
CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



Instituto
Socioambiental

Controle de Versões

Versão	Data	Organizadores	Status
1	Agosto de 2021	Adriano Bonfim, André Villas Boas, Fabio Endo, Guilherme Ake, Jeferson Straatmann, João Pedro Maldos, Rodrigo Junqueira e Tânia Matsunaga	Fora de uso
2	Outubro de 2021	Adriano Bonfim, André Villas Boas, Fabio Endo, Guilherme Ake, Jeferson Straatmann, João Pedro Maldos, Rodrigo Junqueira e Tânia Matsunaga	Fora de uso
3	Junho de 2022	André Villas Boas, Beatriz Moraes Murer, Fabio Endo, Frederico Viegas, Guilherme Ake, Maria Inês Zanchetta, Marta Maria Azevedo, Rodrigo Junqueira, Sandra Ribeiro e Tânia Matsunaga	Fora de uso
4	Dezembro de 2022	Beatriz Moraes Murer, Fabio Endo, Frederico Viegas, Guilherme Ake, Maria Inês Zanchetta, Marta Maria Azevedo, Rodrigo Junqueira, Sandra Ribeiro e Tânia Matsunaga	Fora de uso
5	Março de 2024	Beatriz Moraes Murer, Fernando Prioste, Luciana Betiol, Marta Maria Azevedo e Sandra Ribeiro	Vigente

SUMÁRIO

1. Apresentação	1	5. Canal de Comunicação e Denúncia	14
1.1. O ISA	2	5.1. Plataformas de registro	14
1.2. Missão do ISA	2	5.2. Orientação para lidar com possíveis casos de conflitos e denúncias	14
1.3. Sobre este Código de Ética e Conduta	2	5.3. Garantia de Não Retaliação e Confidencialidade	14
1.4. A quem se aplica	2	6. Comitê de Conformidade	16
2. Conjunto de Princípios e Valores do ISA	3	6.1. Composição do Comitê de Conformidade.....	16
3. Definições sobre Ética e Conduta	4	6.2. Verificação e Medidas Disciplinares	17
4. Diretrizes de Conduta	4	7. Ciência e Comprometimento com este Código de Ética e Conduta	18
4.1. Atendimento às Leis e aos Princípios do ISA	4	8. Dúvidas, comentários e sugestões sobre o Programa de Conformidade.....	19
4.2. Imagem e Reputação	4	Anexo - Modelo de Termo de Compromisso	20
4.3. Marca e Identidade Visual	5		
4.4. Propriedade Intelectual e Confidencialidade	5		
4.5. Combate à Fraude e Corrupção	6		
4.6. Imparcialidade e Conflito de Interesses	6		
4.7. Ambiente de Trabalho e Colaboração	6		
4.8. Segurança e Saúde do Trabalhador	7		
4.9. Pluralidade e Equidade.....	8		
4.10. Machismo, Racismo, Discriminação e Assédio	9		
4.11. Responsabilidade Financeira	9		
4.12. Premiações, consultorias e participações remuneradas	9		
4.13. Presentes, brindes e hospitalidades.....	10		
4.14. Relacionamento com Governo	10		
4.15. Relacionamento com Financiadores	11		
4.16. Relacionamento com Organizações da Sociedade Civil e Empresas Privadas ...	11		
4.17. Relacionamento com Comunidades Locais e suas Associações	11		
4.18. Relacionamento com Fornecedores de Bens e Serviços	12		
4.19. Relacionamento com Imprensa	12		
4.20. Bens e Patrimônios	12		
4.21. Segurança da Informação	13		
4.22. Site institucional e Mídias Sociais	13		

1. APRESENTAÇÃO

1.1. O ISA

O Instituto Socioambiental (ISA) é uma associação civil, sem fins lucrativos, sem filiação a partidos políticos e sem subscrever distinções de fé, raça, etnia, classe, orientação sexual ou gênero, qualificada como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip), fundada em 22 de abril de 1994, por pessoas com formação e experiência marcante na luta por direitos sociais e ambientais. Com sede em São Paulo (SP), possui sedes em Brasília (DF), Manaus (AM), Boa Vista (RR), São Gabriel da Cachoeira (AM), Canarana (MT), Eldorado (SP) e Altamira (PA).

A atuação do ISA se dá por meio de programas e projetos que se articulam em diferentes níveis – regional e nacional – exigindo arranjo organizacional integrado e ao mesmo tempo independente. A governança se dá por meio da convivência de uma estrutura central, representada nas suas instâncias de decisão e gestão, com arranjo de gerenciamento dos Programas com relativa autonomia. Neste contexto, os Programas Regionais possuem uma estrutura de gestão política e administrativa-financeira complementar, compatível com o tamanho, complexidade e dispersão territorial.

1.2. Missão do ISA

O ISA tem como missão institucional promover a defesa de bens e direitos sociais, coletivos e difusos relativos ao meio ambiente, ao patrimônio cultural, aos direitos humanos e dos povos indígenas, quilombolas e populações tradicionais. Produz estudos, pesquisas, projetos e programas que promovam a sustentabilidade socioambiental, divulgando a diversidade cultural e biológica do país.



1.3. Sobre este Código de Ética e Conduta

Com o intuito de reforçar e preservar nossos princípios e valores, tornou-se fundamental a institucionalização de um Programa de Integridade, para que esses valores sejam incorporados não só pelas nossas colaboradoras, mas também pelas nossas parceiras, prestadoras de serviço e fornecedoras.

Esse Código de Ética e Conduta se derivou da necessidade, diante da dimensão do ISA e da complexidade e pluralidade de nossas relações, de uma linguagem capaz de promover o entendimento e a adesão das nossas colaboradoras e parceiras, estimulando a responsabilidade compartilhada no nosso dia-a-dia.

Alinhado com o direcionamento do ISA em promover a pluralidade e a equidade, este Código de Ética e Conduta incorpora a **linguagem feminina**. Ou seja, em todos os casos em que houver palavras que se aplicam a todas as pessoas, os termos estarão também no feminino. Trata-se de uma forma de institucionalizar a preocupação de trazer uma linguagem mais inclusiva e valorizadora, ao mesmo tempo que cumprindo com as normas linguísticas.

Exemplo:

Ao invés de “fornecedores”, “colaboradores” ou “parceiros” para nos referirmos a tais coletivos de pessoas, trazemos, respectivamente, “fornecedoras”, “colaboradoras” e “parceiras”.

1.4. A quem se aplica

Este Código de Ética e Conduta se aplica obrigatoriamente ao público interno do ISA, devendo reger assim as ações e os comportamentos de toda nossa equipe e instâncias diretivas da organização.

Adicionalmente, o Código se aplica aos públicos externos com os quais as equipes do ISA interagem, sejam representantes do governo, de instituições financiadoras, organizações da sociedade civil, empresas privadas, entidades fornecedoras de bens e serviços e imprensa. Os demais atores que de alguma forma interagem com o ISA devem pautar suas relações com o ISA baseados neste Código, no que for aplicável.

O Código se aplica em todos os ambientes do ISA, sejam físicos ou virtuais, em atividades síncronas ou assíncronas, tais como plataformas de trabalho e formação remotas ou híbridas. Se aplica, ainda, quando a equipe interna do ISA estiver representando a instituição em eventos realizados no ISA ou fora da instituição.

2. CONJUNTO DE PRINCÍPIOS E VALORES DO ISA

Socioambiental se escreve junto: Praticar a síntese socioambiental é o desafio do presente. Viver na diversidade e respirar com a profusão de espécies e povos, esticando o olhar até onde a vista alcança, é ato de subversão, é opor-se ao paradigma do “crescimento a qualquer custo”, é o que nos move.

Desenvolvimento sim, de qualquer jeito não: Não existe uma dimensão do desenvolvimento econômico, da justiça social e do progresso em geral que não seja ambiental. Ambiente é o nome da coisa toda, do problema inteiro. Ambiente é só uma outra palavra para as condições fundamentais da nossa existência. Ou o desenvolvimento é sustentável ou não é desenvolvimento.

Sustentabilidade não é sujeito nem objeto, tem que ser ação: Trabalhamos sim para o desenvolvimento, só que aquele da dimensão humana, que acontece com justiça social. Entendemos, compartilhamos e atuamos para que igualdade, sustentabilidade, liberdade, direitos humanos se consolidem como conceitos-guia e nunca como atributos de consumo inconsciente, como vem acontecendo.

Ajudar a segurar o céu: Os xamãs – eles que conseguem transitar entre todos os mundos alertam que nossa sociedade com suas escolhas está colocando tudo a perder, transformando tudo em mercadoria. Seguindo os ecos do Xamã, trabalhamos para impedir que o céu despenque sobre nossas cabeças e para permitir que ele fique ali, nos dando seu azul e criando o espaço onde é possível respirar.

Conexão humana como princípio orientador da nossa conduta: Tudo aquilo que nos conecta a nós mesmos, ao outro e a todas as pessoas, é potência para a transformação. A percepção da complexidade da realidade com que lidamos no nosso trabalho, não deve nos imobilizar, mas, ao contrário, deve nos convidar ao coletivo, à leveza, ao olho no olho e ao coração à frente. A rede é sempre mais forte quando tecida em várias mãos, com justiça, coesão e coerência.

Combate ativo ao racismo, à discriminação e ao preconceito: Não toleramos, discriminação e preconceito de gênero, raça, cor, religião, orientação sexual, opção político partidária, idade, status social ou restrições física ou mental. Comprometemo-nos a respeitar todas as convenções e tratados sobre o tema, sobretudo a igualdade de todas as pessoas perante a lei. A prática de atos de discriminação e preconceito cometidos por funcionários do ISA, principalmente no âmbito de trabalho, são passíveis, conforme o caso, de análise e de providências pela Instituição.

Cada vez que o ISA avança, ninguém fica para trás: Nosso compromisso com um ambiente de trabalho onde todas as pessoas, independentemente da posição ocupada, cooperem, se respeitem e vejam seu trabalho valorizado é o ponto de partida para garantir uma atmosfera de bem viver e bom convívio. Os processos de tomada de decisões institucionais se pautam pela inclusão, o respeito, a tolerância e a gentileza.

Alegria e cuidado são fundamentais e andam lado a lado: O cuidado com aqueles que nos circundam, a legitimação da pluralidade, o respeito à diferença e a prática da empatia corroboram na transformação do ambiente de trabalho em um espaço de realização de potenciais e de sonhos.

Burocracia na medida certa e transparência sem medidas: Apostamos nos processos burocráticos necessários para o bom funcionamento do Instituto, zelamos para que sejam equitativos e igualitários, e valorizamos a transparência em relação à aplicação de tais procedimentos.



3. DEFINIÇÕES SOBRE ÉTICA E CONDOTA

Ética e conduta devem andar lado a lado. A ética, espelho dos princípios e valores da instituição, orienta como as pessoas devem atuar na organização. As condutas, por sua vez, pautam os comportamentos e as maneiras de agir à luz da orientação que emana da ética.

4. DIRETRIZES DE CONDOTA

A seguir é apresentado um conjunto de 22 diretrizes de conduta esperadas de todas as pessoas público-alvo deste Código de Ética e Conduta. Cada diretriz expressa o ideal de comportamento esperado na conduta, e nos casos de suspeitas ou evidências de descumprimento, consultar o procedimento de tratativas no capítulo 5.2 - **Orientação para lidar com possíveis casos de conflitos e denúncias.**

4.1. Atendimento às Leis e aos Princípios do ISA

Toda equipe interna do ISA, todas as pessoas que prestam eventuais consultorias, assessorias contratadas e “stakeholders” (indivíduos que se relacionam com a instituição), devem respeitar toda legislação, normas e regulamentos aplicáveis no país, bem como os tratados e acordos internacionais dos quais o país é signatário, como a Convenção n.º 169 da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção sobre Diversidade Biológica e a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Devem também cumprir com os princípios do ISA estabelecidos no seu estatuto, neste Código de Ética e Conduta, no regimento interno e nos compromissos com instituições financiadoras e parceiras.

Os direitos dos povos e comunidades tradicionais, indígenas e quilombolas devem ser reconhecidos e respeitados.

4.2. Imagem e Reputação

O ISA zela por sua reputação e sua imagem, construídas ao longo dos anos e orientadas pela seriedade, ética, profissionalismo e excelência no trabalho. Na produção e divulgação de informações, o ISA preza pela confiabilidade das fontes, origens das informações, referências aos estudos completos citados e elaborados.

Para tanto, a equipe interna deverá portar-se em consonância com a legislação vigente e com padrões éticos compartilhados pela sociedade e refletidos aqui neste Código de Ética e Conduta, não adotando posturas ou atitudes que possam comprometer a imagem, a reputação e os interesses do ISA e/ou das organizações, associações ou comunidades parceiras.

4.3. Marca e Identidade Visual

O ISA dispõe de identidade visual própria, protegida por leis de propriedade intelectual. A organização rege a aplicação de sua marca em plataformas digitais ou impressas de acordo com o Manual de Uso da Marca. Toda e qualquer utilização da marca da instituição deve ser submetida à aprovação das Coordenações e da Secretaria Executiva.

4.4. Propriedade Intelectual e Confidencialidade

O ISA é detentor de todos os direitos autorais patrimoniais, nos termos da lei de direitos autorais, resultantes das produções de sua equipe interna e de consultorias externas, decorrentes de estudos, projetos e/ou quaisquer trabalhos produzidos, incluindo, mas não se limitando, a obras resultantes de pesquisas, acervo documental, mapas, audiovisual e fotográfico, monitoramento, produções documentais de qualquer natureza relacionadas a estratégias em políticas públicas, planos de engajamento e/ou atuação sob demanda dentre outros produtos ou serviços de rotina.

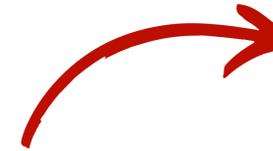
No caso de produções junto a parcerias locais, é essencial que haja consentimento das partes, bem como direitos de exploração compartilhados. Nas produções que envolvam especificamente acesso a conhecimentos tradicionais e/ou desenvolvimento de produtos e processos com povos e comunidades tradicionais, o ISA defenderá os direitos de propriedade intelectual desses povos.

A publicação de pesquisas acadêmicas autorais por sua equipe interna e de consultoria decorrente de atividades promovidas pela instituição é permitida desde que o vínculo acadêmico seja de conhecimento do ISA ou que a submissão do trabalho para publicação seja notificada. O envolvimento e apoio do ISA deve ser devidamente citado nos trabalhos publicados.

Cabe a toda equipe interna do ISA zelar pelo sigilo profissional consistente em: preservar e manter reserva sobre as informações e estratégias de atuação do ISA e de organizações, associações ou comunidades parceiras; manter uma postura de discrição e zelar por uma relação de confiança; e não dar publicidade às questões e assuntos reservados e/ou do interesse dessas parcerias ou do próprio ISA. É atribuição das Coordenações assinalar o status dessas informações.

Não é permitido a qualquer indivíduo que se desvincule do ISA que copie, grave, fotografe ou reproduza, sob qualquer forma ou meio, quaisquer arquivos e/ou documentos, eletrônicos ou não, sem prévia e expressa autorização da instituição.

As informações confidenciais não incluem aquelas que tenham entrado em domínio público, exceto como resultado de divulgação não autorizada pela parte interessada ou pelo ISA.



4.5. Combate à Fraude e Corrupção

Toda a equipe do ISA deve estar engajada em prevenir e evitar atos que possam fomentar a ilicitude. Não são aceitas práticas de suborno, desvio de recurso, propina, favoritismo, extorsão e má administração.

O ISA adota a definição de que corrupção é o "abuso do poder para benefício pessoal ou organizacional".

Há um conjunto de normas internas e de procedimentos estabelecidos de modo a garantir o bom uso dos recursos financeiros e sua transparência, que devem ser seguidos por todas as pessoas da instituição.

Anualmente, é realizada a auditoria institucional e de projetos da instituição, por indivíduos externos e independentes, atendendo às leis anticorrupção e leis correlatas bem como às normas brasileiras e internacionais de contabilidade e auditoria.

O ISA conta com o Conselho Fiscal que fiscaliza todos os aspectos financeiros da instituição e avaliza os relatórios dos auditores. Ademais, a Assembleia se reúne de modo regular para fins de acompanhamento, controle, fiscalização e aprovação das contas e atividades da organização.

As demonstrações contábeis são publicadas em Relatórios Financeiros Auditados anualmente no site do ISA, juntamente de seus Relatórios de Atividades.

4.6. Imparcialidade e Conflito de Interesses

Um conflito de interesse (seja ele financeiro ou não financeiro) ocorre quando os interesses pessoais de uma pessoa competem ou conflitam com os interesses da Instituição. Por isso, devemos evitar que as atividades da equipe colaboradora e suas relações pessoais, inclusive familiares, conflitem com os interesses e os procedimentos do ISA. Em caso de dúvida sobre se há ou não conflito de interesse, a equipe deve consultar suas Coordenações ou a Secretaria Executiva.

Cada membro da equipe interna do ISA deve cuidar para que eventuais atividades paralelas de ordem pessoal não impactem seu desempenho de forma prejudicial, nem dos demais integrantes da instituição.

O ISA manterá atualizado um formulário de declaração de conflito de interesse para que toda a equipe interna informe a existência de relações pessoais, familiares, societárias ou associativas com agentes privados e públicos.

4.7. Ambiente de trabalho e colaboração

O ISA valoriza ambientes de trabalho onde toda a equipe interna e instância diretiva, independentemente da posição ocupada, convivam em alto grau de cooperação e respeito, pautada por seu conjunto de princípios e valores.

A fim de possibilitar que um bom ambiente de trabalho seja manifestado na prática de sua equipe, o ISA definiu e valoriza os seguintes lemas:

- **Integração criativa em movimento** – Fazemos coletivamente e com cuidado!
- **Transparência e Comunicação** – Com diálogo: a burocracia, os processos e os papéis têm propósito, são transparentes, equitativos e igualitários.
- **Proatividade** – Disposição e disponibilidade para colaboração, escutando os limites de cada pessoa e de seus papéis.
- **Cuidado e Respeito** – Zelar pela empatia, cuidado, respeito, gentileza e cooperação entre as pessoas, bem como pelo respeito à carga de trabalho acordada e coerente com sua função.
- **Gestão de tomada de decisão** – Reuniões são espaços para reflexão, encontro, tomada de decisão e partilha de informações. Têm pauta definida, sentido combinado, todas as pessoas presentes e participantes.
- **Reconhecimento** – O trabalho de todas as pessoas é valioso e reconhecido. Todas as pessoas importam e são importantes!

4.8. Segurança e Saúde do Trabalhador

O ISA tem como compromisso a promoção do trabalho conforme estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o que implica atuar na garantia dos direitos do trabalho, na promoção de emprego produtivo e de qualidade, na ampliação da proteção social e no fortalecimento do diálogo social.

Nesse sentido, ao ISA compete prover:

1. Igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho;
2. Trabalho com condições justas, incluindo a remuneração e a preservação da saúde e segurança da equipe interna;
3. Proibição do trabalho infantil;
4. Liberdade sindical; e
5. Proteção contra riscos sociais.

São deveres de cada membro da equipe interna do ISA:

1. Relatar às Coordenações ou à Secretaria Executiva e/ou à profissional de Desenvolvimento Humano Organizacional todos os acidentes e incidentes¹ de trabalho que ocorram nas dependências da instituição, ou a seu serviço, com profissionais, pessoas terceirizadas, parceiras ou prestadoras de serviços – vide item 5. Canal de Comunicação e Denúncia;
2. Preservar a limpeza, organização e segurança nos locais de trabalho;
3. Informar à Coordenação ou à Secretaria Executiva sempre que houver situações de risco no ambiente de trabalho;
4. Comunicar à Coordenação ou à Secretaria Executiva caso estejam passando por tratamento médico que utilize medicamentos que interfiram no desempenho das atividades e que possam comprometer a sua segurança ou a de colegas de trabalho.

¹INCIDENTE: EVENTO QUE TEM POTENCIAL PARA ORIGINAR UM ACIDENTE DO TRABALHO

4.9. Pluralidade e Equidade

O ISA é uma instituição que preza pela equidade e pelo respeito a toda e qualquer pessoa, independente de origem, cor, raça, identidade de gênero, sexualidade, deficiência, idade e outras diversidades, não tolerando nenhum tipo de preconceito, discriminação, assédio ou constrangimento. O ISA está comprometido com a constante busca pela equidade, visando condições cada vez mais justas e menos díspares de trabalho e desenvolvimento profissional.

O ISA entende os direitos das mulheres no mesmo contexto de respeito e promoção de direitos humanos, como à terra, à cultura e à organização social autônoma dos povos indígenas, quilombolas e outras comunidades tradicionais. O ISA é uma instituição que preza pela equidade e pelo respeito a toda e qualquer pessoa, independente de origem, cor, raça, identidade de gênero, sexualidade, deficiência, idade e outras diversidades, não tolerando nenhum tipo de preconceito, discriminação, assédio ou constrangimento. O ISA está comprometido com a constante busca pela equidade, visando condições cada vez mais justas e menos díspares de trabalho e desenvolvimento profissional.

As coordenações devem considerar o equilíbrio de gênero, raça e etnia na composição e na contratação de suas equipes. As equipes técnicas, por sua vez, devem fazer o mesmo ao organizarem suas atividades.

O desenvolvimento profissional, tanto de formação quanto de remuneração, deve ser promovido de forma equitativa, sem discriminação de gênero, raça e etnia.

As coordenações devem considerar o equilíbrio de gênero, raça e etnia na composição e na contratação de suas equipes. As equipes técnicas, por sua vez, devem fazer o mesmo ao organizarem suas atividades.

O desenvolvimento profissional, tanto de formação quanto de remuneração, deve ser promovido de forma equitativa, sem discriminação de gênero, raça e etnia.

4.10 Machismo, Racismo, Discriminação e Assédio

O ISA não tolera comportamento profissional inadequado, como, por exemplo, insinuações, insultos e piadas inapropriadas, ou tratamento desrespeitoso de superiores, subordinados e colegas, ou qualquer tipo de perseguição por meio de ameaças disfarçadas ou explícitas, ou através do posicionamento arbitrário de poder e/ou autoridade, dentre outros.

O ISA também não tolera qualquer tipo de discriminação, machismo, racismo, humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade e constrangimento, seja com base em raça, nível social, nacionalidade, religião, idade, aposentadoria, gênero, estado civil, orientação sexual, deficiência, condição de saúde, gravidez, filiação a sindicato, filiação política, ou outras características protegidas por lei.

Não é tolerado nenhum tipo de assédio, seja ele moral, sexual, derivado de autoridade ou de outro tipo, ou situações traduzidas em desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre pessoas da equipe interna, independentemente do nível hierárquico.



4.11. Responsabilidade Financeira

A equipe interna do ISA e eventuais consultorias e assessorias devem demonstrar responsabilidade fiscal, não gerar déficit no projeto e/ou programa e fazer o melhor uso possível dos recursos.

4.12. Premiações, consultorias e participações remuneradas

Atividades paralelas são aquelas relacionadas direta ou indiretamente com temas de trabalho do ISA, e que são desenvolvidas fora do âmbito de trabalho de cada integrante da equipe e das coordenações, recebendo ou não remuneração pelo seu exercício. Apesar da liberdade de cada indivíduo poder exercer tais atividades, é fundamental que tais práticas não conflitem com interesses do ISA, não produzam impactos negativos significativos relativos ao desempenho individual no trabalho, nem afetem negativamente a imagem do ISA.

a. Não é permitida a realização de atividades paralelas durante o expediente ou nas dependências do ISA. Os ativos do ISA são destinados exclusivamente para atividades profissionais relacionadas à instituição;

As atividades paralelas são regidas pelas seguintes normas:

b. Convites para assumir papéis em Conselhos em outras entidades sem fins lucrativos, bem como em qualquer empresa, devem ser acordados com a Secretaria Executiva;

c. Se houver Conflitos de Interesse, especialmente quando derivados de relacionamento com outras entidades sem fins lucrativos ou empresas, o assunto deve ser levado ao conhecimento da Secretaria Executiva e do Conselho Diretor;

d. Convites para ministrar cursos e/ou palestras, participar de conselhos e fóruns, redigir textos ou participar de atividades análogas, como representante do ISA, sem remuneração, devem, preferencialmente, possuir caráter estritamente voluntário e serem acordados com a Coordenação (se o caso envolver a Coordenação, o acordo deve ser feito com a Secretaria Executiva e o Conselho Diretor). Nos casos em que houver remuneração, o destino da mesma também deve ser previamente acordado com a Secretaria Executiva e o Conselho Diretor;

e. Qualquer premiação pessoal (não inclui presentes e brindes), derivada do desempenho institucional de membro da equipe interna, deve ser notificada à Secretaria Executiva e ao Conselho Diretor e, quando envolver prêmio em dinheiro, seu destino deverá ser previamente acordado.

f. Atividades paralelas remuneradas são permitidas, a exemplo do exercício da docência, desde que: a) realizada fora dos horários pactuados para atuação no ISA, fora das dependências do ISA e sem o uso de quaisquer equipamentos do ISA; b) não conflite ou impacte de forma negativa a agenda e o desempenho da atividade do ISA. A realização dessas atividades deverão ser previamente comunicadas e, se de alguma forma relacionadas com o trabalho no ISA, acordadas com as coordenações.

4.13. Presentes, brindes e benefícios

O ISA entende que o recebimento de presentes, brindes e hospitalidades para sua equipe interna faz parte do relacionamento com os diferentes públicos externos. Porém, para que essa doações se enquadrem dentro dos limites legais e morais, deve-se ter o cuidado de:

- Presentes, brindes e benefícios de valor econômico só poderão ser eventualmente recebidos após diálogo e entendimento com a coordenação ou com a Secretaria Executiva;;
- verificar se a situação não infringe as diretrizes das condutas de Combate à Fraude e Corrupção e Imparcialidade e Conflito de Interesses;
- consultar a Coordenação e/ou Secretaria Executiva, em caso de dúvida.

Nos casos do ISA ser ofertante de presentes, brindes e hospitalidades, os cuidados acima também são aplicáveis.

4.14. Relacionamento com Governo

As relações com governantes ou autoridades públicas deverão ser sempre baseadas na transparência e integridade, bem como nos demais princípios estabelecidos nas Leis nº 9.790/1999 (Lei das OSCIPs) e 12.846/13 (Lei anticorrupção) e seu decreto regulamentador.

O ISA repudia toda e qualquer forma de corrupção, favorecimento, extorsão e propina, em todos os níveis e observa, na íntegra, todas as diretrizes e demandas do Pacto Empresarial pela Integridade.

São proibidas quaisquer práticas de solicitar ou oferecer dinheiro, favores ou quaisquer formas de benefícios, incluindo a utilização de bens e recursos de autoridades e agentes públicos com o objetivo de adquirir ou agilizar qualquer prestação de serviço.

Na hipótese de ocorrerem situações que configurem conflito de interesses com órgãos públicos, o fato deve ser imediatamente reportado à Secretaria Executiva e ao Conselho Diretor.

4.15. Relacionamento com Financiadores

Financiadores são instituições públicas, privadas e empresas que apoiam financeiramente projetos e programas, com os quais o ISA mantém relações não subordinadas, mas compartilha interesses relacionados à sua missão e aos seus objetivos institucionais. É fundamental que todas as iniciativas de captação de recursos estejam em consonância com os objetivos institucionais previstos no nosso estatuto e alinhadas com o planejamento estratégico vigente.

A captação de recursos deve buscar organizações éticas, socioambientalmente responsáveis, que possuam empreendimentos sustentáveis, solidários e cooperativos e que respeitem a autonomia institucional do ISA e de instituições, associações e comunidades parceiras.

É vedada a captação de recursos junto a instituições e empresas:

- a) relacionadas à produção de armas de fogo/munição;
- b) relacionadas à produção de tabaco/fumo;
- c) que estejam envolvidas com trabalho infantil ou qualquer tipo de trabalho forçado;
- d) que promovam qualquer forma de prostituição;
- e) condenadas por fraude ou corrupção;
- f) condenadas por envolvimento em organização criminosa ou lavagem de dinheiro;
- g) condenadas por violação aos direitos humanos;
- h) condenadas por violações aos direitos sociais ou culturais.

4.16. Relacionamento com Organizações da Sociedade Civil e Empresas Privadas

O relacionamento com organizações da sociedade civil e empresas privadas almeja potencializar o resultado das ações das partes de forma complementar aos objetivos institucionais, sem subordinação ou relação trabalhista de uma com a outra.

As relações com organizações da sociedade civil e empresas devem ser baseadas na transparência e integridade e estar ancoradas no compartilhamento de visões, objetivos e atividades complementares dentro das ações locais, regionais, nacionais e internacionais do ISA e sua missão institucional.

Na hipótese de situações de potencial conflito de interesses com essas instituições parceiras, o fato deve ser imediatamente reportado à Secretaria Executiva e/ou ao Conselho Diretor.

4.17. Relacionamento com Comunidades Locais e suas Associações

O ISA trabalha em regime de parceria – sem qualquer relação de subordinação entre as partes – com organizações representativas das comunidades locais em que atua, em conformidade com os objetivos e prioridades definidas nos Planejamentos Estratégicos da instituição.

Os relacionamentos com essas organizações, associações e comunidades locais buscam construir de forma colaborativa os caminhos e soluções voltados à defesa dos seus direitos, à persistência de seus modos de vida, à proteção de seus territórios e à promoção do seu protagonismo político.



O ISA possui uma Política de Salvaguarda de Crianças em Situação de Vulnerabilidade cujo objetivo é prevenir e impedir, no desenvolvimento de nossas atividades e projetos, que as crianças sejam prejudicadas ou tenham seus direitos violados por quaisquer ações da instituição ou de pessoas direta ou indiretamente envolvidas com a organização.

4.18. Relacionamento com Fornecedores de Bens e Serviços

O ISA adota práticas éticas e legais na seleção, negociação e administração de todas as suas atividades, tratando com respeito todas as suas fornecedoras de bens e serviços.

O ISA estimula a aquisição de produtos e serviços de empresas fornecedoras de comunidades tradicionais, organizações sem fins lucrativos e entidades vinculadas ao fortalecimento da economia local.

Devem ser evitadas, ao máximo, contratações de fornecedoras e celebrações de parcerias com quem tenha reputação duvidosa ou não comungue com os princípios éticos praticados pelo ISA. Não é permitido que qualquer membro da equipe interna receba quaisquer valores ou vantagens pessoais de fornecedoras do ISA.

Todas as empresas fornecedoras devem ser informadas e orientadas em relação ao presente Código de Ética e Conduta.

4.19. Relacionamento com Imprensa

O relacionamento do ISA com a imprensa deve ser realizado por intermédio da assessoria de comunicação institucional ou deve ser acompanhado por essa assessoria. Pedidos de entrevistas ou de declaração para a imprensa que recaiam diretamente a membros da equipe interna devem ser encaminhados para a assessoria, que dará os encaminhamentos conjuntamente com os mesmos.

4.20. Bens e Patrimônios

O ISA fornece equipamentos a todos os membros da equipe interna para apoiar seu trabalho. Estes equipamentos são para uso na realização do trabalho e, dessa forma, todos os membros da equipe devem tratar a propriedade do ISA de forma responsável. Os equipamentos são financiados por doações, isso significa que o ISA tem a obrigação de conservar o valor desses objetos de escritório e de campo o maior tempo possível e usá-los com responsabilidade.

Mobiliário e tecnologia não podem ser utilizados para fins pessoais nem removidos das instalações. Equipamentos técnicos e outros materiais podem ser utilizados para trabalhar fora do escritório ou de casa, quando necessário e com a devida autorização.

A propriedade e os direitos relativos a bens imóveis que constituírem o patrimônio do ISA só poderão ser alienados, permutados ou instituídos ônus reais sobre os mesmos, mediante autorização prévia da maioria absoluta dos indivíduos associados fundadores ou efetivos presentes à Assembleia Geral.

4.21. Segurança da Informação

O ISA adota uma série de medidas em termos de segurança da informação que buscam proteger sua propriedade intelectual e dados confidenciais de riscos de perda, vazamentos ou roubo.

Tais medidas estão descritas em um Protocolo Interno de Segurança e vão desde o devido cuidado com a gestão de senhas em dispositivos eletrônicos (computadores, tablets, celulares, redes wi-fi, etc) até os cuidados com os escritórios do ISA, passando por rotinas periódicas de uso de antivírus e criação de backups e em caso de roubo ou perda, as pessoas da equipe interna devem fazer a imediata notificação ao setor de Informática do ISA, para que as devidas providências possam ser tomadas.

4.22. Site institucional e Mídias Sociais

O ISA publica diariamente conteúdo próprio e de instituições parceiras em seu site institucional e redes sociais.

O ISA não publica notícias e press-releases de terceiros, nem aceita conteúdo pago em seu site institucional.



5. CANAL DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIA

O Canal de Comunicação e Denúncia é uma das ferramentas que deve garantir segurança de quem por ele se manifesta, e pela qual qualquer violação das leis vigentes, diretrizes de conduta do Código de Ética e do Regimento Interno podem ser reportadas e encaminhadas para avaliação por parte do departamento de Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO).

O DHO é a estrutura institucional destinada a recepcionar e avaliar denúncias recebidas para, conforme o caso, propor e executar, de maneira dialogada, medidas que se mostrarem necessárias.

Além disso, o canal serve para que dúvidas, críticas ou sugestões sobre o Programa de Integridade possam ser direcionadas e devidamente encaminhadas.

5.1. Plataformas de registro

O Canal de Comunicação e Denúncia do ISA opera via plataforma Espaço Seguro (SafeSpace).

Para garantirmos a possibilidade do anonimato e construirmos uma cultura de confiança, optamos pela contratação da plataforma de comunicação criada e hospedada pela empresa SafeSpace.

Nas hipóteses em que pessoas da equipe do ISA ou parceiras não se sentirem à vontade para apresentar relatos ou denúncias às instâncias de coordenação e direção da instituição, esse podem ser realizado, inclusive no formato anônimo, por meio da plataforma Espaço Seguro (SafeSpace)

O acesso à plataforma deve ser feito pelo link: <https://my.safe.space/company/isa>

Apenas o DHO e as pessoas que compõem o comitê de ética do ISA podem ter acesso ao conteúdo das manifestações recebidas através da plataforma Espaço Seguro.



As manifestações recebidas serão tratadas pelo DHO, instância competente para gerir essas situações. Apenas nas hipóteses em que a atuação do DHO e das demais instâncias de coordenação do ISA não puderem resolver as questões colocadas, o comitê de ética deverá agir.

O Comitê poderá, a qualquer momento, avocar denúncias graves e não resolvidas para que dê os encaminhamentos que entender necessários, sem prejuízo das instâncias ordinárias do ISA continuarem a tratar da situação.

5.2. Orientação para lidar com possíveis casos de conflitos e denúncias

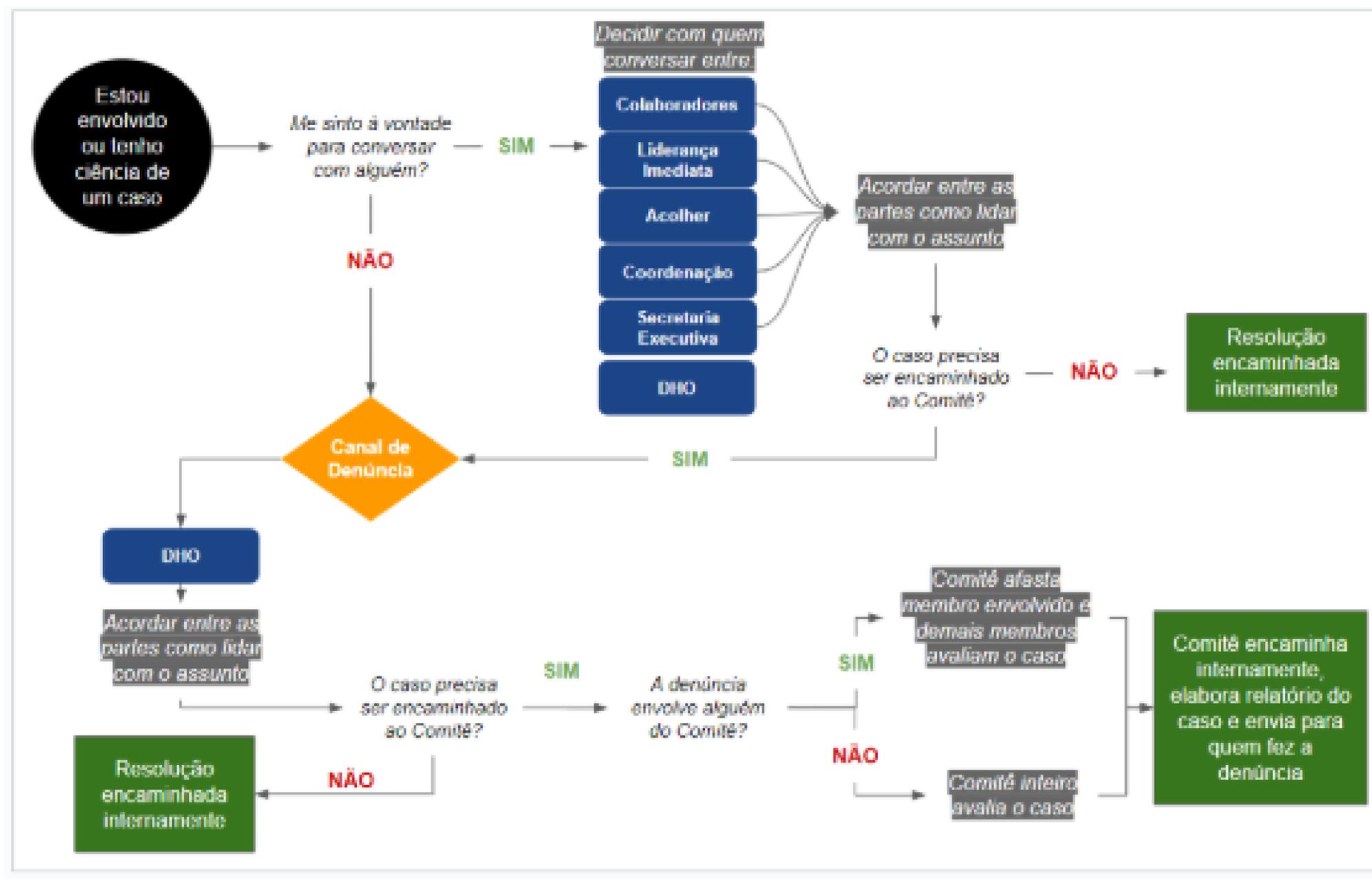
O ISA oferecerá apoio para todas as pessoas da equipe interna, e também parceiras externas, que identificarem ou se encontrarem em qualquer situação que vai contra à ética e às diretrizes de conduta expressas neste Código.

Acreditamos no diálogo como a forma prioritária para o entendimento e resolução de situações de conflito, assim, incentivamos que todas as pessoas da equipe interna que se encontrarem nessa situação, quando for possível, primeiro tente resolver a questão conversando com superior direto, colega ou, se preferir, com as diferentes instâncias da organização: Coordenação, Secretaria Executiva e Instância de Acolhimento.

No entanto, entendemos também que há situações que não podem ser resolvidas mesmo após tentativas de diálogo, ou onde a pessoa não se sente à vontade para tratar previamente do assunto com ninguém e que precisam ser encaminhadas para avaliação pelo Comitê de Conformidade. Nestes casos, indicamos que seja feita a denúncia de forma oficial via plataforma de registro indicada no subitem anterior.

Cabe destacar o propósito da Instância de Acolhimento e do Comitê de Conformidade: enquanto a primeira presta-se a ser o espaço de escuta e acolhimento para situações adversas vividas por pessoas da equipe do ISA, o segundo configura-se na instância para averiguar denúncias e dar respostas institucionais.

O fluxograma abaixo mostra os caminhos possíveis a serem seguidos nos eventuais casos de desconfortos, conflitos ou denúncias:



6. COMITÊ DE CONFORMIDADE

O Comitê de Conformidade é o órgão responsável por avaliar as denúncias realizadas pelo Canal de Comunicação e Denúncia, bem como verificar e implementar atualizações no Programa de Conformidade do ISA.

Nos casos em que for necessário, o Comitê poderá contratar pessoa ou organização externa para fazer a mediação/facilitação de suas atividades.

6.1. Composição do Comitê de Conformidade

No intuito de promover uma composição que inclua os diferentes níveis de representação do ISA, o Comitê de Conformidade é composto por 5 pessoas, conforme indicadas a seguir:

- Uma pessoa representante do Conselho Diretor (membro externo);
- Uma pessoa representante da Assembleia (membro externo);
- Uma pessoa representante da Assessoria Jurídica (membro externo);
- Duas pessoas representantes da Equipe Interna (membros internos);

A fim de praticar a diretriz de conduta que trata sobre Pluralidade e Equidade, a escolha da composição do Comitê de Conformidade deverá buscar, dentro dos limites possíveis, um equilíbrio de gênero, idade e raça.

A duração da participação de cada representante no Comitê de Conformidade deve acompanhar os períodos de mandatos das respectivas instâncias que representam.

Nos casos das representantes do Conselho Diretor e da Assembleia, a permanência máxima é de 3 anos, podendo haver a substituição em período menor, caso seja decidido entre os membros ou se a pessoa deixar de ocupar a posição da qual é representante.

Para representantes da Equipe Interna e Assessoria Jurídica o mandato é anual, passível de ser renovado por mais 2 anos, completando assim 3 anos, mesmo período máximo das representantes supracitadas.

6.2. Verificação e Medidas Disciplinares

Para a verificação de denúncias registradas no Canal de Comunicação e Denúncia, cabe ao Comitê de Conformidade o seguinte procedimento:

1. Analisar as informações fornecidas pela plataforma Safespace;
2. Promover investigações baseadas em entrevistas e coleta de dados;
3. Propor soluções e/ou sanções para todas as pessoas envolvidas, caso as partes não se sintam contempladas com as propostas sugeridas, o Comitê buscará assessorias externas.

Em casos de situações comprovadamente contrárias a este Código de Ética e Conduta, as penalidades serão aplicadas de acordo com a gravidade do fato, abrangendo: advertência, suspensão, rescisão contratual, ou outra medida legal cabível. Caberá ao Comitê de Conformidade decidir a penalidade, levando em conta a recorrência ou não do fato.

Uma vez registrada oficialmente a denúncia na plataforma, o Comitê dará um retorno de confirmação de recebimento em até 15 dias. Neste retorno, o Comitê também informará qual o prazo previsto para conclusão da investigação, a depender da magnitude da denúncia.

7. CIÊNCIA E COMPROMETIMENTO COM ESTE CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Conforme mencionado no item 1.4, todas as pessoas da equipe interna do ISA com vínculo de trabalho permanente, temporário ou voluntário devem tomar conhecimento do conteúdo integral expresso neste Código de Ética e Conduta e, adicionalmente, firmar um Termo de Compromisso (ver Anexo modelo para edição e assinatura), que oficializa seu comprometimento com esse Código. O Termo de Compromisso permanece em vigor enquanto a pessoa mantiver vínculo profissional com o ISA e deve ser renovado caso o documento deixe de refletir as eventuais revisões que forem ocorrendo no Código de Ética e Conduta.

8. DÚVIDAS, COMENTÁRIOS E SUGESTÕES SOBRE O PROGRAMA DE CONFORMIDADE



Para dúvidas, comentários e sugestões sobre este Código de Ética e Conduta, ou sobre o Programa de Conformidade, entre em contato com o Comitê de Conformidade via:

comitedeconformidade@socioambiental.org

ANEXO - MODELO DE TERMO DE COMPROMISSO

Apresenta-se a seguir um modelo de Termo de Compromisso para as pessoas da equipe interna e para prestadoras de serviços.

TERMO DE COMPROMISSO

Por meio deste instrumento eu, _____, inscrito(a) no CPF sob o nº _____, doravante denominado(a) Profissional, e INSTITUTO SOCIOAMBIENTAL (ISA), inscrito no CNPJ nº 00.081.906/0001-88 resolvemos, para fim de oficializar o comprometimento com o Código de Ética e Conduta do ISA, celebrar o presente Termo de Compromisso, que deve ser regido de acordo com as cláusulas que seguem:

1. Estou ciente de que o disposto no Código de Ética do INSTITUTO SOCIOAMBIENTAL (ISA), passa a fazer parte dos meus deveres como profissional do ISA.
2. A partir desta data, a não observância do Termo de Compromisso poderá implicar para o Profissional do ISA, a aplicação das penalidades cabíveis nas esferas penal e civil, ensejando inclusive o desligamento ou exclusão do ISA no caso de colaborador, independentemente de processos judiciais cabíveis contra quem praticou violações ao Código de Ética e Conduta e a quaisquer das políticas do ISA.
3. O presente Termo tem natureza irrevogável e irretratável.
4. Para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Termo, fica eleito o foro da Comarca de São Paulo, com renúncia expressa a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

Assim, estando de acordo com as condições acima mencionadas, assinam o presente em 02 (duas) vias de igual teor e forma, para um só efeito produzirem, na presença das testemunhas abaixo assinadas.

São Paulo, XX de XX de 20XX.

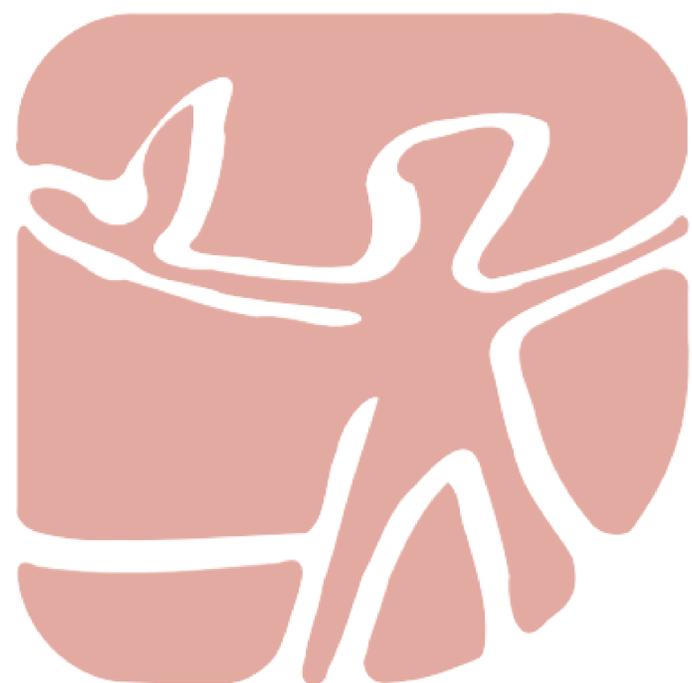
PROFISSIONAL

INSTITUTO SOCIOAMBIENTAL (ISA)

Testemunhas:

1. _____
Nome e CPF

2. _____
Nome e CPF



ISA

Instituto Socioambiental