm o direito de desenvolver esse potencial com autonomia, dignidade e acesso a oportunidades concretas de crescimento e transformação.

PROPÓSITO, VISÃO, MISSÃO E VALORES

PROPÓSITO

Combater as desigualdades sociais por meio da educação e da geração de oportunidades de trabalho e renda.

VISÃO

Ser referência no combate às desigualdades sociais, contribuindo com uma sociedade mais justa e igualitária.

MISSÃO

Fortalecer o potencial de pessoas e suas comunidades, gerando oportunidades em rede para transformação social.

VALORES

Transparência e Ética - Agimos com responsabilidade e compromisso.

Inovação e Conhecimento - Buscamos soluções transformadoras para impactar vidas.

Protagonismo e Autonomia - Acreditamos no potencial das pessoas para construir seu próprio futuro.

Inclusão e Diversidade - Valorizamos cada história, respeitamos diferenças e promovemos equidade.

Engajamento e Colaboração - O impacto social acontece quando trabalhamos juntos.

MANIFESTO

Buscamos reduzir as desigualdades sociais e seus impactos no acesso dos jovens a oportunidades de emprego e melhoria de renda. Na Vocação, somos referência na preparação, qualificação e inserção de jovens no mundo do trabalho, seja pelo emprego formal ou empreendendo.

Acreditamos que todos nascem com talentos, mas é preciso que tenham oportunidades de trabalho decente e renda para que consigam mobilidade social. Dessa forma, rompem o ciclo da pobreza e transformam suas vidas e de suas famílias.

OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA

O presente Código tem como objetivo garantir o desenvolvimento institucional da Vocação, com base no respeito às normas de direito e aos princípios éticos nacionais e internacionais. O Código de Ética e Conduta descreve, em termos muito práticos e claros, os padrões de comportamento mínimos exigidos de todos os conselheiros, colaboradores, estagiários, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros e do público atendido. Sua abrangência alcança todas as unidades, territórios e projetos da organização, independentemente da função, local de atuação ou tipo de vínculo.

As orientações aqui contidas complementam os regulamentos e procedimentos internos da organização, como os Procedimentos Jurídicos, de Marketing, Práticas de Vendas, Políticas Administrativas, Financeiras, de Tecnologia da Informação e de Recursos Humanos, além das normas legais e princípios éticos aplicáveis.

Todas as pessoas vinculadas à Vocação devem conhecer e respeitar este Código de Conduta e Ética, não sendo admitida qualquer convenção, ato ou acordo que contrarie suas diretrizes ou os regulamentos internos da organização.

PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DA VOCAÇÃO

I) Dignidade da Pessoa Humana

Todas as relações devem respeitar e valorizar a dignidade das pessoas, promovendo um ambiente ético, seguro e acolhedor para todos, independentemente de cargo, origem ou condição.

II) Integridade e Honestidade

As decisões e comportamentos devem refletir compromisso com a verdade, coerência entre discurso e prática, e rejeição a qualquer forma de fraude, suborno ou favorecimento.

III) Responsabilidade Social e Institucional

A atuação da Vocação deve sempre considerar seu impacto nas comunidades, nos territórios e no desenvolvimento humano das pessoas atendidas.

IV) Transparência e Prestação de Contas

A comunicação institucional e a gestão de recursos devem ser claras, acessíveis e orientadas pela prestação de contas, especialmente em parcerias com o poder público e financiadores.

V) Diversidade, Equidade e Inclusão

A pluralidade de experiências e identidades deve ser respeitada e valorizada, com ações concretas para superar desigualdades e criar um ambiente de pertencimento.

VI) Legalidade e Conformidade

Todas as ações devem estar em conformidade com a legislação vigente, incluindo normas trabalhistas, contábeis, de proteção de dados e de responsabilidade civil e penal.

VII) Prevenção e Enfrentamento de Discriminação, Assédio e Violência

A organização não tolera práticas que comprometam a integridade física, emocional ou simbólica das pessoas, adotando medidas ativas de prevenção, escuta e apuração.

VIII) Uso Ético dos Recursos e da Informação

É dever de todos zelar pelo patrimônio institucional, pela confidencialidade de informações e pela proteção da marca, da propriedade intelectual e dos dados pessoais.

IX) Imparcialidade nas Relações Institucionais

As decisões devem ser tomadas com isenção, baseadas em critérios técnicos e éticos, livre de pressões indevidas, conflitos de interesse ou vantagens pessoais.

X) Cultura de Diálogo, Escuta e Participação

O ambiente institucional deve estimular a liberdade de expressão, a oposição respeitosa de divergências e a participação ativa de todos na construção de soluções coletivas.

1. RELACIONAMENTOS INSTITUCIONAIS

A ética na Vocação se manifesta na forma como construímos e mantemos relações com todos os públicos com os quais interagimos. Essas interações devem refletir os princípios da nossa missão e ser guiadas por integridade, respeito e transparência.

1.1. Relacionamentos Internos

1.1.1. O Conselho

Os membros do Conselho contribuem diretamente para a imagem institucional da Vocação, oferecendo experiência e credibilidade à causa que defendemos. Como forma de reconhecer e retribuir esse compromisso, a organização atua com ética, transparência e competência em suas ações — esperando, de forma recíproca, que os conselheiros também conduzam sua atuação com responsabilidade, zelo pela reputação da entidade e estrita observância ao presente Código de Ética e Conduta.

1.1.2. Direção e Gerência

A Direção e a Gerência da Vocação têm a responsabilidade de garantir que o Código de Conduta e Ética seja conhecido, valorizado e aplicado em todos os níveis da organização. Devem atuar como referência de conduta, sendo exemplo de respeito às normas e valores institucionais em suas decisões estratégicas e relações institucionais.

Sempre que houver dúvidas ou comportamentos que destoem das diretrizes do Código, espera-se que intervenham com clareza e responsabilidade. Também lhes cabe a tomada de decisões administrativas nos casos mais graves de violação, conforme previsto nos protocolos internos da organização.

1.1.3. Gestão e Coordenação

Coordenadores e gestores têm a responsabilidade de aplicar as diretrizes deste Código no cotidiano de suas equipes, promovendo relações éticas, respeito às normas e cuidado com os recursos institucionais. Cabe à liderança orientar suas equipes, manter canais abertos de diálogo e acompanhar os processos sob sua supervisão.

Devem também esclarecer dúvidas e comunicar à liderança imediata comportamentos que não estejam alinhados aos princípios da organização.

1.1.4. Colaboradores, Estagiários, Voluntários e Prestadores de Serviço

Todos que atuam na Vocação, independentemente do vínculo, devem pautar sua conduta pelo respeito, responsabilidade e alinhamento aos princípios deste Código. Espera-se zelo pelo bom uso dos recursos, responsabilidade no exercício de suas atividades e respeito nas relações internas e externas.

1.2. Relacionamentos Externos

1.2.1. Público em Geral

A Vocação, como organização do terceiro setor, reafirma seu compromisso com a sociedade e com as comunidades onde atua. Valorizamos e apoiamos ações voluntárias realizadas por nossos beneficiários, colaboradores e organizações parceiras, especialmente aquelas que estejam alinhadas à nossa missão e contribuam para o desenvolvimento local.

A Vocação não busca, nem permite, qualquer tipo de vantagem pessoal ou profissional obtida por meio de favorecimentos ou benefícios indevidos. Nossas relações com o público atendido e com os parceiros são guiadas pela ética, pelo respeito e pela transparência, com o compromisso de construir vínculos justos, confiáveis e responsáveis.

1.2.2 .Organizações do 3º Setor, Parceiras e Apoiadores

Os representantes da Vocação devem manter uma postura ética, respeitosa e alinhada aos valores institucionais nas interações com organizações parceiras, apoiadores e financiadores. Toda relação deve preservar a credibilidade e o compromisso da instituição com a transparência e a integridade.

Em atenção à Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), a Vocação valoriza e protege o sigilo das informações compartilhadas no âmbito de parcerias institucionais, incluindo dados pessoais e estratégicos. O acesso a informações sensíveis é restrito e deve obedecer aos princípios de necessidade, finalidade e autorização expressa da Direção ou do Conselho.

Planos de captação de recursos, estratégias internas e dados de parceiros, especialmente financiadores, não devem ser repassados a terceiros ou utilizados fora do contexto previamente aprovado. A exposição indevida dessas informações pode comprometer a reputação institucional e colocar em risco relações de confiança construídas ao longo do tempo.

A divulgação de qualquer conteúdo ofensivo, depreciativo ou que afete negativamente organizações parceiras é estritamente vedada. A atuação dos colaboradores deve promover o respeito mútuo, a colaboração ética e a segurança das informações como valores permanentes da atuação institucional.

1.2.3. Órgãos Públicos

A Vocação atua em estrita conformidade com as leis e regulamentos que regem suas atividades, especialmente a Lei Federal nº 13.019/2014 e o Decreto Municipal nº 57.575/2016. Embora não se espere que todos os colaboradores conheçam a totalidade dessas normas, é dever de cada um buscar orientações sempre que surgirem dúvidas quanto ao seu cumprimento.

As relações com o poder público devem ser pautadas por integridade, responsabilidade, transparência, impessoalidade e legalidade, conforme determinam a Constituição Federal (art. 37, caput) e a Lei nº 9.784/1999.

Colaboradores da Vocação devem tratar agentes públicos com respeito e imparcialidade, assegurando o cumprimento das obrigações legais sem aceitar pressões indevidas, favores pessoais ou qualquer conduta que comprometa a ética institucional. A posição de autoridade do agente público não justifica exigências fora do escopo legal, nem deve constranger o colaborador a agir de forma incompatível com os princípios deste Código.

Documentos, informações e entregas devem ser fornecidos com precisão e dentro dos prazos legais, sempre com registro e respaldo formal, garantindo rastreabilidade e segurança jurídica nas interações com o setor público.

1.2.4. Mídia e Órgãos de Comunicação

Qualquer divulgação sobre a Vocação, incluindo publicações, campanhas, conteúdos em redes sociais, entrevistas ou materiais institucionais, deve ser previamente autorizada pela área de Marketing, vinculada à Gerência de Desenvolvimento Institucional, garantindo alinhamento com a identidade, os valores e os objetivos estratégicos da organização.

Solicitações de entrevistas, participação em eventos, declarações públicas ou uso da marca devem ser encaminhadas à mesma Gerência, que avaliará riscos, impactos e indicará a melhor condução.

Todas as comunicações institucionais ou pessoais que façam referência à Vocação devem zelar pela proteção da imagem institucional, pelo sigilo de informações e pelo uso responsável da identidade visual. Em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), é vedada a divulgação de dados sensíveis ou pessoais de colaboradores, participantes ou parceiros sem consentimento expresso e autorização formal da Direção. O uso do nome, logotipo, projetos ou demais elementos da identidade da Vocação, sem autorização, poderá acarretar responsabilização por eventuais danos à imagem da organização.

Sempre que houver referência à organização em qualquer meio — inclusive perfis pessoais —, o conteúdo deve refletir os valores institucionais, com atenção à linguagem, à imagem transmitida e à forma de representação. Isso inclui o uso adequado dos elementos da marca e o cuidado com a exposição de informações, imagens ou vídeos relacionados aos projetos e participantes. No caso de crianças e adolescentes atendidos, qualquer exposição pública exige autorização formal da Direção e dos responsáveis legais. As diretrizes do Manual de Marca devem ser observadas em todas as situações, como referência para uma comunicação ética, segura e coerente com os princípios da Vocação.

1.2.5. Clientes, Fornecedores e Prestadores de Serviço

O relacionamento com clientes, fornecedores e prestadores de serviço deve pautar-se por conduta ética, responsabilidade, clareza na comunicação e respeito mútuo.

O tratamento aos clientes deve ser acolhedor, profissional e atencioso, garantindo escuta ativa e respostas claras. Já fornecedores e prestadores de serviços devem ser tratados com imparcialidade, observando os compromissos assumidos e os critérios técnicos estabelecidos pela organização.

Não são toleradas práticas como favorecimento pessoal, discriminação ou qualquer atitude que comprometa a integridade das relações institucionais.

2. PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

A confiança nas relações institucionais depende da clareza e da imparcialidade nas decisões. Conflito de interesse ocorre quando escolhas profissionais podem ser influenciadas por interesses pessoais, familiares ou externos, reais ou potenciais, que contrariem os objetivos da organização.

Todos os colaboradores devem agir com transparência, evitando situações que comprometam sua imparcialidade ou gerem dúvidas sobre sua conduta. Sempre que houver risco de conflito, é necessário informar a liderança e buscar orientação imediata.

2.1. Presentes e entretenimento

É proibido oferecer ou aceitar presentes, favores ou qualquer vantagem que possa comprometer a imparcialidade, sugerir favorecimento ou interferir em decisões profissionais. Estão incluídos nesta proibição: valores em dinheiro, serviços, viagens, bens materiais ou vantagens em espécie.

Admite-se apenas o recebimento ou oferta de brindes institucionais de valor simbólico, desde que não estejam associados a decisões ou expectativas de retorno. Em situações culturais ou diplomáticas em que a recusa não seja viável, o item deve ser reportado imediatamente à liderança, que definirá o encaminhamento apropriado.

2.2. Seleção e relacionamento com fornecedores de bens e serviços

A seleção de fornecedores deve seguir critérios objetivos como qualidade, custo, desempenho, regularidade fiscal e alinhamento aos valores da Vocação. O processo deve ser conduzido com ética, transparência e respeito à legislação vigente, especialmente quando envolvido recurso público ou parcerias com o Estado, observando os princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade.

No âmbito do compliance, o relacionamento com fornecedores exige cuidado redobrado para evitar riscos legais e proteger a integridade institucional. É vedado qualquer favorecimento motivado por vínculos pessoais, interesses particulares ou critérios discriminatórios.

Caso um colaborador tenha relação direta com um fornecedor em potencial, essa situação deve ser comunicada previamente à liderança para avaliação e definição de sua participação no processo.

A Vocação também espera que seus fornecedores mantenham conduta ética, respeitem a legislação aplicável, incluindo normas trabalhistas, ambientais e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e contribuam para a integridade das relações institucionais.

2.3 Gestão Ética de Parcerias e Apoios

A gestão de relacionamentos com apoiadores financeiros e institucionais deve refletir o compromisso da Vocação com a transparência, a responsabilidade e o respeito mútuo. A organização assegura que os recursos recebidos sejam aplicados conforme os objetivos pactuados e comunicados com clareza.

Cabe à liderança garantir que os compromissos assumidos com apoiadores estejam documentados e cumpridos com integridade, evitando expectativas indevidas ou qualquer interferência externa nos processos decisórios da instituição. Relações pessoais ou profissionais com apoiadores devem ser comunicadas previamente, para fins de avaliação de riscos à governança.

2.4 Exercício de Atividades Externas

A Vocação reconhece o direito de seus colaboradores desenvolverem atividades externas, remuneradas ou voluntárias, desde que não interfiram nas responsabilidades institucionais, nem utilizem recursos, imagem ou tempo de trabalho da organização.

Qualquer atividade que possa impactar o desempenho, gerar sobreposição de horários ou configurar potencial conflito de interesses deve ser comunicada previamente à liderança. O uso das instalações, equipamentos ou nome da organização para fins particulares é expressamente proibido.

2.5 Imparcialidade em Processos Decisórios

Toda pessoa que atue em nome da Vocação em processos de decisão deve garantir isenção e imparcialidade, abstendo-se de participar de deliberações que envolvam pessoas ou entidades com as quais mantenha vínculo pessoal ou profissional relevante.

Nessas situações, é obrigatório informar previamente à liderança, que avaliará a necessidade de substituição ou afastamento pontual, de modo a assegurar a integridade das decisões e proteger a confiança nos processos internos.

3. PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES E DIREITOS HUMANOS

Na Vocação, as relações devem ser baseadas no respeito, na escuta e na valorização da dignidade humana. Isso implica atuar com responsabilidade e cuidado, contribuindo para um ambiente diverso, acolhedor e seguro para todas as pessoas, independentemente de cargo, função ou vínculo.

Cada pessoa tem compromisso na construção de um convívio ético, onde comportamentos discriminatórios, abusivos ou excludentes não tenham espaço, e onde o respeito seja um princípio inegociável nas relações institucionais.

3.1. Compromissos com os Direitos Humanos e a Dignidade

A Vocação reafirma seu compromisso com os direitos humanos ao promover um ambiente onde todas as pessoas sejam tratadas com dignidade, em relações pautadas pelo respeito, pela escuta e pela empatia. Buscamos construir um ambiente seguro e inclusivo, em que esse compromisso esteja presente tanto nas interações internas quanto no relacionamento com o público, parceiros e comunidades.

Não toleramos comportamentos que violem esses princípios, tais como discriminação, humilhação, negligência ou qualquer forma de violência — incluindo, mas não se limitando a, racismo, lgbtfobia, machismo, gordofobia, capacitismo, xenofobia, intolerância religiosa, etarismo e outras formas de preconceito e intolerância. Proteger a dignidade das pessoas é uma responsabilidade de todos e deve orientar nossas atitudes, decisões e relações no dia a dia da organização.

3.2. Liberdade de expressão e diálogo social

A Vocação reconhece a liberdade de expressão como um direito fundamental e entende o diálogo como uma ferramenta essencial para a convivência respeitosa e produtiva. A possibilidade de expor ideias, opiniões e sentimentos de forma segura e respeitosa contribui para relações institucionais mais equilibradas e ambientes de trabalho mais saudáveis.

Espera-se que todos adotem uma postura aberta à escuta e à convivência com pontos de vista diversos, tratando divergências com respeito e responsabilidade. A instituição valoriza práticas que favoreçam a comunicação construtiva e orienta que eventuais manifestações que constringam, silenciem ou desrespeitem outras pessoas sejam evitadas, pois comprometem a integridade das relações.

3.3. Diversidade, equidade e inclusão

A diversidade de experiências, trajetórias e formas de ser está presente em todos os contextos sociais e organizacionais. A equidade e a inclusão são dimensões importantes para relações mais justas e ambientes mais acessíveis e respeitosos.

Na Vocação, valorizamos a convivência com diferentes perspectivas e a atenção a possíveis barreiras de participação, especialmente quando relacionadas a desigualdades estruturais. Acreditamos que o cuidado com a linguagem, as relações interpessoais e os espaços de diálogo podem favorecer um ambiente institucional mais plural e receptivo.

Todos têm responsabilidade em contribuir para relações respeitadas, que reconheçam a diversidade como parte da realidade social e atuem para que nenhuma pessoa se sinta isolada, constringida ou excluída no convívio coletivo.

3.4. Discriminação

A discriminação no ambiente institucional ocorre quando uma pessoa é tratada de forma desigual, excluída ou constringida em razão de características pessoais que não têm relação

com sua conduta ou desempenho. Isso inclui aspectos como cor, raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência, religião, origem, estado civil ou condição social.

Essas práticas violam os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade previstos no art. 5º da Constituição Federal, e são vedadas pela Lei nº 9.029/1995, que proíbe condutas discriminatórias nas relações de trabalho e protege o direito ao acesso e permanência no emprego em condições justas.

Condutas discriminatórias podem gerar responsabilização nas esferas administrativa, cível ou trabalhista, conforme entendimento consolidado na Justiça do Trabalho.

Na Vocação, nenhuma forma de discriminação será tolerada. A instituição atua de forma preventiva e educativa, mas também conta com um protocolo interno para o acolhimento, escuta e apuração dessas situações. Casos suspeitos ou evidentes devem ser reportados à liderança imediata ou diretamente ao setor de Recursos Humanos, que conduzirá o processo de forma sigilosa e responsável. Será assegurado o direito ao anonimato, quando solicitado, e garantida ao denunciante uma devolutiva sobre o andamento e desfecho do caso, com o devido acompanhamento durante todas as etapas da tratativa.

3.5. Assédio moral e sexual

A integridade das relações institucionais exige respeito, escuta e responsabilidade. Assédio moral é caracterizado por condutas repetitivas, abusivas ou humilhantes que afetam a autoestima e o ambiente de trabalho. Já o assédio sexual envolve comportamentos de natureza sexual não consentidos, que geram constrangimento, intimidação ou pressão, especialmente em contextos de hierarquia.

Ambas as práticas são vedadas pela legislação. O assédio sexual é crime (art. 216-A do Código Penal) e o assédio moral pode gerar responsabilização trabalhista e civil.

A Vocação repudia qualquer forma de assédio. Situações suspeitas ou confirmadas devem ser comunicadas à liderança imediata ou ao setor de Recursos Humanos, e seguirão os procedimentos internos de escuta, apuração e responsabilização, com as devidas garantias de sigilo, proteção e acompanhamento.

3.6. Violências

A Vocação repudia qualquer forma de violência nas relações institucionais, incluindo agressões físicas, verbais, psicológicas, simbólicas, patrimoniais ou institucionais. Tais condutas violam a dignidade humana, comprometem a integridade do ambiente de trabalho e são incompatíveis com os valores da organização.

Vítimas ou testemunhas de situações violentas devem procurar apoio institucional por meio da liderança imediata ou do setor de Recursos Humanos. Os relatos seguirão os trâmites internos já estabelecidos, com acolhimento adequado, respeito à confidencialidade e as garantias necessárias ao denunciante.

4.COMPROMISSOS NA RELAÇÃO EQUIPE-ORGANIZACIONAL

4.1. Saúde, segurança e bem-estar no trabalho

A Vocaç o valoriza a sa de, a seguran a e o bem-estar de todas as pessoas que atuam em sua estrutura. O cumprimento das normas de sa de ocupacional, ergonomia e preven o de acidentes   obrigat rio em todos os setores da organiza o.

Departamentos envolvidos em atividades de fabrica o, expedi o ou personaliza o de produtos devem observar rigorosamente as diretrizes t cnicas e operacionais, conforme estabelecido pelas Normas Regulamentadoras (NRs) do Minist rio do Trabalho, como parte do compromisso institucional com a integridade f sica e mental de seus colaboradores.

A efetividade dessas a o es depende do comprometimento coletivo. Por isso, a omiss o diante das exig ncias legais e institucionais de seguran a ser  considerada infra o  tica e poder  resultar em medidas disciplinares, conforme os protocolos internos da organiza o.

Como parte das a o es previstas para 2025, a Voca o est  em fase de implanta o da Comiss o Interna de Preven o de Acidentes (CIPA), que atuar  como inst ncia permanente de apoio   promo o da seguran a,   identifica o de riscos e ao fortalecimento da cultura de preven o.

4.2. Uso e prote o do patrim nio institucional

Todos que atuam na Voca o s o respons veis pelo uso correto, conserva o e prote o dos bens que comp em o patrim nio da organiza o, sejam eles m veis, im veis, materiais ou digitais.

  proibida a apropria o, o uso para fins pessoais ou a retirada n o autorizada de qualquer recurso institucional. A utiliza o indevida de bens da organiza o ser  considerada infra o  tica e poder  ser enquadrada como ato il cito, sujeita  s san o es previstas em lei.

4.3. Propriedade Intelectual e Uso de Conte dos Institucionais

Todo conte do desenvolvido durante a atua o profissional na Voca o, incluindo textos, metodologias, v deos, materiais pedag gicos, relat rios, imagens, apresenta o es, sistemas, entre outros,   de propriedade intelectual da organiza o, independentemente da autoria individual.

Nos termos da Lei n  9.610/1998 (Lei de Direitos Autorais), os direitos patrimoniais das obras produzidas nesse contexto pertencem   institui o, que det m o direito exclusivo de utilizar, reproduzir, adaptar e distribuir tais materiais conforme seus objetivos institucionais.

  vedada a utiliza o, reprodu o, altera o ou divulga o de qualquer conte do institucional para fins pessoais, comerciais ou externos sem autoriza o formal da dire o. O mesmo se aplica ao uso do nome, marca, logotipo ou imagem da organiza o.

4.4 Proteção de Dados e Privacidade (LGPD)

Dado pessoal é qualquer informação que identifique ou possa identificar uma pessoa, como nome, endereço, telefone, documentos, imagens, histórico de atendimento ou dados de saúde. A Vocação coleta e utiliza esses dados para fins institucionais, e seu tratamento deve seguir os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

Essa responsabilidade se aplica a todos os públicos com os quais a organização se relaciona: colaboradores, voluntários, parceiros, fornecedores, financiadores, e especialmente as pessoas atendidas pelos projetos sociais — incluindo crianças e adolescentes.

No caso de menores de idade, o uso de dados requer autorização formal dos responsáveis legais, conforme previsto na LGPD (art. 14) e no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). É dever de todas as pessoas que atuam na organização:

- Proteger os dados pessoais sob sua guarda;
- Evitar compartilhamentos desnecessários ou sem autorização;
- Restringir o acesso apenas a quem tem função direta no tratamento das informações.

O uso indevido, o vazamento ou o compartilhamento não autorizado de dados será considerado infração ética grave, sujeita a medidas disciplinares e responsabilização legal.

4.5. Conformidade contábil e financeira

A Vocação mantém sua escrituração contábil em conformidade com os Princípios Fundamentais de Contabilidade e as Normas Brasileiras de Contabilidade aplicáveis ao terceiro setor.

A organização está condicionada à observância da NBC TG 1001 – Contabilidade para Pequenas Empresas, aprovada pela Resolução CFC nº 1.685/2022, bem como às disposições específicas da NBC TG 1002 – Entidade sem Finalidade de Lucros, aprovada pela Resolução CFC nº 1.680/2022.

Qualquer desvio, omissão, manipulação de dados ou prática incompatível com a integridade da gestão financeira será tratado como infração ética grave, sujeita às sanções cabíveis, inclusive responsabilização administrativa, cível e criminal.

5. VIOLAÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

5.1. Compromisso com o Código e Condutas Incompatíveis

Todas as pessoas que atuam na Vocação devem conhecer e respeitar integralmente este Código de Ética. O desconhecimento de seu conteúdo não isenta ninguém das responsabilidades previstas neste documento.

Constitui violação qualquer conduta que contrarie os princípios e diretrizes aqui estabelecidos, infrinja a legislação vigente ou comprometa a integridade institucional. Isso inclui, mas não se limita a:

- Discriminação, assédio, violência ou exposição indevida;
- Favorecimento pessoal, omissão em situações críticas ou uso indevido de recursos e informações da organização;
- Descumprimento de regras operacionais, contratuais ou de convivência.

O descumprimento das normas e condutas previstas neste Código será tratado com rigor e poderá resultar na aplicação de medidas disciplinares, conforme a gravidade da infração.

5.2. Dever de reporte e corresponsabilidade

Todos que atuam na Vocação têm a responsabilidade de comunicar, com prontidão e consciência, qualquer situação que represente violação aos princípios deste Código.

A omissão diante de condutas inadequadas compromete o ambiente institucional e será tratada com a devida seriedade, podendo ser considerada infração ética nos mesmos termos aplicáveis à conduta original.

5.3. Sanções aplicáveis

As condutas que violem as disposições deste Código serão analisadas com seriedade, levando em consideração a gravidade do ato, suas consequências e as circunstâncias envolvidas.

As medidas disciplinares poderão incluir:

- Orientação formal ou advertência;
- Afastamento temporário;
- Rescisão contratual ou desligamento por justa causa;
- Encaminhamento aos órgãos competentes, quando houver indícios de infração legal.

Toda apuração seguirá critérios de imparcialidade, garantindo o direito à escuta, ao contraditório e ao devido processo interno.

5.4. Recebimento e Tratativa de Violações.

A Vocação assegura que todas as situações que representem possível violação ao Código de Ética sejam recebidas, acolhidas e apuradas com a devida importância, por meio de procedimentos internos formalmente estabelecidos.

As denúncias podem ser encaminhadas diretamente à liderança imediata ou ao setor de Recursos Humanos. A equipe responsável conduzirá uma escuta qualificada, registrará o relato e dará início ao protocolo de apuração, respeitando os critérios definidos para análise de gravidade, urgência e medidas cabíveis.

Todo o processo será conduzido com base nos princípios da confidencialidade, imparcialidade e proteção das pessoas envolvidas. Sempre que solicitado, será garantido o anonimato do denunciante, sem prejuízo à investigação dos fatos relatados.

A Vocação se compromete a oferecer devolutiva formal ao denunciante sobre o andamento e os desdobramentos do caso, bem como o acompanhamento necessário durante todas as etapas da tratativa, garantindo que a pessoa denunciante não fique desassistida e que sua segurança emocional e institucional seja respeitada.

5.5. Garantia de confidencialidade e proteção contra retaliações

A Vocação garante que toda pessoa que relatar, de boa-fé, uma possível violação ao Código de Ética terá sua identidade preservada e estará protegida contra qualquer forma de retaliação.

Considera-se retaliação qualquer ato de intimidação, ameaça, constrangimento, isolamento, represália ou prejuízo causado em razão da denúncia ou da participação em processos de apuração. Essas práticas são incompatíveis com os princípios da organização e serão tratadas como infrações éticas graves.

É assegurado o sigilo das informações e, quando solicitado, o anonimato do denunciante. O acesso aos relatos será restrito às instâncias responsáveis, respeitando os princípios da confidencialidade, imparcialidade e proteção das pessoas envolvidas.

6. RESPONSABILIDADES

Direção e Gerências

- Atuar como referência de conduta ética e compromisso institucional;
- Assegurar a aplicação das diretrizes éticas em suas áreas de atuação, promovendo ambiente de escuta e responsabilização;
- Apoiar e orientar os gestores e equipes na interpretação e aplicação do Código de Ética;
- Participar do processo de apuração das violações a partir dos protocolos internos definidos.
- Deliberar sobre casos graves de violação, em conjunto com as áreas responsáveis, com base nos registros e análises apuratórias;
- Encaminhar ao Conselho Diretor as situações de maior gravidade, quando necessário;
- Aprovar as atualizações e garantir a ampla divulgação do Código de Ética;
- Promover a cultura ética institucional por meio de ações educativas e comunicacionais.

Gestores e Coordenadores

- Ser modelo de conduta ética para suas equipes;

- Ler, compreender e zelar pelo cumprimento do Código de Ética em sua área de atuação;
- Garantir que todas as pessoas sob sua liderança conheçam e realizem o treinamento de onboarding e obtenham a certificação correspondente, instruindo e orientando a equipe para sua efetiva conclusão, com registro junto ao setor de Recursos Humanos;
- Esclarecer dúvidas e apoiar a equipe diante de dilemas ou situações sensíveis;
- Comunicar à Gerência ou ao setor de Recursos Humanos qualquer indício de descumprimento do Código, respeitando o fluxo institucional de apuração;
- Contribuir ativamente com o processo de apuração, sempre que for solicitado, nos termos do protocolo interno.

Colaboradores, Estagiários, Voluntários e Prestadores de Serviço

- Ler, compreender e cumprir integralmente o Código de Ética;
- Atuar com responsabilidade, respeito e integridade em todas as atividades realizadas em nome da organização;
- Buscar apoio da liderança em caso de dúvidas, dilemas ou situações com potencial de violação ética;
- Realizar integralmente o treinamento de onboarding e obter a certificação correspondente, como parte do compromisso com este Código;
- Comunicar, de forma responsável, qualquer situação que contrarie este Código, diretamente à liderança imediata ou ao setor de Recursos Humanos.

Informações Complementares

Edição

06/2025

Legislações de referência

- **Constituição Federal de 1988** – Art. 5º e Art. 37
- **Lei nº 13.709/2018** – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)
- **Lei nº 9.029/1995** – Proíbe práticas discriminatórias nas relações de trabalho
- **Lei nº 9.610/1998** – Lei de Direitos Autorais
- **Lei nº 13.019/2014** – Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil (MROSC)
- **Decreto Municipal nº 57.575/2016** – Regulamenta o MROSC no município de São Paulo
- **Lei nº 9.784/1999** – Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal
- **Lei nº 8.069/1990** – Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)

- [Lei nº 7.716/1989](#) – Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor
- [Lei nº 10.406/2002](#) – Código Civil Brasileiro
- [Decreto-Lei nº 5.452/1943](#) – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
- [Decreto-Lei nº 2.848/1940](#) – Código Penal Brasileiro, especialmente o Art. 216-A
- [Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#) – Sobre a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação
- [Normas Regulamentadoras \(NRs\)](#) do Ministério do Trabalho
- [Resolução CFC nº 1.685/2022](#) – NBC TG 1001: Contabilidade para Pequenas Empresas
- [Resolução CFC nº 1.680/2022](#) – NBC TG 1002: Entidade sem Finalidade de Lucros

Certificações institucionais

- Declaração de Utilidade Pública Federal: 70.267/72
- Declaração de Utilidade Pública Estadual: 1.449/77
- Declaração de Utilidade Pública Municipal: 17.125/81
- SEADS/PS - Secretaria de Desenvolvimento Social: 2.312/70
- CNAS - Conselho Nacional de Assistência Social: 71000098395/2014-24
- CMDCA - Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente: 510/95
- **COMAS - Conselho Municipal de Assistência Social:**

Regulamentos e normativas internas vigentes

- Política de Frota de Carros
- Política de Banco de Horas
- Política de Empréstimo
- Política de Reembolso

Composição do Conselho

Conselho de Administração

Presidente Voluntária: Angela Cutait Vasto

Vice-Presidente Voluntário : Luiz Alberto Zanoni

Membro Voluntário do Conselho de Administração: Patrícia Macedo Garcia

Membro Voluntário do Conselho de Administração: Leonardo de Paiva Rocha

Membro Voluntário do Conselho de Administração: Andrea Claudia da Silva Mansano

Membro Voluntário do Conselho de Administração: Henrique Iwamoto

Conselho de Fiscal

Presidente Voluntário do Conselho Fiscal: Rodrigo Mauad Gebara

Conselheiro Voluntário: Fabio Martinelli Godinho

Conselheiro Voluntário: Marcelo Luis Meirelles de Lucca
Suplente: Flávio Augusto Teixeira Ribeiro

Conselho Consultivo

Andrea Maria Ramos Leonel
Fabio Silvestri
Guilherme Farhat Ferraz
José Cláudio Securato
Martin Mitteldorf
Olga Martinez Garcia
Pedro Marques Lopes Pontes
José Carlos Junqueira Sampaio Meirelles

Associado Conselheiro

Adriano Dutra da Silveira
Alexandre Médicis da Silveira
Ana Maria Levy Villela Igel
Andrea Maria Ramos Leonel
Antonio Carlos Soares da Costa Junior
Arnaldo Mello Franco
Daniel Mauad Gebara
David Jafet Neto
Djalma Funaro
Eduardo da Rocha Azevedo
Eduardo Fischer
Eduardo Médicis da Silveira
Eid Mansur Filho
Elcio Aníbal de Lucca
Eugenio Moutinho de Figueiredo
Eugenio Parasmo
Fabio Cunha Silvestri
Fabio Cutait
Fernando Dias
Geraldo Gomes da Rocha Azevedo
Geraldo Rondon da Rocha Azevedo
Gunnar Gaspar Velloso Viana
Hiran A. Castello Branco
José Augusto Corrêa
José Carlos Junqueira Sampaio Meirelles
José Cláudio Securato
José Eduardo Martins
José Estevão Cocco
José Milton Dallari Soares
Leo Wallace Cochrane Junior

Livio de Vivo
Luciana Linhares Ferro Izzo
Luis Felipe Pedreira Dutra Leite
Luiz Eduardo Campello Filho
Luiz Gustavo Mariano
Luiz Whately Thompson
Marcelo Gutglas
Marcos Rimoli Próspero
Maria Cecília Roxo Nobre Barreira
Martin Mitteldorf
Oscar Linhares Ferro
Paulo Diederichsen Villares
Paulo Izzo Neto
Renato Villaça Di Dio
Roberto B. Pereira de Almeida Filho
Roberto Santos Telles Rudge
Rogério Bludeni
Ruy Martins Altenfelder Silva
Sandra Maria Gomes de Lima
Sebastião A. Silva
Sergio Coimbra
Thomaz Souto Corrêa
Tito Enrique da Silva Neto
Vitor Bernardo de Abreu Madeira