



## **Código de Ética e Conduta**

Grêmio Foot-Ball Porto Alegrense



## Introdução

O Código de Ética e Conduta foi aprovado em reunião do Conselho de Administração em 03/08/2015. É um documento que resume as principais políticas e diretrizes que definem as regras orientadoras de atuação e práticas dos funcionários e assessores do Grêmio FBPA (chamados de “Colaboradores”).

O código oferece orientações claras e não negociáveis em relação aos compromissos de conduta e ética, possuindo caráter obrigatório. Quem não cumprir as regras previstas estará sujeito a ações disciplinares, entre as quais a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho.

## Objetivo

- a. Formalizar e institucionalizar normas de conduta profissional, tornando-se um padrão para o relacionamento interno e externo do clube e seus colaboradores com os seus diversos públicos;
- b. Orientar ações e tomadas de decisões dos colaboradores e reduzir riscos de interpretações pessoais subjetivas quanto aos aspectos morais e éticos;
- c. Promover o comportamento ético no ambiente em que atuamos.

## Abrangência

Executivos, funcionários, inclusive estagiários e aprendizes, e assessores (“Colaboradores”).

## Conduta de Relacionamento com os Diversos Públicos

### a. Relacionamento com Associados e Clientes

Identificar as necessidades e atender as expectativas dos associados e clientes, através de um atendimento receptivo, por meio dos diversos canais de comunicação, buscando solucionar, de forma efetiva, as demandas e manifestações dos associados e clientes, não sendo permitido uso de meios inapropriados que conduzam à obtenção de vantagens pessoais.

Atuar rigorosamente de acordo com o Código de Defesa do Consumidor e Estatuto do Torcedor.

### b. Relacionamento com Colaboradores

As relações no ambiente de trabalho devem pautar-se pelo respeito e imparcialidade, não se admitindo qualquer forma de discriminação.



#### c. Conflito de Interesses

Fica caracterizado o conflito de interesse quando o colaborador agir para atingir interesses particulares.

Os colaboradores e seus familiares diretos não devem ter vínculos societários ou comerciais com fornecedores, clientes, prestadores de serviços e outros profissionais do Clube.

Toda posição ocupada pelos colaboradores em quaisquer outras entidades deve ser formalmente comunicada ao Grêmio, para avaliação de possíveis conflitos de interesse.

Os colaboradores não podem comercializar produtos e serviços nas dependências do Grêmio, dentro ou fora do seu horário de expediente.

#### d. Uso de Recursos de Propriedade do Grêmio e Informações Confidenciais

O colaborador deve proteger e fazer bom uso do patrimônio do Clube.

Não é permitido aos colaboradores usar os ativos e recursos do Clube em benefício próprio.

É dever do colaborador seguir as normas em relação ao uso de equipamentos de comunicação, informática e informações virtuais, de acordo com a Política de Segurança da Informação.

Informações confidenciais, como estratégias, negociações, contratos, dados financeiros e contábeis e outros dados sigilosos, não podem ser utilizadas/divulgadas pelos colaboradores, seja em benefício próprio ou de terceiros.

Dados dos colaboradores não poderão ser revelados dentro ou fora da empresa, a não ser por exigências legais ou judiciais previstas em lei.

Os colaboradores responsáveis pela manutenção e armazenamento de informações devem observar a maneira adequada, a forma e prazos previstos na regulamentação aplicável, de forma a preservar a integridade dos documentos e dados.

#### e. Relação (Parentesco e Afetiva) entre Colaboradores

O Grêmio aceita a contratação de familiares de colaboradores, porém sem privilégios de cargos, salários e benefícios, e todos devem ter concorrido em igualdade de condições com outros candidatos.

Não é permitida contratação de pessoas com qualquer grau de parentesco no mesmo setor, nem a relação de subordinação direta entre parentes.

Nos casos dos conselheiros e executivos, não será permitida a contratação de parentes diretos (pais, cônjuges, filhos, netos) em qualquer área do Clube.

No caso de relacionamento afetivo entre colaboradores, estes não podem atuar na mesma área e sob a mesma subordinação, nem possuir esse tipo de relação entre si. Os colaboradores casados ou que mantém relacionamento afetivo não podem se comportar com intimidade no ambiente de trabalho, devendo adotar o mesmo comportamento que adotam com os demais colaboradores.



f. Respeito pelo Indivíduo (preconceito, discriminação e assédio)

As políticas e práticas do clube não permitem o preconceito ou discriminação de qualquer natureza, tanto em processos de seleção quanto nos de avaliação, promoção ou demissão.

As oportunidades devem ser oferecidas às pessoas, independentemente de sexo, raça, idade, origem, orientação sexual, convicção política ou religiosa ou deficiência física. Os cargos devem ser preenchidos por pessoas que atendam aos requisitos técnicos exigidos para a função.

g. Relacionamento com a Comunidade

Adotar postura responsável de envolvimento comunitário, desenvolvendo projetos e iniciativas que visam contribuir com uma sociedade mais justa e solidária.

## O Grêmio não tolera

1. Condutas abusivas ou constrangedoras, assédios de qualquer tipo e situações de arbitrariedade, como intimidações ou ameaças no relacionamento de seus colaboradores, independentemente do seu nível hierárquico;
2. Que o colaborador esteja sob efeito de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas ou faça o consumo das mesmas durante o horário de trabalho e enquanto prestando serviço para o Clube. Nestes casos, se necessário for, o colaborador será encaminhado ao INSS para perícia e possível encaminhamento para tratamento. Neste período seu contrato poderá ficar ativo com afastamento previdenciário;
3. Represálias contra qualquer colaborador que denunciar algum comportamento possivelmente inadequado ou que se considerar constrangido ou intimidado por condutas abusivas;

## Recontratação de Colabores

Somente se dá de acordo com a legislação em vigor, cuidando para não expor o Clube a riscos trabalhistas.

## Relacionamento com Fornecedores, Prestadores de Serviços e Terceiros em Geral

Somente serão contratados fornecedores, prestadores de serviços e terceiros em geral que atendam plenamente os critérios técnicos e econômicos e os melhores interesses do Clube.

Contratação de empresas de ex-colaboradores devem respeitar os critérios acima citados, além de cuidados especiais para não expor o Clube a riscos trabalhistas.



## **Relacionamento Institucional com a Imprensa**

A área responsável pelo relacionamento com a imprensa é o Marketing Comunicação Institucional.

Os contatos com a imprensa somente poderão ser promovidos por colaboradores previamente autorizados. Nenhum colaborador poderá divulgar quaisquer informações sobre estratégias, contratos, dados contábeis, fornecedores, prestadores de serviços.

## **Propriedade Intelectual/Informação Privilegiada**

É dever de todos os colaboradores do Grêmio proteger a propriedade intelectual do Clube, incluindo, mas não se limitando a tecnologias, marcas, processos, etc.

## **Utilização de Aparelhos de Comunicação**

O Clube pode designar aos colaboradores computadores e endereços de correio eletrônico, bem como qualquer outro aparelho de comunicação para o desempenho de seu trabalho. Tais aparelhos devem ser utilizados exclusivamente para o fim que foram destinados.

Todas as informações contidas nos aparelhos de comunicação designados aos colaboradores são de propriedade do clube.

## **Documentos Formais**

Todos os comunicados, formulários e demais documentos que sejam enviados ou utilizados para relacionamento do Grêmio com fornecedores, clientes, parceiros ou outras entidades devem ter seu texto previamente aprovado pelo Departamento Jurídico. Dessa forma, resguardando direitos e obrigações que possam ser vinculados ao documento.

## **Registros Contábeis Obrigatórios**

Todas as transações contábeis e financeiras devem ser corretamente registradas nos livros oficiais do Clube, de forma precisa e verdadeira. Os registros devem ser suportados por documentação adequada e livre de qualquer tipo de fraude, e estar de acordo com a legislação pertinente, normas internas do clube e princípios contábeis aceitos.

## **Registro de Contratos**

Todos os contratos dos quais o Grêmio participa devem ser escritos de forma clara e adequada, não permitindo dupla interpretação. O Departamento Jurídico deve analisar e autorizar todos os contratos emitidos, resguardando os direitos e deveres previstos no documento.



Todos os contratos devem ser registrados no Sistema de Contratos de acordo com a Comunicação Interna No. 003/2015/CA/CEO.

## **Órgãos Governamentais e Fiscalização**

Ter compromisso com a ética e a moralidade e atuar rigorosamente na conformidade legal, em especial de acordo com as normas contidas na Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, sendo vedado aos seus colaboradores e administradores prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada; financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos na referida lei.

Qualquer colaborador ou administrador que tenha ciência de qualquer prática suspeita ou efetivamente ilícita tem a obrigação de denunciar o fato conforme disposto no abaixo deste código.

## **Violação do Código de Ética e Conduta**

As infrações a este Código estarão sujeitas a medidas disciplinares e/ou penalidades com base na legislação cabível.

Cabe a cada colaborador comunicar formalmente seu superior imediato ou utilizar o canal de ética, sempre que tomar conhecimento de uma possível violação aos termos deste Código.

Toda denúncia recebida será tratada com confidencialidade e sigilo, com exceção daquelas onde há obrigação legal de informar as autoridades governamentais.

O Comitê de Ética e Conduta, que analisará todos os casos de infrações a este Código, será composto por 02 membros do Conselho de Administração, 01 representante do Departamento Jurídico e 01 representante do RH.

## **Qualquer denúncia poderá ser efetuada das seguintes maneiras:**

- Comunicado ao superior imediato;
- Comunicado ao CEO;
- Pelo e-mail: [etica@gremio.net](mailto:etica@gremio.net)