

Código de Ética e Conduta

Instituto Nacional Talentos de Inclusão Profissional – INTAL

IDENTIFICAÇÃO E CONTROLE DO DOCUMENTO

Quadro de identificação documental incluído para atendimento ao item 2 da Notificação nº 002/2026 – ASCIN/SEJUSC.

Razão social	Instituto Nacional Talentos de Inclusão Profissional – INTAL
CNPJ	27.090.171/0001-05
Sede / endereço completo	Av. Marques de São Vicente, nº 576, conj. 1803, Várzea da Barra Funda, São Paulo/SP, CEP: 01139-000
Título do documento	Código de Ética e Conduta – Programa de Integridade
Versão / revisão	Revisão nº 04 – Agosto/2026
Data de elaboração desta revisão	14/08/2026
Data de aprovação pela Diretoria	17/08/2026
Data de vigência	17/08/2026
Responsável pela elaboração/revisão	Maira da Silva Almeida e Anderson de Jesus Shimizu
Órgão responsável pela aprovação	Diretoria do INTAL
Responsável pelo controle do documento	Fernanda Kelly da Silva Tedesco
Situação	VIGENTE

HISTÓRICO DE REVISÕES

Revisão	Data	Descrição da alteração	Responsável
01	04/04/2022	Adequação à Lei Estadual do Amazonas nº 4730/2018 – Programa de Integridade	Sonia Pena
02	30/05/2023	Atualização das atribuições da Comissão de Ética e conduta, inclusão do canal de suporte e adequação dos procedimentos de comunicação e tratamento	Sonia Pena
03	30/05/2026	Atualização do Código de Ética e Conduta e revisão dos procedimentos do Programa de Integridade.	Sonia Pena
04	14/08/2026	Revisão, complementação e adequação em atendimento à Notificação nº 002/2026 – ASCIN/SEJUSC.	Maira e Anderson



CAPÍTULO I

APRESENTAÇÃO

O **Código de Ética e Conduta do Instituto Nacional Talentos de Inclusão Profissional – INTAL** constitui o principal instrumento orientador das relações institucionais da entidade, estabelecendo os princípios, valores, normas de conduta e mecanismos de integridade que devem nortear a atuação de seus dirigentes, colaboradores, prestadores de serviços, instrutores, voluntários, aprendizes, estagiários, fornecedores, parceiros e demais pessoas que atuem em nome da Instituição.

Este documento integra o **Programa de Integridade do INTAL**, reafirmando o compromisso institucional com a ética, a transparência, a legalidade, a responsabilidade social, a prevenção da fraude e da corrupção, a proteção do patrimônio institucional e o fortalecimento da governança.

O Código foi elaborado considerando as melhores práticas de integridade aplicáveis às organizações da sociedade civil, observando os princípios constitucionais da Administração Pública, a Lei Federal nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), a Lei nº 14.133/2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018), bem como a Lei Estadual nº 4.730/2018 e a Instrução Normativa CGE nº 03/2022, quando aplicáveis às relações institucionais do Instituto Talentos.

A observância deste Código representa compromisso permanente com a construção de um ambiente íntegro, transparente, seguro e responsável, fortalecendo a confiança da sociedade, dos órgãos públicos, das empresas parceiras e de todos aqueles que se relacionam com o Instituto Talentos.

FINALIDADE

O presente Código de Ética e Conduta tem por finalidade:

- I – Estabelecer os princípios éticos e comportamentais que orientam a atuação institucional;
- II – Promover a cultura da integridade, da transparência e da responsabilidade institucional;
- III – Prevenir a ocorrência de fraudes, corrupção, conflitos de interesses e demais irregularidades;
- IV – Fortalecer os mecanismos de governança, controle interno e gestão de riscos;
- V – Orientar a tomada de decisões de forma ética, legal e responsável;
- VI – Assegurar tratamento respeitoso, igualitário e íntegro nas relações internas e externas;
- VII – Incentivar a utilização dos canais institucionais de comunicação, suporte e denúncia;



VIII – Promover a melhoria contínua dos processos internos e do Programa de Integridade;

IX – Proteger a reputação, a credibilidade e o patrimônio institucional do Instituto Talentos;

X – Demonstrar o compromisso permanente da Instituição com a legislação vigente, os direitos humanos, a responsabilidade social e as boas práticas de governança.

APROVAÇÃO INSTITUCIONAL

O presente Código de Ética e Conduta foi elaborado pela Comissão de Ética e Conduta e submetido à apreciação da Diretoria do Instituto Nacional Talentos de Inclusão Profissional – INTAL, que o aprovou como instrumento oficial de orientação institucional.

Sua observância é obrigatória para todos os dirigentes, empregados, colaboradores, prestadores de serviços, instrutores, voluntários, aprendizes, estagiários, fornecedores, parceiros e demais pessoas que atuem em nome da Instituição.

A Comissão de Ética e Conduta permanecerá responsável pelo acompanhamento de sua implementação, monitoramento, revisão periódica e proposição de atualizações, sempre que necessárias ao aperfeiçoamento do Programa de Integridade.

O presente Código, aprovado pela Diretoria do INTAL em 17 de agosto de 2026, entra em vigor em 17 de agosto de 2026, revogando disposições internas em contrário e permanecendo válido até que seja formalmente revisado ou substituído.

CAPÍTULO II

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

1. COMPROMETIMENTO DA DIREÇÃO

O presente programa de integridade é pensado e estruturado pelos Membros da Diretoria em conjunto com a Comissão Ética e Conduta, os quais estão inteiramente comprometidos com a efetiva implementação e eficácia das normas de conduta aqui idealizadas.



As regras gerais contidas neste Código devem ser respeitadas por qualquer pessoa que atue em nome do Instituto Talentos e que mantém relação com a Instituição, incluindo dirigentes, colaboradores, prestadores de serviço temporários e terceirizados, fornecedores, parceiros, governo e clientes.

Estamos considerando sua implementação de grande importância para a nossa Instituição, para o cumprimento de nossos objetivos institucionais, quantitativos e sociais, todos possuem papel essencial na criação de um ambiente ético e íntegro, fomentado por meio de suas atitudes, o comportamento esperado, devendo obedecer às orientações deste documento sempre de forma a contribuir para o alinhamento da gestão da ética e da integridade.

A Integridade, a transparência e o profissionalismo são marcas que regem a conduta de nossas ações, para que a nossa Instituição se torne cada vez mais referência em termos de Ética e Integridade, contamos com **Você** na garantia e na observância do nosso Código de Ética e Conduta em todos os níveis, locais e ambiente.

1.1 COMPROMISSO COM O PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Instituto Nacional Talentos de Inclusão Profissional – INTAL reafirma seu compromisso permanente com a ética, a integridade, a transparência, a responsabilidade institucional, a prevenção da fraude e da corrupção e o cumprimento da legislação vigente.

A Alta Administração compromete-se a assegurar a efetiva implementação, manutenção, monitoramento e aperfeiçoamento contínuo do Programa de Integridade, disponibilizando recursos humanos, materiais e tecnológicos compatíveis com sua estrutura organizacional.

Este compromisso alcança todos os dirigentes, colaboradores, prestadores de serviços, instrutores, voluntários, parceiros, fornecedores, aprendizes, estagiários e quaisquer terceiros que atuem em nome do Instituto Talentos.

A atuação institucional será sempre pautada pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, boa-fé, responsabilidade social, transparência e prestação de contas.

1.2 PRINCÍPIOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade do Instituto Talentos fundamenta-se nos seguintes princípios:

- Ética;
- Integridade;
- Transparência;
- Legalidade;
- Prevenção de fraude e corrupção;
- Gestão de riscos
- Melhoria contínua;
- Responsabilidade institucional;

- Valorização das pessoas;
- Sustentabilidade;
- Governança corporativa;
- Conformidade (compliance)

2. ESCOPO

Com o compromisso e responsabilidade social corporativa, o Instituto Talentos tem como principal escopo a construção de confiança com todos os colaboradores e parceiros, clientes, entes governamentais e a comunidade. Este compromisso é expresso primeiramente pelo nosso Código de Ética e Conduta, que é pensado, estruturado e reiteradamente revisado em torno das normas que refletem a nossa cultura, missão, visão e valores, com o objetivo de perpetuar uma cultura de integridade, sustentabilidade, honestidade, transparência e política de boas condutas.

2.1 OBJETIVOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Além dos objetivos previstos neste Código de Ética e Conduta, o Programa de Integridade possui os seguintes objetivos específicos:

- I – Prevenir, detectar e responder a atos lesivos contra a Administração Pública;
- II – Fortalecer a cultura ética da organização;
- III – Incentivar o comportamento íntegro em todas as relações institucionais;
- IV – Reduzir riscos de fraude, corrupção e conflitos de interesses;
- V – Assegurar conformidade com a legislação aplicável;
- VI – Proteger a imagem institucional do Instituto Talentos;
- VII – Fortalecer os mecanismos internos de governança;
- VIII – Estimular a melhoria contínua dos controles internos;
- IX – Promover ambiente institucional íntegro, transparente e responsável.

3. MISSÃO

Promover a inclusão e o desenvolvimento profissional de jovens e pessoas com deficiência, conectando talentos a oportunidades e gerando transformação social.

4. VISÃO

Ser referência nacional na inclusão e no desenvolvimento profissional de jovens e pessoas com deficiência, e reconhecido pela qualidade no atendimento e impacto social.

5. VALORES

- Transparência;
- Inclusão Profissional e Social;
- Excelência;
- Ética;
- Inovação;
- Atitude Empreendedora;
- Desenvolvimento Sustentável;

5.1 PRINCÍPIOS COMPLEMENTARES DE INTEGRIDADE

Além dos valores já estabelecidos neste Código, passam a integrar a cultura institucional do Instituto Talentos os seguintes princípios:

- Integridade;
- Conformidade Legal;
- Governança;
- Prestação de Contas;
- Respeito ao Interesse Público;
- Gestão Responsável;
- Transparência Ativa;
- Combate a Fraude e à Corrupção.

CAPÍTULO III

GOVERNANÇA DO PROGRAMA

6. GESTÃO E RESPONSABILIDADE

Como forma de aprimorar o atendimento à sociedade e fortalecer os mecanismos de integridade institucional, o Instituto Talentos mantém uma Comissão de Ética e Conduta composta por colaboradores formalmente designados pela Diretoria do INTAL, pertencentes a diferentes áreas de atuação da Instituição. Integram a Comissão: Fernanda Kelly da Silva Tedesco – Analista Financeira; Maira da Silva Almeida – Assistente Social; e Anderson de Jesus Shimizu – Coordenador Pedagógico. Fernanda Kelly da Silva Tedesco exercerá a função de Coordenadora da Comissão de Ética e Conduta. A Comissão atuará de forma colegiada, preservando a imparcialidade, a confidencialidade e a segregação de funções. A Coordenadora terá atribuições de organização, convocação, acompanhamento e articulação dos trabalhos, sem poderes individuais de investigação, decisão ou aplicação de sanções. A Comissão é encarregada de acompanhar a implementação do Programa de Integridade, propor a revisão e atualização do Código de Ética e Conduta e de seus canais de comunicação, bem como receber, analisar e acompanhar a apuração de manifestações e denúncias relacionadas a possíveis transgressões às normas de conduta previstas neste Código.



O Código de Ética e Conduta será revisado sempre que necessário, ficando a cargo dessa Comissão a elaboração de proposta de revisão e encaminhamento para homologação da diretoria, bem como, pela realização dos treinamentos que se fizerem necessários.

O canal de Suporte e a Ouvidoria servirão de elo da comunicação entre a sociedade, o colaborador e o Instituto Talentos, para atuar, mediar e monitorar às manifestações e críticas, que nortearão as ações de melhorias. Cabe ainda a Ouvidoria preservar a identificação dos manifestantes quando assim solicitarem, mantendo sigilo e respeito

O presente código contém as normas éticas e comportamentais que devem ser seguidas no exercício das atividades, independente da função ou cargo que ocupem.

A Diretoria do INTAL ficará responsável pela disseminação, treinamento e pelas campanhas periódicas.

A fiscalização do cumprimento das normas estabelecidas neste código é atribuição dos membros da Comissão de Ética e Conduta do Instituto Talentos.

6.1 RESPONSÁVEIS PELA IMPLANTAÇÃO, APLICAÇÃO, FISCALIZAÇÃO E MONITORAMENTO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

A Diretoria do INTAL prestará o apoio institucional necessário à efetividade do Programa de Integridade e será responsável pela aprovação das medidas que, em razão de sua natureza ou competência, dependam de deliberação da Administração da Instituição.

A Coordenadora não possuirá poderes individuais para investigação, julgamento, aplicação de sanções ou adoção de medidas disciplinares, cabendo-lhe exercer as atribuições de coordenação e acompanhamento, preservando-se a atuação colegiada da Comissão, a imparcialidade, a confidencialidade e a segregação de funções.

A fiscalização, avaliação, acompanhamento e proposição de medidas de aperfeiçoamento serão exercidos pela Comissão de Ética e Conduta de forma colegiada, observadas as competências estabelecidas neste Código.

A Coordenação da Comissão, exercida por Fernanda Kelly da Silva Tedesco, será responsável pela organização, articulação e acompanhamento das ações necessárias à implantação, aplicação e monitoramento do Programa de Integridade, bem como pelo acompanhamento do cumprimento das deliberações da Comissão.

Para fins de implantação, aplicação, fiscalização e monitoramento do Programa de Integridade do Instituto Nacional Talentos de Inclusão Profissional – INTAL, fica designada como instância responsável a Comissão de Ética e Conduta, composta por Fernanda Kelly da Silva Tedesco – Analista Financeira e Coordenadora da Comissão; Maira da Silva Almeida – Assistente Social; e Anderson de Jesus Shimizu – Coordenador Pedagógico.

6.2 COMPETÊNCIAS, AUTORIDADE, RECURSOS E GARANTIAS DE INDEPENDÊNCIA DA COMISSÃO DE ÉTICA E CONDUTA

A Comissão de Ética e Conduta exercerá suas atribuições com autonomia técnica, imparcialidade e independência funcional no âmbito de suas competências, observadas as disposições deste Código e a estrutura de governança do INTAL.

Para o adequado desempenho de suas atribuições, a Comissão terá autoridade para solicitar às áreas da Instituição informações, documentos e esclarecimentos necessários à análise e ao acompanhamento de matérias relacionadas ao Programa de Integridade, respeitados o sigilo, a confidencialidade, a proteção de dados pessoais e as limitações legais aplicáveis.

O INTAL assegurará à Comissão os recursos humanos, administrativos, materiais e tecnológicos razoavelmente necessários ao exercício de suas funções, incluindo acesso aos canais institucionais, documentos e informações pertinentes, apoio administrativo e meios para realização de reuniões, registros, treinamentos, monitoramento e demais atividades relacionadas ao Programa de Integridade.

A Comissão poderá solicitar à Diretoria do INTAL, quando necessário, apoio técnico especializado ou outros recursos indispensáveis ao tratamento de matéria específica.

Os membros da Comissão exercerão suas funções sem interferência indevida, retaliação ou pressão em razão de manifestações, análises, recomendações ou encaminhamentos realizados de boa-fé no exercício de suas atribuições.

Nenhum membro participará da análise ou deliberação de matéria na qual possua interesse pessoal, profissional ou qualquer situação que possa comprometer sua imparcialidade, devendo declarar o impedimento e afastar-se da respectiva análise e deliberação.

A Comissão terá acesso direto à Diretoria do INTAL para comunicar riscos relevantes, irregularidades, necessidades de providências e recomendações relacionadas ao Programa de Integridade.

A autonomia e a independência previstas neste item não conferem à Comissão ou à sua Coordenadora poderes individuais para aplicação de sanções ou adoção de medidas que sejam de competência estatutária da Diretoria ou de outros órgãos da Instituição.

6.3 GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

O Instituto Talentos adotará metodologia permanente de Gestão de Riscos de Integridade destinada à identificação, análise, avaliação, tratamento, monitoramento e revisão dos riscos capazes de comprometer seus objetivos institucionais.

A gestão de riscos observará, entre outros aspectos:

- I – Identificação dos riscos;
- II – Análise das causas;
- III – Avaliação da probabilidade de ocorrência;
- IV – Avaliação do impacto institucional;
- V – Definição dos controles existentes;
- VI – Elaboração do plano de tratamento;
- VII – Monitoramento permanente;
- VIII – Revisão periódica.

Serão considerados, especialmente, os riscos relacionados à fraude, corrupção, conflito de interesses, favorecimento indevido, desvios de recursos, falhas de controles internos, proteção de dados pessoais, relacionamento com órgãos públicos, contratação de fornecedores, execução de contratos, prestação de contas e demais riscos relevantes à atividade institucional.

6.4 AVALIAÇÃO PERIÓDICA DOS RISCOS

A Comissão de Ética e Conduta realizará avaliação periódica dos riscos de integridade, preferencialmente uma vez por ano ou sempre que houver alteração significativa na estrutura organizacional, legislação aplicável ou atividades desenvolvidas pela Instituição.

Os riscos identificados deverão ser classificados quanto ao grau de criticidade, probabilidade de ocorrência e impacto institucional, possibilitando a definição de prioridades para implementação das medidas preventivas e corretivas.

Sempre que necessário será elaborado Plano de Ação contendo:

- risco identificado;
- medidas preventivas;
- medidas corretivas;
- responsável pela execução;
- prazo para implementação;
- forma de monitoramento.

6.5 COMPETÊNCIAS DA COMISSÃO DE ÉTICA

Além das atribuições previstas neste Código, compete à Comissão de Ética e Conduta:

- I – Coordenar o Programa de Integridade;
- II – Acompanhar sua implementação;
- III – Promover ações preventivas;
- IV – Analisar os riscos de integridade;
- V – Supervisionar os canais de denúncia;
- VI – Acompanhar a apuração das denúncias;
- VII – Recomendar medidas corretivas;
- VIII – Propor melhorias nos controles internos;
- IX – Elaborar relatório anual de integridade;
- X – Promover treinamentos periódicos;
- XI – Acompanhar indicadores de desempenho do Programa de Integridade;

XII – Propor atualização deste Código sempre que necessária.

6.6 MELHORIA CONTÍNUA

O Programa de Integridade será objeto de aperfeiçoamento contínuo, considerando:

- Alterações legislativas;
- Recomendações dos órgãos de controle;
- Auditorias internas ou externas;
- Manifestações da Ouvidoria;
- Denúncias recebidas;
- Avaliações de riscos;
- Indicadores institucionais;
- Boas práticas nacionais de integridade e governança.

A Diretoria promoverá a revisão e atualização deste Código sempre que necessário, especialmente quando identificadas alterações legislativas, recomendações dos órgãos de controle, mudanças institucionais, novos riscos de integridade ou oportunidades de aprimoramento dos mecanismos de prevenção, detecção e resposta às irregularidades.

CAPÍTULO IV

NORMAS DE CONDUTA

Tendo em vista a adoção de práticas comportamentais pautada, no bom senso, na ética, na transparência, no respeito, apresentamos as normas que o Instituto Talentos considera de extrema importância:

7. COMPROMETIMENTO E SERIEDADE

Dentre os valores a busca pela excelência com ética e transparência, é pilar de sustentação da história e do crescimento do Instituto Talentos, razão pela qual todos os integrantes do quadro funcional do Instituto Talentos, no exercício de suas funções, inclusive prestadores de serviços, fornecedores, parceiros, governo e clientes que se vinculem a Instituição se comprometem com o presente Código e pelo cumprimento às Leis, prezando pela sua aplicabilidade e eficiência.

8. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

Dentre as prioridades do Instituto Talentos, a proteção do meio ambiente equilibrado é alicerçado com a observância das normas ambientais e, em programas de combate à poluição e fomento à sustentabilidade, tais

como: otimizar o uso de matérias-primas e energia como forma de contribuir para a conservação dos recursos naturais; respeitar o meio ambiente no desenvolvimento de suas atividades, produtos e serviços, utilizando práticas e medidas que assegurem a prevenção da poluição, a redução de impactos ambientais negativos e a melhoria do nosso desempenho ambiental;

9. TOMADA DE DECISÕES

Toda e qualquer decisão a ser tomada no âmbito interno, negocial empresarial, devem ser tomadas observando as seguintes diretrizes:

- I. Trata-se de decisão contrária a legislação? *NÃO DEVE SER TOMADA.*
- II. Trata-se de decisão contrária ao presente Código de Ética, valores ou cultura do Instituto Talentos? *NÃO DEVE SER TOMADA.*

Na dúvida em qualquer das perguntas acima, ou na existência de algum conflito, o supervisor direito ou a Comissão de Ética e Conduta deve ser consultada.

10. CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses ocorre sempre que houver algum benefício próprio em confronto à ética ou aos interesses do Instituto Talentos, assim sendo devemos evitar:

- Exercer qualquer tipo de discriminação/favorecimento e/ou apadrinhamento nos processos de recrutamento e seleção;
- Receber vantagens e presentes;
- Adquirir produtos ou serviços em condições privilegiadas de fornecedores da empresa.

Da mesma forma, brindes, hospitalidades, descontos, doações e patrocínios deverão observar os princípios éticos deste Código, sendo vedada sua utilização para obtenção de favorecimento, benefício pessoal ou vantagem indevida.

Na dúvida em qualquer das situações acima, o supervisor direto ou a Comissão de Ética e Conduta deve ser consultada.

11. RELACIONAMENTO INTERNO

O relacionamento interno entre os colaboradores deve prezar pela total urbanidade e respeito, independente da hierarquia existente, assim sendo é de extrema importância:

- Zelar para que as relações hierárquicas sejam as mais saudáveis possíveis, norteadas pelo respeito mútuo entre os colaboradores;
- Não exercer qualquer tipo de prática de discriminação, seja por Etnia; Sexo; Orientação Sexual; Religião; Estado Civil; Deficiência Física; Idade; Regionalidade; Restrição de Crédito; ou outros tipos de discriminação;
- Manter um ambiente de trabalho respeitoso saudável e produtivo, sem intimidação e assédios de qualquer natureza, como o assédio moral e sexual, violência verbal, gestual ou física, intimidação, humilhação, desqualificação, constrangimento, coação, ameaça, omissão e outras, atuando para sua eliminação.

As condutas acima indicadas serão tratadas com o rigor necessário, independente de ocorrerem dentro ou fora das dependências do Instituto Talentos.

12. RELACIONAMENTO EXTERNO

12.1 PARCEIROS, CLIENTES E GOVERNO

Todo trabalho construído e desenvolvido pelo Instituto Talentos tem como pressuposto e inspiração a satisfação dos parceiros, clientes e governo, com esse objetivo, todo e qualquer relacionamento deve observar:

- Transparência na relação, concedendo com prioridade e clareza toda e qualquer informação de interesse e que não seja protegida por sigilo industrial;
- Priorizar a satisfação dos parceiros, clientes e governo, sem infringir qualquer norma ética ou cultura do Instituto Talentos;
- Respeitar as normas de proteção ao consumidor, em especial ao agir com honestidade na publicidade e na prestação dos serviços;
- Conferir atenção especial ao pós-prestação de serviços, permitindo o amplo acesso e esclarecimentos sobre o serviço prestado;
- Observância das disposições da Lei 13.709/18 que regulamenta a Proteção de Dados Pessoais (LGPD); Lei n. 12.965/14 que estabelece Princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil; Lei Brasileira Anticorrupção Nº 12.846/13, Lei de Licitações Nº 14.133/21; Lei da Improbidade Administrativas Nº 14.230/21; dentre outras normas correlatas no relacionamento com entes públicos;
- As propostas, convênios e contratos serão conduzidos estritamente como previsto, nenhuma vantagem, proposta ou contatos adicionais serão tolerados, senão aqueles estritamente celebrados.

Na dúvida em qualquer das situações acima, o supervisor direto ou a Comissão de Ética e Conduta deve ser consultada.

12.2 FORNECEDORES

Toda relação com fornecedores deve ser conduzida conforme procedimentos internos de solicitação e propostas, seleção, avaliação e escolha, com base nas seguintes diretrizes:

- Não usar do seu cargo ou função para inferir, influenciar ou exercer qualquer tipo de pressão ou coação nas contratações de fornecedores das quais obtenha benefícios – direto ou indireto;
- Não influenciar a tomada de decisão em virtude de relações pessoais;
- Não se valer da função para lograr proveitos pessoais, receber propinas, comissão ou vantagens de qualquer espécie em razão de suas atribuições;
- Agir com justiça, integridade e imparcialidade na aquisição de produtos e serviços, priorizando o relacionamento com empresas socialmente responsáveis;
- Selecionar os fornecedores com base na maior qualidade, preço, expertise, maior credibilidade e reputação no mercado.

12.2.1 DUE DILIGENCE

Antes da contratação ou formalização de parcerias, o Instituto Talentos poderá realizar procedimento de diligência prévia (Due Diligence), compatível com a natureza e o risco da contratação, visando avaliar a idoneidade, reputação e conformidade ética do futuro parceiro.

Sempre que aplicável poderão ser verificados:

I – Regularidade jurídica;

II – Regularidade fiscal;

III – Capacidade técnica;

IV – Histórico de sanções administrativas;

V – Existência de condenações por fraude ou corrupção;

VI – Reputação institucional;

VII – Aderência aos princípios deste Código.

Caso sejam identificados riscos relevantes, a Comissão de Ética poderá recomendar medidas mitigadoras ou a não contratação.

12.2.2 MONITORIAMENTO DE FORNECEDORES

Durante toda a vigência contratual, os fornecedores e parceiros deverão manter comportamento compatível com os princípios deste Código.

O Instituto Talentos poderá realizar avaliações periódicas da execução contratual, verificando aspectos relacionados à integridade, cumprimento das obrigações legais, qualidade dos serviços prestados e observância das normas anticorrupção.

Constatada irregularidade relevante, poderão ser adotadas medidas administrativas, inclusive suspensão ou rescisão contratual, observados o contraditório e a ampla defesa.

12.3 CONCORRENTES

Toda conduta e tomada de decisão deve priorizar o cliente pautado na ética e transparência. Sob este alicerce, não será tolerada qualquer conduta que caracterize concorrência desleal e anticompetitiva, tais como:

- Combinação de preços;
- Divisão de clientes e mercado;
- Uso de informações privilegiadas;

13. CONFIABILIDADE E SIGILO INSTITUCIONAL

Toda e qualquer informação interna é protegida por sigilo institucional, não podendo em hipótese alguma ser divulgada, compartilhada ou relatada externamente sem o expresso consentimento do Instituto Talentos. Este sigilo atinge igualmente as informações relacionada aos colaboradores, assim sendo, devemos:

- Manter absoluto sigilo de informações pessoais e institucionais que não devem ser de domínio público, sendo também vedado o seu uso em benefício próprio;
- Obter prévia autorização formal da Diretoria para realização de estudos, pesquisas, pareceres e outros trabalhos de sua autoria ou participação, a título de publicação ou exposição, em benefício próprio, que envolvam quaisquer assuntos institucionais;
- Não retirar ou obter reprodução de qualquer documento, sem prévia autorização do seu superior imediato.

14. IMAGEM INSTITUCIONAL E REPRESENTAÇÃO DO INTAL

Todo colaborador carrega consigo a imagem do Instituto Talentos, não sendo tolerado condutas que violem a ética, moral e as leis vigentes, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele. É fundamental o uso de roupas adequadas ao ambiente de trabalho, cuidando da sua aparência e higiene pessoal.

CAPÍTULO V

15. CANAIS DE INTEGRIDADE

15.1 OUVIDORIA

A Ouvidoria do INSTITUTO TALENTOS é o canal institucional destinado ao recebimento de manifestações, tais como sugestões, elogios, reclamações, dúvidas, solicitações e denúncias.

Para o registro de denúncias, o INTAL disponibiliza em seu site institucional **Canal de Denúncia direcionado à Ouvidoria**, por meio do qual o interessado poderá acessar formulário eletrônico próprio para registrar seus dados e apresentar seu relato.

As manifestações recebidas serão submetidas à triagem inicial e encaminhadas para tratamento de acordo com sua natureza.

As manifestações relacionadas a possíveis violações deste Código, irregularidades ou questões de integridade serão encaminhadas à **Comissão de Ética e Conduta**, observados os procedimentos internos aplicáveis.

As manifestações serão tratadas com confidencialidade, observadas as normas de proteção de dados e as garantias de proteção contra retaliação.

Site: www.institutotalentos.org.br

E-mail: ouvidoria@institutotalentos.org.br

15.2 PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

O Instituto Talentos assegura proteção ao denunciante de boa-fé, vedando qualquer forma de retaliação, perseguição, constrangimento, discriminação ou prejuízo decorrente da utilização dos canais institucionais de denúncia.

As manifestações poderão ser apresentadas de forma identificada ou, quando permitido pela legislação, de forma anônima, sendo assegurado tratamento confidencial às informações recebidas.

Qualquer ato de retaliação será considerado falta grave e poderá ensejar aplicação das penalidades previstas neste Código.

15.3 TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS

As denúncias recebidas serão registradas, analisadas e classificadas conforme sua natureza e gravidade.

Sempre que houver indícios mínimos de irregularidade será instaurado procedimento interno de apuração, observando:

I – Confidencialidade;

II – Imparcialidade;

III – Contraditório;

IV – Ampla defesa;

V – Preservação das provas;

VI – Rastreabilidade das decisões.

Concluída a apuração, a Comissão de Ética e Conduta, por deliberação colegiada, emitirá parecer indicando as providências cabíveis. A Coordenadora não exercerá, isoladamente, poderes de investigação, decisão ou aplicação de sanções, cabendo-lhe organizar os trabalhos, convocar reuniões, acompanhar os encaminhamentos e assegurar o regular funcionamento da Comissão.

15.4 CANAL DE SUPORTE

Sempre que houver dúvida a respeito da interpretação, aplicação ou cumprimento do presente Código de Ética e Conduta, os colaboradores e demais interessados poderão utilizar o Canal de Suporte do INTAL.

O Canal de Suporte será disponibilizado por meio da Ouvidoria do INTAL, pelo endereço eletrônico:

ouvidoria@institutotalentos.org.br

O INTAL disponibiliza, ainda, em seu site institucional, seção de **Perguntas e Respostas Frequentes (FAQ)**, destinada a orientar colaboradores e demais interessados sobre a aplicação do Código de Ética e Conduta, das políticas do Programa de Integridade e sobre situações práticas relacionadas à ética e à conduta institucional.

As manifestações relacionadas a possíveis violações deste Código, irregularidades ou questões de integridade recebidas por esse canal serão tratadas de acordo com os procedimentos aplicáveis à Ouvidoria e à Comissão de Ética e Conduta, observados o sigilo, a confidencialidade e a proteção contra retaliações.

15.5 CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

Toda denúncia, suporte, questionamento ou comunicação serão mantidos em total sigilo, os quais deverão ser tratados e dada a devida conclusão somente entre a Comissão de Ética e Conduta e envolvidos.

CAPÍTULO VI

MONITORAMENTO E CONTROLE

16. MONITORAMENTO E CONTROLE

Compete a Comissão de Ética e Conduta, a interpretação deste Código, para efeito de consultas, informações e emissão de relatórios ou pareceres sobre seu teor, bem como analisar fatos ou condutas consideradas passíveis de infringir princípio ou norma.

A observância do Código tem a finalidade de prevenir situações que possam configurar descumprimento de suas normas, orientando e aconselhando sobre a conduta ética do colaborador, bem como dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas de ética e conduta e de deliberar sobre os casos omissos.

A Ouvidoria deverá encaminhar para a Comissão de Ética e Conduta toda comunicação de descumprimento do presente código.

Identificada uma não conformidade, seja pelos canais de denúncia, auditoria ou qualquer outro meio, deverá ser dado o imediato tratamento com a adoção de medidas coercitivas e reparadoras.

16.1 AUDITORIA DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade será submetido a avaliações periódicas destinadas a verificar sua efetividade, podendo envolver auditorias internas, auditorias independentes, avaliações documentais, entrevistas, análise de indicadores e verificação da aderência às normas legais e institucionais.

Os resultados das auditorias subsidiarão a elaboração dos planos de melhoria contínua.

16.2 INDICADORES

Para avaliação da efetividade do Programa de Integridade poderão ser utilizados, entre outros, os seguintes indicadores:

- Quantidade de treinamentos realizados;
- Percentual de colaboradores treinados;
- Denúncias recebidas;
- Denúncias concluídas;
- Prazo médio de apuração;
- Medidas corretivas implementadas;
- Auditorias realizadas;
- Avaliações de risco concluídas;
- Ações preventivas implementadas;
- Revisões deste Código.

Os indicadores serão utilizados exclusivamente para fins de aperfeiçoamento da governança institucional.

17. PENALIDADES

A Comissão de Ética e Conduta é responsável pela apuração dos fatos, podendo propor sanções e penalidade de acordo com a gravidade da infração, apresentando-as como recomendação de conduta a Presidente.

As penalidades pode ser:

- Advertência verbal;
- Advertência formal;
- Suspensão;
- Demissão sem justa causa;
- Demissão com justa causa.

17.1 MEDIDAS CORRETIVAS

Além das penalidades previstas neste Código, poderão ser adotadas medidas corretivas destinadas a prevenir novas ocorrências, incluindo:

I – Treinamentos complementares;

II – Revisão de procedimentos;

III – Fortalecimento dos controles internos;

IV – Acompanhamento funcional;

V – Atualização de normas internas;

VI – Revisão de processos administrativos.

Sempre que possível, as medidas corretivas terão caráter educativo e preventivo, sem prejuízo das sanções disciplinares cabíveis.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

18. PLANO ANUAL DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade do Instituto Nacional Talentos de Inclusão Profissional – INTAL será executado mediante Plano Anual de Integridade, elaborado pela Comissão de Ética e Conduta e aprovado pela Diretoria do INTAL.

O Plano Anual de Integridade estabelecerá as ações, metas, responsáveis, indicadores e cronograma necessários ao fortalecimento da cultura ética, da prevenção de riscos, da melhoria contínua dos controles internos e da efetividade do Programa de Integridade.

Entre outras ações, poderão compor o Plano Anual de Integridade:

- I – Capacitações e treinamentos;
- II – Campanhas de conscientização;
- III – Avaliação periódica dos riscos de integridade;
- IV – Revisão dos normativos internos;
- V – Monitoramento dos indicadores de integridade;
- VI – Auditorias e verificações internas;
- VII – Fortalecimento dos canais de denúncia;
- VIII – Avaliação da efetividade do Programa de Integridade;
- IX – Elaboração do Relatório Anual de Integridade.

O Plano Anual de Integridade poderá ser revisto sempre que houver alterações relevantes na legislação, na estrutura organizacional ou nos riscos institucionais identificados.

19. DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Código de Ética e Conduta entrará em vigor a partir de sua data de aprovação.

MENSAGEM FINAL

“No Instituto Talentos, a integridade é um compromisso permanente que orienta nossas decisões, fortalece nossa missão institucional e reafirma nossa responsabilidade com a sociedade, com nossos parceiros e com todos aqueles que confiam em nosso trabalho.”

JULIANA SEGANTIN LAMOUNIER DE MOURA
DIRETORA PRESIDENTE



PROVAÇÃO PELA DIRETORIA DO INTAL

A presente Revisão nº 04 – Agosto/2026 do Código de Ética e Conduta – Programa de Integridade do Instituto Nacional Talentos de Inclusão Profissional – INTAL foi aprovada pela Diretoria do INTAL em 17 de agosto de 2026.

Documento assinado digitalmente
gov.br JULIANA SEGANTIN LAMOUNIER DE MOURA NABARRO
Data: 17/08/2026 14:50:12-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

JULIANA SEGANTIN LAMOUNIER DE MOURA NABARRO
DIRETORIA PRESIDENTE

 Documento assinado digitalmente por:
BERNARDO RODRIGUES LAMOUNIER DE MOURA
330.674.918-40
2026-08-17T13:06:43.356058

BERNARDO RODRIGUES LAMOUNIER DE MOURA
DIRETOR SECRETÁRIO GERAL

Documento assinado digitalmente
gov.br RODRIGO LAMOUNIER DE MOURA NABARRO
Data: 17/08/2026 23:28:51-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

RODRIGO LAMOUNIER DE MOURA NABARRO
DIRETOR FINANCEIRO E ADMINISTRATIVO