



## **POLÍTICA CONTRA CONFLITO DE INTERESSES E DE RELAÇÃO COM TERCEIROS**

### **INSTITUTO CHUÍ DE ESPORTES (ICE)**

#### **CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### ***Objetivo***

**Artigo 1º.** Esta Política Contra Conflito de Interesses e de Relação com Terceiros tem como objetivo estabelecer as diretrizes de relacionamento interpessoal no âmbito do **Instituto Chuí de Esportes (ICE)**. Neste documento são definidas normas a respeito de conflitos de interesse, contratação de funcionários, assédio moral, sexual, relacionamento com beneficiários, fornecedores, parceiros, sócios e políticos ou qualquer outra pessoa ligada à Administração Pública.

##### ***Âmbito de aplicação***

**Artigo 2º.** Esta política e suas eventuais normas complementares aplicam-se a todo o **ICE**, abrangendo os colaboradores e a quem, de qualquer forma ou meio, participe do processo decisório interno ou integre a administração do Instituto.

**Parágrafo único.** Esta política, suas normas complementares e procedimentos específicos são obrigatórios para todos os colaboradores, independentemente do tipo de vínculo, nível hierárquico ou função.

##### ***Princípios***

**Artigo 3º.** São princípios que norteiam esta política e permeiam todas as práticas do **ICE**:

I – A orientação para o alcance dos objetivos alinhada à responsabilidade institucional;



II – O aperfeiçoamento dos processos de planejamento, execução de rotinas, tomada de decisão e avaliação de desempenho, com a implementação de controles internos e constante busca pelas melhores práticas de governança;

III – A garantia do devido direcionamento do fluxo informacional internamente no instituto;

IV – O compromisso de equidade no tratamento de todos os colaboradores, observadas suas categorias;

V – O fortalecimento da imagem institucional e da reputação do **ICE** como instituição de apoio e fomento ao esporte educacional.

## **CAPÍTULO II – CONFLITO DE INTERESSES**

### ***Definição***

**Artigo 4º.** É vedado aos colaboradores e membros da Diretoria do **ICE** a prática de condutas que se configurem como conflito de interesse.

**Parágrafo primeiro.** Para os fins desta política, configura-se conflito de interesses as hipóteses em que interesses privados - pessoais, corporativos, partidários ou ideológicos - de diretores, colaboradores ou de terceiros, forem incompatíveis com o Código de Ética do **ICE** e suas políticas anexas.

**Parágrafo segundo.** Casos de potencial ou aparente conflito de interesses devem ser formalmente comunicados ao Comitê de Integridade, para fins de registro, controle e verificação de conformidade. Casos omissos ou de dúvida também devem ser previamente submetidos à avaliação do comitê.

**Parágrafo terceiro.** Cabe ao Comitê de Integridade avaliar e orientar o tratamento em cada caso específico.

**Parágrafo quarto.** Determinados processos internos e situações particulares são mais suscetíveis à ocorrência de conflitos de interesses. O **ICE** requer de seus colaboradores e, em especial ao Comitê de Integridade, atenção às seguintes situações:



- I - Na condução de processos de contratação e na gestão de colaboradores, fornecedores e prestadores de serviço, no âmbito do Instituto;
- II - Em manifestações pessoais de cunho político, partidário ou religioso, sobretudo quando, de alguma forma, possam ser associadas ao Instituto;
- III - No uso de informações ou equipamentos de propriedade do **ICE** para finalidades pessoais ou estranhas aos objetivos do Instituto;
- IV - No exercício de atividades particulares, sobretudo durante o período de trabalho;
- V - Ao receber ou oferecer brindes, hospitalidades ou presentes.

**Parágrafo quinto.** O **ICE** permite indicações em processos de contratação de colaboradores, fornecedores e prestadores de serviço. No entanto, é expressamente exigida a comunicação prévia de eventuais vínculos pessoais, seja de natureza familiar ou afetiva, ao Comitê de Integridade, por se tratar de hipótese de conflito de interesses real.

### ***Contratação de funcionários***

**Artigo 5º.** A contratação de funcionários e colaboradores do **ICE** deverá seguir todos os protocolos pré-estabelecidos do Instituto, em complementação às exigências legais.

**Parágrafo primeiro.** Todas as contratações realizadas pelo Instituto deverão ser previamente submetidas a procedimento de *Background Check* de Integridade (BCI - verificação de antecedentes) e Diligência Prévia de Integridade (DDI).

**Parágrafo segundo.** Por procedimento de *Background Check de Integridade (BCI)*, compreende-se a verificação de antecedentes criminais, judiciais, reputacionais e trabalhistas de uma pessoa física ou jurídica. Para fins de sua realização devem ser realizados: *i.* pesquisas em bases públicas (CNJ, TCU, TRFs, etc.); *ii.* checagem de



mídia negativa; *iii.* análise de processos judiciais; *iv.* confirmação de identidade e histórico profissional.

**Parágrafo terceiro.** Por procedimento de *Diligência Prévia de Integridade (DDI)*, compreende-se a realização de um processo sistemático de avaliação de riscos relacionados à integridade e à conformidade de terceiros (como fornecedores, parceiros comerciais ou adquiridos) antes de estabelecer relações contratuais ou societária. A fim de realização do procedimento deverá ser utilizada a rede mundial de computadores, bem como a coleta de documentos e a distribuição de relatório de integridade, se o caso exigir.

**Parágrafo quarto.** O processo de contratação de colaboradores e prestadores de serviço deverá contar com procedimento de entrevista destinado à análise *hard* e *soft skills* da(o) candidata(o), seguido de atribuição de pontuação a cada uma das competências analisadas, bem como de pontuação final. A(o) candidata (o) que obtiver maior pontuação deverá ser contratada(o), devendo ser lavrado o termo de contratação com a fundamentação de sua escolha.

**Parágrafo quinto.** Logo após a contratação, a(o) candidata(o), deverá assinar termo de compromisso, por meio da qual confirma recebimento e conhecimento do código de ética e políticas de conduta, declarando estar ciente de todas as suas obrigações, bem como se comprometendo a não cometer nenhum ato vedado, violações éticas e/ou infrações à legislação vigente. Deve declarar, outrossim, que em caso de sua violação, estará sujeita às sanções e mecanismos disciplinares aplicáveis ao caso concreto.

### ***Contratação de parentes***

**Artigo 6º.** É possível a contratação de parentes, desde que sejam realizados os procedimentos-padrão de contratação, bem como a realização de fiscalização periódica de produtividade e efetividade da contratação, devendo-se atender também os requisitos de qualificação profissional do candidato. A contratação de parentes deve seguir o rito comum estabelecido nesta política e observar as exigências de melhor custo-benefício da contratação, bem como qualidade do produto e/ou serviço prestado.



### **CAPÍTULO III - RELAÇÃO COM TERCEIROS**

#### ***Relação com fornecedores e parceiros comerciais***

**Art. 7º.** O ICE pauta suas transações com fornecedores e parceiros comerciais com base nos princípios da lealdade concorrencial e transparência negocial, concedendo a todos tratamento imparcial.

**Parágrafo único.** O processo de seleção de fornecedores, materiais e serviços deve ocorrer de acordo com o disposto na Política de Compras e Contratação de Colaboradores e no Código de Ética do ICE, sem prejuízo da legislação específica aplicável ao Instituto.

#### ***Brindes, hospitalidades e presentes***

**Artigo 8º.** É expressamente vedado pelo ICE o recebimento e oferta de vantagens, benefícios indevidos, presentes, favores e brindes a compradores e/ou clientes, sob o risco de caracterização de situações de conflito de interesses ou de ato impróprio às relações negociais e do Instituto.

**Parágrafo primeiro.** É vedado o recebimento de presentes, salvo de colegas de trabalho ou em virtude de relações pessoais, por qualquer motivo.

**Parágrafo segundo.** De acordo com as disposições da Lei n. 11.438/2006, constitui-se, também, como prática vedada no ICE receber de patrocinador ou doador qualquer vantagem financeira ou material em decorrência do patrocínio ou da doação que com base nela efetuar.

#### ***Relacionamento com beneficiários do serviço prestado***

**Art. 9º.** O ICE se compromete com a satisfação dos beneficiários do serviço prestado por meio da oferta de programas educacionais de qualidade, complementado a um atendimento eficaz, buscando sempre atuar com responsabilidade socioambiental, de forma a atender a qualidade esperada do Instituto, com respeito à legislação vigente e regulamentos aplicáveis.



### ***Disposições anti-assédio e discriminação***

**Artigo 10.** O ICE, assim como a legislação brasileira, proíbe veementemente a prática de atos discriminatórios e/ou de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho administrativo do Instituto, bem como durante a realização dos projetos esportivos atinentes a ele, estando os responsáveis pela realização de tais atos sujeitos às sanções institucionais e legais cabíveis.

**Parágrafo primeiro.** Por atos discriminatórios, entende-se qualquer distinção, exclusão ou preferência por motivos de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

**Parágrafo segundo.** Por assédio moral, entende-se toda conduta abusiva, como gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador.

**Parágrafo terceiro.** Por assédio sexual, entende-se “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, de acordo com o art. 216-A da Lei n. 10.224/2001. De forma análoga, veda-se, outrossim, a prática de assédio por inferior hierárquico, comprovada sua prática.

**Parágrafo quarto.** A aplicação de sanções institucionais está condicionada à avaliação do Comitê de Compliance, que possui autonomia para a realização de procedimento de investigação, apuração e, dado o caso, aplicação da punição cabível após justificação e dada a oportunidade ao exercício de defesa.

## **CAPÍTULO IV - DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 11.** Para uniformização da informação organizacional, esta política deverá ser comunicada a todos os colaboradores do ICE.



**Parágrafo único.** O não cumprimento dos preceitos e requisitos previstos nesta política constitui violação às regras internas do **ICE** e sujeitará o usuário às medidas disciplinares e legais cabíveis.

Franca, 30 de setembro de abril de 2025.

