

Instituto Pólis

Código de Conduta e Ética

Carta de Apresentação

É com grande satisfação que apresentamos o Código de Conduta e Ética do Instituto Pólis, uma organização que, desde sua fundação, tem se dedicado à construção de uma sociedade mais justa, equitativa e sustentável. Este documento tem como objetivo refletir nossos valores, princípios e nosso compromisso com a ética, transparência, probidade e inclusão.

Nossa expectativa é que toda a equipe e corpo diretivo compreenda a importância deste documento e o utilize como referência em suas atividades profissionais. Ao seguir as orientações deste Código, estamos não apenas cumprindo nossas obrigações legais e éticas, mas também reafirmando nosso compromisso com a missão do Instituto Pólis de promover o bem comum.

Sabemos que o mundo em que atuamos é dinâmico e desafiador. Por isso, este Código de Conduta e Ética também deve ser visto como um documento vivo, que poderá ser atualizado, para que continue a refletir as melhores práticas e a realidade de nosso trabalho e da sociedade em que estamos inseridos.

Reforçamos que a adesão a este Código é obrigatória para todas as pessoas que integram o Instituto Pólis, servindo também para orientar a relação com nossos parceiros e apoiadores.

Estamos certos de que, com o compromisso de cada um(a), continuaremos a construir uma organização forte, respeitada e coerente com os princípios que nos guiam.

Agradecemos pela atenção e pelo engajamento contínuo com os valores do Instituto Pólis.

*Cássia Caneco, Henrique Frota e Rodrigo Iacovini
Diretoria Executiva*

Este documento foi aprovado pelo Conselho Deliberativo e pelo Conselho Fiscal do Instituto Pólis em reunião realizada em 18 de outubro de 2024.

1. Introdução

Este Código de Conduta e Ética é o nosso guia para um ambiente de trabalho respeitoso, ético e íntegro. Trata-se de um importante instrumento de governança que orienta as condutas e prevê processos e meios de prevenção e responsabilização. Ele serve para garantir que nossas ações diárias estejam alinhadas com a missão de promover a justiça social, protegendo os direitos de todas as pessoas, especialmente daquelas em situação de vulnerabilidade.

Importante destacar que o principal objetivo do Instituto Pólis é evitar que ocorram condutas ilícitas ou violações de direitos ou de padrões éticos, a fim de que não sejam produzidos danos de qualquer natureza a indivíduos, coletivos ou entidades públicas e privadas. Para tanto, o foco deverá ser na **prevenção, sensibilização e aprendizagem** para que não haja desvios éticos. No entanto, nas circunstâncias em que ocorram desvios, o Instituto Pólis deverá estar integralmente comprometido com as medidas de **responsabilização, restauração e reparação**.

Este Código abrange uma variedade de **temas** essenciais para a construção de um ambiente de trabalho ético, incluindo:

- Respeito à diversidade e combate a qualquer forma de discriminação;
- Prevenção e combate ao assédio moral e sexual;
- Salvaguarda de pessoas em situação de vulnerabilidade, com especial atenção a crianças, adolescentes e jovens;
- Uso responsável dos recursos institucionais;
- Prevenção de conflitos de interesse em todas as relações profissionais;
- Transparência e ética nas relações com parceiros e a comunidade;
- Normas anticorrupção.

2. Princípios norteadores

A implementação do Código de Conduta e Ética do Instituto Pólis será regida pelos seguintes princípios, que devem ser observados por todas as pessoas destinatárias na medida de sua participação e responsabilidade nos processos:

- Contraditório e ampla defesa: busca assegurar que todas as partes tenham o direito de se manifestar, argumentar e produzir provas a seu favor, desde que por meios lícitos, devendo o processo ser conduzido de forma justa e imparcial.
- Não-punitivismo: busca por soluções que enfoquem a responsabilização ética e por formas de justiça que priorizem a restauração, reparação e reintegração social ao invés de retaliação, vingança ou punição retributiva, por entender que o sistema punitivo tradicional, muitas vezes, perpetua desigualdades e não resolve as causas subjacentes dos conflitos e ilícitos.
- Probidade: busca pela honestidade, moralidade administrativa e integridade, visando o interesse público. Esse princípio está diretamente relacionado à ética e à legalidade das ações administrativas, determinando que o comportamento dos agentes públicos ou agentes privados que gerenciam recursos ou bens públicos deve ser guiado pelo respeito à coisa pública e pela transparência.
- Proporcionalidade: busca garantir que os atos, decisões, e medidas tomadas sejam adequadas, necessárias e equilibradas em relação aos fins que se buscam atingir, evitando excessos e assegurando que sejam proporcionais à gravidade ou relevância da situação.
- Proteção às vítimas: busca por resguardar a integridade emocional e psicológica das vítimas ao longo do processo de apuração e responsabilização, podendo incluir medidas de sigilo, proteção da privacidade, medidas cautelares de afastamento de suposto agressor, dentre outras. Também significa presunção de veracidade das alegações da vítima.
- Transparência: busca por abertura e acesso desimpedido a informações - desde que não sejam sigilosas - que digam respeito às atividades, às decisões e ao uso de recursos. Esse princípio visa assegurar que se possa acompanhar e fiscalizar o funcionamento da administração pública ou privada, promovendo a responsabilidade e o controle.

3. A quem se destina este Código

São destinatárias do Código de Conduta e Ética todas as pessoas que integram o Instituto Pólis, seja na condição de associadas, membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, membros da Diretoria Executiva ou membros da equipe de trabalho, independente da relação jurídica que mantenham com a instituição (estagiários, empregados, colaboradores e consultores).

As disposições também se aplicam, no que couber, a prestadores de serviço, organizações parceiras e demais pessoas ou entidades que se relacionem com o Instituto Pólis, devendo ser-lhes dada ciência sobre a existência deste documento e seu conteúdo.

As medidas de prevenção e sensibilização, bem como as de responsabilização deverão ser condizentes com a relação mantida entre o Instituto Pólis e as pessoas ou entidades destinatárias do Código.

4. Comitê de Ética

Para garantir a efetividade do Código de Conduta e Ética, será instituído um Comitê de Ética, composto por 3 membros, sendo:

- Um(a) representante indicado(a) pela Diretoria Executiva dentre seus membros;
- Um(a) representante indicado(a) pela equipe dentre membros do corpo técnico e/ou administrativo-financeiro, desde que integre a instituição há dois anos pelo menos e ocupe cargo de assessoria ou superior;
- Um(a) profissional externo(a) contratado(a) para a função de Ouvidor(a), com comprovada experiência em compliance e ética.

O Comitê tem por atribuição analisar as denúncias de violação ao Código de Conduta e Ética, indicando as medidas que deverão ser adotadas em cada caso concreto, conforme processo de apuração conduzido de acordo com os princípios estabelecidos neste documento e na legislação pertinente. Também compete ao Comitê indicar as medidas preventivas a serem adotadas pelo Instituto Pólis para evitar que ocorram violações. Nesse sentido, são tarefas do Comitê:

- Divulgar amplamente o Código de Conduta e Ética, utilizando diversos canais de comunicação para garantir que todas as pessoas interessadas tenham acesso ao conteúdo do documento.
- Divulgar e promover a conscientização sobre a importância da ética e da integridade no ambiente de trabalho.
- Oferecer treinamentos presenciais e online, abordando os principais pontos do código e as políticas internas relacionadas.
- Conduzir os processos de apuração de forma imparcial e sigilosa, podendo inclusive contratar profissional especializado para realização deste processo, caso considere necessário.
- Elaborar um relatório que inclua o resultado das investigações e sugestões de encaminhamentos para submeter às instâncias responsáveis pela implementação das medidas: diretoria executiva ou conselho deliberativo (este no caso de a denúncia recair sobre algum membro da diretoria).
- Realizar balanços e avaliações periódicos dos seus trabalhos e produzir subsídios para o debate com a equipe, Diretoria Executiva e Conselhos Deliberativo e Fiscal.
- Coordenar o processo de revisão e atualização do Código de Conduta e Ética, a ser aprovado pela Diretoria Executiva e pelos Conselhos Deliberativo e Fiscal.

Dentre as atribuições do Comitê de Ética, a pessoa contratada para a função de Ouvidor(a) terá funções diferenciadas, sendo responsável pela gestão da Plataforma Digital de Denúncias, pela condução dos casos, pelo compartilhamento dos casos com demais integrantes do Comitê ou com representante do Conselho Deliberativo quando for adequado e pela indicação das medidas a serem adotadas.

Os membros do Comitê que representam a Diretoria Executiva e a equipe não exercem a função de Ouvidoria, atuando apenas nos casos que forem compartilhados consigo. Além disso, atuam em todas atribuições de sensibilização, formação, avaliação e revisão do Código.

Caso a denúncia envolva algum membro do Comitê, a pessoa denunciada não receberá acesso e não deve atuar em razão de conflito de interesses. Caso a denúncia envolva integrante da Diretoria Executiva, a Ouvidoria acionará representante do Conselho Deliberativo para encaminhamento do caso.

Todas pessoas que integram o Comitê devem assinar um Termo de Responsabilidade e passarem por formações sistemáticas para o melhor exercício de suas funções.

O mandato do Comitê será renovado a cada eleição de nova Diretoria Executiva, podendo a qualquer tempo os membros do comitê solicitarem sua própria saída, caso em que ocorrerá uma substituição extraordinária para cumprimento do mandato.

5. Revisão e monitoramento do Código de Conduta e Ética

Para garantir que o Código de Conduta seja um documento vivo e adaptado às necessidades da organização, ele será revisado pelo Comitê de Ética, no mínimo, a cada 36 meses ou sempre que necessário. A cada final de gestão do Comitê, o processo de revisão incluirá:

- Coleta de feedback de colaboradores, parceiros e prestadores de serviço.
- Análise de denúncias e investigações realizadas.
- Pesquisa de boas práticas e legislação vigente.
- Elaboração de um relatório com propostas de atualização.
- Comunicação das alterações a todos os envolvidos.

A efetividade do Código de Conduta será monitorada e avaliada por meio de:

- Indicadores: número de denúncias, índice de encaminhamento das denúncias, participação em treinamentos, etc.
- Pesquisas periódicas: com colaboradores, parceiros e prestadores de serviço.
- Análise dos resultados e implementação de ações corretivas e preventivas.

6. Ambiente de Trabalho Seguro e Respeitoso

Todos os colaboradores têm a responsabilidade de adotar uma conduta profissional pautada por competência, respeito e ética tanto nas interações internas quanto externas, adequadas e alinhadas ao princípio da organização. Isso inclui evitar conflitos de interesse, práticas de corrupção, assédios de qualquer natureza, discriminações, preconceitos e qualquer comportamento que possa comprometer nossa ética institucional.

6.1 Respeito à Diversidade

Todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos. Por isso, é fundamental que nossos colaboradores tratem colegas, parceiros e todas as partes interessadas com respeito, dignidade e cortesia, sem distinção de raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, idade, etnia, condição socioeconômica, deficiência, crença religiosa, filiação política ou sindical, estado civil ou qualquer outra condição pessoal. Este princípio é central para garantir um ambiente onde todos se sintam valorizados, seguros e livres para expressar suas ideias e colaborar de maneira plena.

Plano de Gestão de Pessoas: O Instituto Pólis estrutura seu compromisso com a diversidade, inclusão e equidade através do Plano de Gestão de Pessoas. Este plano é essencial para assegurar que todos os colaboradores sejam tratados com respeito e dignidade, independentemente de suas diferenças. Ele define diretrizes claras para o recrutamento, acolhimento, desenvolvimento e valorização de nossos profissionais, garantindo que nossas práticas de gestão de pessoas estejam alinhadas com os princípios éticos da organização.

Política de Diversidade & Inclusão (D&I): O Instituto Pólis fortalece seu compromisso com um ambiente de trabalho justo, equitativo e inclusivo por meio da Política de Diversidade & Inclusão (D&I). Esta política assegura que todos sejam respeitados e valorizados, independentemente de sua raça, gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência ou qualquer outra característica pessoal. As normas e práticas estabelecidas por esta política visam promover a diversidade e efetivar a inclusão em todas as nossas atividades.

Arcabouço Legal e outras referências: destacam-se a **Constituição Federal de 1988**, que em seu **Art. 3º, inciso IV** e **Art. 5º** estabelece a igualdade de todos perante a lei e a proibição de discriminações de qualquer natureza; a **Lei nº 9.029/1995**, que proíbe práticas discriminatórias no acesso e manutenção do emprego; a **Lei nº 7.716/1989** (Lei do Racismo), que criminaliza a discriminação racial; a **Lei nº 13.146/2015** (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que assegura os direitos das pessoas com deficiência; a **Lei nº 10.741/2003** (Estatuto do Idoso), que protege os direitos das pessoas idosas; a **Lei nº 13.185/2015**, que combate o bullying, incluindo discriminação por motivos de raça, gênero e orientação sexual; e a **Lei nº 14.457/2022**, que combate a violência e discriminação contra mulheres no ambiente de trabalho. Além disso, o **Decreto nº 6.949/2009**, que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, reforça o compromisso do Brasil com a igualdade de direitos.

Denúncia: Se você testemunhar ou for alvo de qualquer preconceito, racismo ou discriminação baseadas em identidade que comprometam a dignidade humana, reporte imediatamente.

6.2 Combate ao Assédio Moral e Sexual

O respeito mútuo é um valor fundamental para a nossa convivência, e qualquer forma de assédio será veementemente combatida. O assédio, seja moral ou sexual, não será tolerado em nossa organização, e estamos comprometidos em tomar as medidas necessárias para prevenir, identificar e corrigir essas práticas. Abaixo, descrevemos os tipos de assédio que podem ocorrer e como eles se manifestam.

Assédio Moral: Condutas abusivas e repetitivas que humilham, constrangem ou degradam o ambiente de trabalho, como comentários depreciativos, isolamento ou excesso de cobranças. Este *Código de Conduta se norteia pela [Cartilha Assédio Moral e Sexual do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal](#)*.

Assédio Sexual: Qualquer comportamento de natureza sexual indesejada, como cantadas, insinuações, toques inapropriados, convites constrangedores ou a exigência de favores sexuais em troca de benefícios ou para evitar prejuízos profissionais.

Arcabouço Legal e outras referências: O assédio moral, pode ser enquadrado nas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos termos dos artigos que asseguram a dignidade e a saúde do trabalhador, além de garantir a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho. O assédio sexual é tipificado como crime no Art. 216-A do Código Penal Brasileiro, sujeitando o infrator à pena de detenção de 1 a 2 anos, conforme previsto na legislação, especialmente quando o autor se utiliza de sua condição de superior hierárquico ou ascendência.

Denúncia: Não toleramos qualquer forma de assédio ou discriminação, independentemente da posição hierárquica ou do vínculo com a instituição. Se você testemunhar ou for alvo de qualquer comportamento assedioso de colaborador, independente da posição hierárquica ou do vínculo com o Instituto Pólis, reporte imediatamente.

7. Relação com Parceiros e Comunidade

Nossos relacionamentos com parceiros, financiadores, governos e a comunidade são baseados na confiança, transparência e respeito mútuos. Todas as ações e comunicações devem refletir esses valores, assegurando que a organização seja vista como uma entidade confiável e justa.

7.1 Comportamento nas interações com parceiros

Os colaboradores devem atuar com honestidade, respeito e integridade em todas as interações com parceiros, fornecedores, clientes e outros públicos externos, sempre representando a organização de maneira profissional.

7.2 Cumprimento de Acordos e Responsabilidades

Os colaboradores devem garantir que as obrigações assumidas em nome da organização sejam cumpridas com responsabilidade, respeitando prazos e compromissos acordados.

7.3 Compromisso Social e Salvaguarda a Pessoas e Grupos em Situação de Vulnerabilidade

O Instituto Pólis tem o compromisso de promover a justiça social e o desenvolvimento sustentável, por meio do fortalecimento da democracia e da participação ativa dos grupos sociais e comunidades com as quais interagimos. Nosso trabalho diário nos coloca em contato direto com pessoas e grupos que, muitas vezes, encontram-se em situação de vulnerabilidade. Por isso, a proteção desses indivíduos é uma prioridade. Sejam crianças, adolescentes, jovens ou adultos, reconhecemos que a idade, doença, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero ou o contexto social podem aumentar sua exposição a riscos e abusos, **seja por parte de nossos colaboradores, parceiros, prestadores de serviço ou terceiros.**

Diante disso, implementamos medidas rigorosas para garantir sua segurança e bem-estar em todas as nossas atividades. A defesa intransigente dos direitos e da dignidade dessas pessoas é parte indissociável de nossa missão de construir uma sociedade mais justa e equitativa.

Política de Salvaguarda à Crianças, Adolescentes e Jovens:
Consideramos prioritárias a proteção e a promoção dos direitos de crianças, adolescentes e jovens, e estamos comprometidos em salvaguardar estes grupos contra qualquer forma de

violência, abuso sexual ou exploração sexual. Para garantir que seja assegurado o melhor interesse e a segurança de todos envolvidos em nossas atividades e que nenhuma ação cause dano adicional aos envolvidos seguimos rigorosamente nossa Política de Salvaguarda à Crianças, Adolescentes e Jovens.

Denúncia: O Instituto Pólis não tolerará qualquer tipo de conduta que cause ou possa causar dano a pessoas em situação de vulnerabilidade, seja de forma consciente ou não. Condutas, episódios ou situações de violência, abuso sexual e exploração sexual por parte de nossos profissionais que tenham como foco este grupo serão veementemente repudiadas e combatidas. Se você testemunhar ou for alvo de qualquer comportamento abusivo, reporte-o imediatamente, mesmo que não seja direcionado a você.

8. Conflitos de Interesse e Manifestações Públicas

Conflitos de interesse ocorrem quando os interesses pessoais de um colaborador podem influenciar ou parecer influenciar suas decisões no trabalho. No Instituto Pólis, é fundamental que todos os colaboradores evitem situações que possam gerar conflitos de interesse, assegurando que suas ações estejam sempre alinhadas com os interesses da organização. Qualquer potencial conflito deve ser imediatamente comunicado à Diretoria ou ao Comitê de Ética para que as devidas providências sejam tomadas. Isso garante a imparcialidade e a justiça em todas as nossas operações.

8.1 Contratação de Familiares e Conselheiros

A contratação de familiares ou de pessoas com vínculo próximo, como conselheiros, pode gerar conflitos de interesse ou a percepção de favorecimento. No Instituto Pólis, priorizamos processos seletivos transparentes e baseados em critérios objetivos e adequados ao perfil da vaga.

Caso surja a possibilidade de contratação de familiares até o terceiro grau ou conselheiros, o colaborador deve comunicar imediatamente à direção ou ao Comitê de Ética para avaliação e aprovação, garantindo que todas as decisões sejam justas e imparciais.

8.2 Relacionamento Afetivo

Relacionamentos afetivos entre colaboradores podem, em alguns casos, criar situações de conflito de interesse, especialmente se envolverem relações hierárquicas diretas ou se uma das pessoas participar de grupos ou instâncias que, mesmo sem hierarquia direta, têm por competência deliberar e/ou conduzir processos que venham a impactar a outra parte no relacionamento afetivo (Diretoria, Grupo de Coordenações, Grupo De Referência da Política de Diversidade e Inclusão, Comitê de Ética, Conselho Deliberativo, etc).

Para preservar a imparcialidade e a integridade das operações, é importante que qualquer relacionamento afetivo que possa influenciar o ambiente de trabalho seja comunicado à direção e que as pessoas antecipem qualquer circunstância que as coloquem em conflito de interesses. Isso permite a avaliação e, se necessário, a implementação de medidas que garantam a transparência e integridade dos processos decisórios.

8.3 Brindes, presentes e eventos de entretenimento

Aceitar ou oferecer brindes, presentes e convites para eventos de entretenimento pode comprometer a integridade e a imparcialidade dos colaboradores do Instituto Pólis. Para evitar conflitos de interesse, é essencial que qualquer oferta seja avaliada com critério e comunicada à direção. Brindes de valor simbólico ou institucionalmente reconhecidos são aceitáveis, desde que não influenciem ou pareçam influenciar decisões profissionais.

8.4 Atividades Paralelas

Colaboradores e empregados do Instituto Pólis podem se envolver em atividades paralelas, como trabalhos em outras organizações, desde que essas atividades não prejudiquem ou impeçam suas responsabilidades assumidas junto ao Instituto Pólis.

Caso haja, mesmo que em potencial, sobreposição ou oposição de interesses, risco de vazamento de dados sigilosos ou qualquer outra possibilidade de prejuízo ao trabalho do Instituto Pólis, caberá ao colaborador ou empregado informar à Diretoria Executiva sobre eventuais vínculos que mantenha com outras organizações públicas ou privadas.

8.5 Manifestações Públicas

A liberdade de expressão é um direito fundamental, e o Instituto Pólis respeita a manifestação individual de seus colaboradores, inclusive em redes sociais. No entanto, reconhecemos que as opiniões expressas publicamente podem ser associadas à instituição, impactando sua imagem. Portanto, é essencial que os colaboradores evitem expressar opiniões que possam ser interpretadas como representativas da organização sem autorização prévia. Em caso de dúvidas sobre como proceder, a coordenação de comunicação está à disposição para orientar e garantir o alinhamento com a missão e os valores do Instituto.

8.6 Representação Institucional

Cabe à Diretoria Executiva, de acordo com o artigo 18 do Estatuto Social, exercer a representação ativa e passivamente judicial e extrajudicialmente do Pólis. Trata-se de uma atribuição exclusiva e intransferível.

Também são atribuições da Diretoria Executiva exercer a representação política do Pólis junto a parceiros, redes, articulações, interlocutores políticos e atividades externas, bem como a representação da instituição nas mídias

sociais, na imprensa, conceder entrevistas, assinar artigos para publicação em veículos de comunicação, isoladamente ou em nome do Pólis. Tais atribuições podem ser, todavia, delegadas a Coordenadores(as) e Gerentes.

Aos cargos de Assessoria de Projetos, eventualmente, desde que autorizada pela Diretoria Executiva e, quando solicitada, poderá: realizar o acompanhamento de parcerias/atuações pontuais da área em redes e articulações; realizar articulação política com os segmentos da sociedade civil, legislativo, executivo e organismos internacionais referentes ao projeto pelo qual foi contratada; realizar apresentações/ falas públicas, representar tecnicamente o Pólis em eventos externos; conceder entrevistas ou assinar artigos em nome da instituição para publicação em veículos de comunicação. Em caso de dúvidas sobre como proceder, a direção está à disposição para orientar e garantir o alinhamento.

Aos cargos de estágio e assistente não são delegadas atribuições de representação política e, tampouco, para conceder entrevistas ou assinar artigos para publicação em veículos de comunicação, isoladamente ou em nome do Pólis.

9. Prevenção e Combate à Corrupção

O Instituto Pólis reafirma seu compromisso com a integridade, a transparência, a probidade e a conformidade com as leis vigentes, estabelecendo este capítulo de anticorrupção como parte integrante de seu Código de Conduta e Ética.

9.1 Política anticorrupção

A organização não compactua com atos de corrupção, entendidos como quaisquer atos lesivos à administração pública que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil (Art. 5o. da Lei 12.846/2013).

O Art. 5o. da Lei 12.846/2013 traz as definições de atos considerados lesivos à administração pública, sendo um indicativo das condutas vedadas:

- I - prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- II - comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos na Lei;
- III - comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- IV - no tocante a licitações e contratos:
 - a) frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
 - b) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
 - c) afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
 - d) fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;

e) criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;

f) obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

g) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;

V - dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

Além disso, ações que envolvam o uso de poder, recursos ou influência para obter vantagem indevida, direta ou indiretamente, em benefício próprio ou de terceiros - incluindo a organização -, em prejuízo da administração pública, devem ser evitadas por todas as pessoas que integram os quadros associativos, o corpo diretivo e a equipe do Instituto Pólis.

Arcabouço Legal e outras referências: Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Brasileira); Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa); Lei nº 14.133/2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos); Lei 13.019/2014 (Regime Jurídico de Parcerias entre a administração pública e organizações da sociedade civil); Lei nº 13.608/2018 (canais de denúncia de corrupção); Decreto nº 8.420/2015: (regulamenta a Lei nº 12.846/2013, detalhando os requisitos para programas de integridade); Dec.-Lei 2.848/1940 (Código Penal).

O Instituto Pólis realiza auditorias periódicas e revisões internas de seus processos, controles contábeis e demais práticas para garantir a conformidade com este capítulo, promovendo a melhoria contínua de suas políticas anticorrupção e a prevenção de fraudes e desvios.

Qualquer pessoa que violar as disposições deste capítulo estará sujeita a sanções administrativas, cíveis e penais cabíveis, em conformidade com a Lei nº 12.846/2013, além de medidas internas de responsabilização, como advertências, suspensão, rescisão contratual ou desligamento do Instituto Pólis.

9.2 Prevenção à lavagem de dinheiro

O Instituto Pólis reserva-se o direito de não realizar transações financeiras ou receber doações quando houver indícios de irregularidade ou legítimo receio sobre a origem dos recursos.

As movimentações financeiras devem ser registradas seguindo as normas contábeis e da Receita Federal do Brasil, sendo proibidos ingressos não declarados ou de fontes ilícitas.

Todos os pagamentos deverão ser efetuados mediante a apresentação de documentos com valor fiscal ou equivalentes devidamente aceitos nas normas contábeis.

10. Uso de Recursos e Proteção de Ativos do Pólis

Todos os recursos institucionais – humanos, financeiros, de tempo, equipamentos e materiais – devem ser utilizados de maneira eficiente, sustentável e exclusivamente para os fins relacionados ao trabalho.

Ao seguir as políticas de *compliance*, gerenciar o tempo de trabalho com eficiência e utilizar os equipamentos e recursos com bom senso e responsabilidade, cada integrante da equipe contribui para um ambiente de trabalho mais eficiente e sustentável.

10.1 Uso de equipamento e materiais de trabalho

Os equipamentos e materiais de trabalho, incluindo computadores, telefones, suprimentos de escritório e outros recursos, são fornecidos para o desempenho das atividades profissionais e devem ser utilizados com responsabilidade, zelo e exclusivamente para fins relacionados ao trabalho, garantido que sua utilização esteja sempre alinhada aos objetivos e às atividades do Instituto Pólis.

O uso consciente e responsável dos equipamentos e materiais de trabalho contribui para a eficiência, a sustentabilidade e a longevidade dos recursos institucionais.

É responsabilidade de cada integrante da equipe:

- I - Utilizar os equipamentos e materiais de forma adequada, seguindo as instruções de uso e as boas práticas de conservação;
- II - Comunicar imediatamente à equipe responsável qualquer problema ou irregularidade observada nos equipamentos ou materiais, como defeitos, danos ou mau funcionamento, a fim de garantir a manutenção e a segurança dos recursos;
- III - Zelar pela segurança e integridade dos ativos, adotando medidas preventivas para evitar perdas, danos ou extravios;
- IV - Prezar pela conservação dos equipamentos e bens da organização, manuseando-os de forma zelosa;

V - Devolver os equipamentos e materiais ao término do contrato de trabalho ou quando solicitado pela instituição, em bom estado de conservação e funcionamento.

A utilização de equipamentos para atividades fora do escritório do Instituto Pólis deverá ser condicionada à assinatura de termo de responsabilidade.

Em caso de má utilização ou não observância das condutas acima descritas, o processo de apuração poderá determinar medidas internas de responsabilização, como advertências, suspensão, rescisão contratual ou desligamento, além de ressarcimento em casos de prejuízo para a organização.

Os casos fortuitos ou de força maior não configuram violações a este Código de Conduta e Ética, mas devem ser demonstrados a fim de isentar de responsabilidade a pessoa envolvida na perda ou destruição de equipamento ou material da organização.

10.2 Recursos financeiros

Uma gestão financeira transparente e responsável é fundamental para a sustentabilidade do Instituto Pólis e para que possamos continuar a gerar impacto positivo na sociedade.

O cumprimento rigoroso das políticas internas, bem como das normas e regulamentações aplicáveis, assegura a utilização adequada dos recursos e a prestação de contas confiável aos nossos parceiros e à sociedade.

Como organização sem fins lucrativos, é vedado ao Instituto Pólis distribuir, sob nenhuma forma ou motivo, entre os seus sócios ou associados, conselheiros, diretores, empregados, doadores ou terceiros eventuais resultados, sobras, excedentes operacionais, brutos ou líquidos, dividendos, isenções de qualquer natureza, participações ou parcelas do seu patrimônio, auferidos mediante o exercício de suas atividades, aplicando-os integralmente na consecução do seu objeto social, de forma imediata ou por meio da constituição de fundo patrimonial ou fundo de reserva.

Além disso, os recursos financeiros advindos de projetos devem ser aplicados em conformidade com o planejamento orçamentário aprovado pelo parceiro/apoiador e pelas instâncias internas de coordenação e direção.

Política Específica: O Instituto Pólis adota práticas de governança e compliance alinhadas aos mais altos padrões, incluindo a legislação vigente e as exigências de nossos parceiros públicos e privados. Para garantir a transparência e a eficiência

na gestão dos recursos financeiros, contamos com um Manual de Orientação das políticas de compras e contratações de serviço de terceiros e a Política de Reembolsos e Adiantamento de Despesas.

11. Segurança da informação

O Instituto Pólis zela pela proteção de dados, pela privacidade e pela segurança das informações no exercício de suas atividades. Este capítulo visa assegurar práticas responsáveis e éticas na coleta, armazenamento e uso de dados e informações, com foco na confidencialidade e integridade.

11.1 Informações sigilosas

Entende-se por informações sigilosas aquelas cujo acesso seja restrito em razão de sua natureza estratégica ou por seu caráter sensível ou pessoal. Isso inclui, mas não se limita a informações financeiras, dados de parceiros, projetos em desenvolvimento, informações internas de operações e estudos, pesquisas ou quaisquer outros dados que ainda não tenham sido liberados para divulgação pública.

Estas informações estão sujeitas a confidencialidade e devem ser protegidas mediante um adequado uso e armazenamento, sendo vital para que se mantenha a confiança de nossos parceiros, apoiadores, colaboradores e comunidades.

A exposição indevida de informações e documentos confidenciais pode comprometer as atividades da instituição, colocando em risco a segurança de pessoas, das operações e das instalações. Todas as pessoas que integram a equipe ou qualquer instância do Instituto Pólis têm o dever de manter sigilo absoluto sobre quaisquer informações confidenciais a que tenham acesso durante o exercício de suas funções. O compartilhamento dessas informações com terceiros deve ser estritamente limitado às situações em que seja indispensável e devidamente autorizado pela diretoria da organização.

11.2 Proteção de dados pessoais

Dados pessoais são quaisquer informações que identifiquem ou possam identificar uma pessoa física, tais como nome, endereço, características pessoais, número de telefone, número de documentos de identificação, dentre outros.

O tratamento de dados pessoais deve ocorrer sempre com base em uma das hipóteses legais previstas no Art. 7º da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), como o consentimento do titular, o cumprimento

de obrigação legal, ou o legítimo interesse da organização. Qualquer uso de dados pessoais deve ser feito de forma transparente para os titulares.

Política Específica: O Instituto Pólis possui uma política específica de proteção de dados pessoais, que passa a integrar este Código de Conduta e Ética.

12. Procedimentos de comunicação e apuração

O Instituto Pólis valoriza a transparência e a ética em todas as suas ações. Por isso, encorajamos todos os colaboradores, independentemente do seu vínculo, a reportarem qualquer suspeita legítima ou conhecimento de violação a este Código de Conduta e Ética ou a demais políticas internas ou à legislação vigente.

12.1 O que pode ser comunicado ou denunciado ao Comitê de Ética?

Qualquer violação ou indício de violação a este Código ou a outras políticas institucionais, bem como o cometimento de ilícitos, pode ser objeto de comunicação ou denúncia para que ocorra a devida apuração e responsabilização.

Casos de simples dúvidas, pedidos de explicação ou insatisfações não relacionadas a violações éticas não são de competência do Comitê de Ética e devem ser tratados diretamente com as pessoas capazes de fornecer as informações ou dirimir as questões.

12.2 Quais as formas e meios de comunicação?

Qualquer comunicação sobre violação a este Código, a demais políticas institucionais ou sobre o cometimento de ilícitos pode ser feita, de forma escrita ou verbal, diretamente a um(a) coordenador(a), gerente ou diretor(a) do Instituto Pólis, que deve obrigatoriamente encaminhar ao Comitê de Ética para a devida apuração ou outra instância competente nos casos em que couber medidas que não sejam de atribuição do referido Comitê.

As comunicações de violações ou ilícitos também podem ser dirigidas diretamente à Ouvidoria por meio de canais de denúncias a serem divulgados no site do Instituto Pólis.

Todos os canais garantem o anonimato do denunciante, pelo menos até o momento em que a quebra do anonimato seja essencial à continuidade da apuração, quebra essa que somente ocorrerá mediante concordância expressa do denunciante.

12.3 Quais as informações relevantes em uma comunicação de violação ética?

Ao fazer uma comunicação ou denúncia, procure fornecer o máximo de informações possíveis sobre a situação, incluindo:

Descrição detalhada dos fatos: O que aconteceu? Quando e onde ocorreu? Quem está envolvido?

Evidências: Se possível, apresente documentos, e-mails, fotos, vídeos ou qualquer outro material que possa comprovar a sua denúncia.

Testemunhas: Se houver outras pessoas que presenciaram ou têm conhecimento dos fatos, informe seus nomes e contatos.

Caso você não tenha domínio de todas essas informações, não deixe de fazer a comunicação, pois o Comitê de Ética deverá realizar a apuração e poderá acessar evidências que não estejam a seu dispor.

12.4 O procedimento garante confidencialidade e proteção da identidade de pessoa que realiza a comunicação?

A plataforma de Ouvidoria Externa permite o anonimato se assim for desejado pela pessoa que realiza a comunicação, pelo menos até o momento em que a quebra do sigilo seja essencial à continuidade da apuração, quebra essa que somente ocorrerá mediante concordância expressa do denunciante.

Além disso, todas as informações fornecidas serão tratadas com o mais absoluto sigilo, sendo acessadas apenas por pessoas autorizadas e diretamente envolvidas na investigação.

Proteção contra retaliação: O Instituto Pólis repudia qualquer forma de retaliação contra denunciante de boa-fé, comprometendo-se a não promover qualquer tipo de represália, perseguição ou discriminação contra pessoas que reportarem preocupações legítimas em relação a violações éticas.

12.5 Como ocorrem as apurações e a tomada de providências?

Ao receber uma comunicação de violação ou indício de violação ética ou cometimento de ilícito, uma sucessão de providências deverá ser adotada:

Ação Imediata - Após o recebimento da comunicação ou denúncia, o(a) Ouvidor(a) Externo(a) acusará recebimento e fará os encaminhamentos para a instância competente. Na situação em que a pessoa denunciada for integrante da Diretoria Executiva, o caso será remetido ao Conselho Deliberativo. Na situação em que a pessoa denunciada for integrante do próprio Comitê de Ética, o(a) Ouvidor(a) assegurará que ela não tome conhecimento nem acesse a denúncia.

Medidas Protetivas - Em qualquer tempo, a depender da gravidade e da natureza do caso, o Comitê de Ética ou o Conselho Deliberativo indicará a necessidade de adoção de medidas cautelares para proteger a vítima, como o afastamento da pessoa acusada, o remanejamento de equipes, o suporte psicológico à vítima, dentre outras.

Análise e apuração - Todas as comunicações ou denúncias serão cuidadosamente analisadas e apuradas de forma imparcial e sigilosa, respeitando todas as partes envolvidas. Poderão ser requisitadas informações adicionais à pessoa denunciante ou a instâncias da organização, nesse caso, sem a necessidade de revelar o motivo da requisição. Poderão ser contratados serviços de auditoria externa ou outros serviços especializados que se fizerem necessários.

Providências - Caso a investigação confirme a violação, serão tomadas as medidas disciplinares cabíveis, que podem incluir formações, advertência, suspensão, rescisão contratual, desligamento ou até mesmo demissão por justa causa, dependendo da gravidade da infração. Além das medidas disciplinares internas, quando se tratar de ilícito penal, o caso deverá ser reportado aos órgãos competentes em diálogo e com a participação da vítima, respeitando sua autonomia e integridade psicológica e emocional.

Acompanhamento e Prevenção - Mesmo após a resolução ou encaminhamento do caso, o Comitê de Ética fará o

monitoramento da implementação das medidas adotadas e o Instituto Pólis tomará medidas preventivas para evitar que novas situações ocorram, como treinamentos e campanhas de conscientização.

Fluxograma

