



IPRESVEL

CÓDIGO DE ÉTICA DO IPRESVEL

1 – INTRODUÇÃO

O Código de Ética expressa a missão, a visão e os valores do IPRESVEL e aponta os princípios que condicionam o exercício de suas atividades e norteiam a atuação de conselheiros, colaboradores, servidores, fornecedores, parceiros e a comunidade onde opera, e orienta o seu ambiente organizacional.

A ética não é apenas um determinado conjunto de ideias. Antes, é o conjunto destas e das práticas nelas sustentadas e delas decorrentes. Um processo de autorregulação das disposições e dos comportamentos humanos. Tudo o que fazemos deve se dar em estrita observância às leis gerais, ao Estatuto do Servidor e às leis e normas que regem a Autarquia.

Este Código aplica-se a todo corpo funcional e a todos que tenham relações diretas ou indiretas com a Autarquia. Sua leitura e plena compreensão devem ser encaradas como uma tarefa essencial para a execução de todas as atividades do IPRESVEL.

2 – MISSÃO, VISÃO E VALORES DO IPRESVEL

2.1 MISSÃO

Gerir o regime próprio de previdência social dos servidores públicos do município de Salto Veloso de modo que assegure aos seus beneficiários os meios imprescindíveis de manutenção por motivo de incapacidade, idade, tempo de contribuição e falecimento.

2.2 VISÃO

Ser reconhecida como patrimônio do servidor público pela sustentabilidade financeira e atuarial do regime previdenciário e pela excelência na gestão dos recursos e atendimento aos beneficiários.



IPRESVEL

2.3 VALORES

I gualdade
P rofissionalismo e proteção,
R esponsabilidade e respeito
E tica e transparência
S ustentabilidade e segurança
V ida
E fetividade
L egalidade

3. PRINCÍPIOS

3.1 INTEGRIDADE:

A integridade nas relações com as demais organizações é um pré-requisito para o crescimento sustentável da entidade e de relacionamentos de longo prazo.

3.2 COMPROMISSO:

A entidade tem o compromisso de conduzir-se de maneira justa, honesta e legal com seus conselheiros, colaboradores, servidores, fornecedores, parceiros e a comunidade.

3.3 LEGALIDADE:

A entidade não tolerará comportamentos ilegais por ou em nome dos seus membros, conselheiros, servidores, fornecedores ou parceiros. Estão proibidas quaisquer práticas que não sejam por meio da legítima oferta de bons serviços.

3.4 CONFIDENCIALIDADE:

A entidade compromete-se a:

- a) Não divulgar informações confidenciais de seus contratos a terceiros;
- b) Manter sigilo sobre as informações cadastrais, financeiras, contábeis e atuariais dos parceiros e colaboradores;
- c) Manter sigilo sobre as informações de seus servidores e fornecedores.



IPRESVEL

3.5 RESPONSABILIDADE SOCIAL:

A entidade dará prioridade à prevenção dos riscos à saúde e segurança de seus servidores e outros afetados pelas suas atividades.

3.6 COMPETITIVIDADE:

A entidade atuará de forma eficiente, porém honesta e justa, em conformidade com este Código de Ética e do aparato legal do país, comprometendo-se a:

- a) Não favorecer um fornecedor em detrimento de outro, exceto por motivos estritamente comerciais;
- b) Não se envolver em práticas restritivas ou outras formas anti-competitivas;
- c) Não prejudicar a reputação ou a fé pública de terceiros.

3.7 COMPROMISSO ANTICORRUPÇÃO:

A entidade assume o compromisso permanente de adotar práticas anticorrupção, de rejeitar qualquer participação em atos de corrupção ativa ou passiva e de não oferecer ou aceitar incentivos, recompensas, favores ou vantagens (suborno ou propina) com a finalidade de alcançar fim ilícito ou impróprio. Diante de tal compromisso, deverá fornecer informações e orientações aos conselheiros e colaboradores sobre como reconhecer e lidar com tentativas de suborno. As práticas anticorrupção da entidade abrangerão todos os trabalhadores, incluindo aqueles com contratos temporários e prazos fixos, agentes, consultores, membros de comitês, parceiros e quaisquer outras pessoas ou organizações que realizem serviços para ou em nome da entidade, em qualquer local.

3.7.1 PRESENTES E HOSPITALIDADE:

Os servidores, agentes e outros representantes são proibidos de dar ou receber dinheiro ou presentes que possam ser interpretadas como subornos. Não é proibida a hospitalidade normal e apropriada, como refeições compartilhadas ou encontros e conversas em locais públicos, desde que haja discernimento sobre a conveniência e custos. Pode haver troca de brindes ou consumíveis, de baixo valor monetário. Presentes com maiores valores são propensos a causar conflitos de interesse. Um presente pessoal (que se pode levar para casa ou desfrutar pessoalmente), pode dar a impressão de ter como objetivo influenciar a objetividade ou o julgamento imparcial. Hospitalidade corporativa, como almoços de negócios, jantares, bebidas, evento social ou outras reuniões em um contexto social não são considerados



IPRESVEL

presentes, se o objetivo da reunião relaciona-se com a autarquia. A entidade deve manter os registros financeiros e controles internos adequados para evidenciar suas atividades e a razão dos pagamentos a terceiros, inclusive despesas com hospitalidade.

3.7.2 PRÁTICAS NÃO ACEITÁVEIS:

- a) Dar ou prometer pagamento, presente ou hospitalidade com a expectativa de vantagem ou recompensa pessoal;
- b) Dar ou prometer pagamento, presente ou hospitalidade ao servidor público, agente ou representante para facilitar ou acelerar um procedimento de rotina;
- c) Ameaçar ou retaliar contra servidor ou terceiro que trabalha em nome da organização, que se recusou a cometer um delito de suborno.

3.7.3 PREVENÇÃO:

- a) A prevenção, detecção e comunicação de tentativas de suborno e outras formas de corrupção são de responsabilidade da entidade. Deve ser registrado por meio confidencial se há suspeita de que essa situação ocorreu ou pode ocorrer.
- b) O colaborador deve ser encorajado a informar sob quaisquer suspeitas de corrupção, ou se acreditar que é vítima de outra forma de atividade ilegal.
- c) Deve ser assegurado que ninguém sofra qualquer tratamento prejudicial, como resultado de se recusar a tomar parte em suborno ou corrupção que ocorreu, ou poderá ocorrer.

4. DISPOSIÇÕES GERAIS

É desejável a utilização da Ouvidoria, disponível no endereço eletrônico <https://falabr.cgu.gov.br/web/home> como canal de comunicação confidencial para denúncias, permitindo que funcionários e pessoas de fora da entidade denunciem anonimamente quaisquer práticas que considerem ser uma violação do Código de Ética ou outras ações impróprias.

Este Código de Ética deve ser formalmente informado a todos os colaboradores, que deverão atestar sua compreensão e aceitação, e receberão atualizações regulares sobre como implementar e aderir às práticas nele disciplinadas.

A organização e os servidores devem cumprir rigorosamente este Código de Ética e todas as leis aplicáveis referentes aos assuntos dispostos. A organização será responsável pelo monitoramento e esclarecimento de eventuais infrações.



IPRESVEL

Este Código de Ética deve ser incorporado aos contratos comerciais firmados pela entidade, demonstrando os padrões por ela defendidos e praticados.