

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

1. APRESENTAÇÃO

O **Instituto Iluminar de Gestão e Cidadania (IGC)** é uma Organização da Sociedade Civil (OSC), sem fins lucrativos, constituída e regida nos termos da legislação civil brasileira. Nossa atuação é pautada rigidamente pelos princípios da transparência, integridade, responsabilidade social e respeito irrestrito à dignidade humana.

Este Código de Conduta e Ética consolida a identidade da nossa Organização e estabelece os padrões de comportamento esperados de todos os nossos dirigentes, colaboradores, voluntários, prestadores de serviços, estagiários e parceiros. Mais do que um conjunto de regras, este documento é um guia de orientação para que nossas relações internas e externas reflitam, em cada detalhe, os nossos valores éticos fundamentais.

2. FINALIDADE

Este Código tem por finalidade:

- Estabelecer padrões de conduta ética a serem observados por todos que atuam em nome da Organização;
- Prevenir condutas inapropriadas, irregulares, fraudulentas ou antiéticas;
- Fortalecer a cultura de integridade e conformidade (compliance) institucional;
- Assegurar o cumprimento da legislação vigente, em especial a Lei nº 13.019/2014 (MROSC), a Lei nº 13.709/2018 (LGPD) e a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção);
- Garantir a confiança de financiadores, parceiros, poder público e da sociedade civil.

3. ABRANGÊNCIA

Este Código aplica-se, sem distinção de cargo, função ou natureza do vínculo, a:

- Dirigentes e membros do Conselho de Administração e Diretoria Executiva;
- Colaboradores contratados sob regime CLT ou outro vínculo civil/trabalhista;
- Voluntários vinculados à Organização;
- Prestadores de serviços, consultores e parceiros contratuais;
- Estagiários e aprendizes;
- Representantes legais e procuradores.

Todos os acima mencionados são denominados, neste Código, 'Colaboradores', de forma abrangente.

4. MISSÃO, VISÃO E VALORES

4.1. Missão

Nossa Missão é promover o desenvolvimento territorial sustentável no Cariri Cearense, com na cidade de Milagres-CE, através da implementação de políticas públicas e projetos sociais que garantam segurança hídrica, alimentar e habitacional.

4.2. Visão

Nossa visão é consolidar-se como uma Organização da Sociedade Civil (OSC) de referência regional na execução de tecnologias sociais e gestão de convênios, com 100% de transparência e impacto mensurável.

4.3. Valores

Os valores que norteiam a atuação da Organização são:

- Integridade: agir com honestidade, transparência e coerência em todas as situações;
- Respeito: tratar com dignidade todas as pessoas, sem qualquer forma de discriminação;
- Responsabilidade: assumir os compromissos assumidos e responder pelos atos praticados;
- Colaboração: atuar de forma integrada, valorizando o trabalho em equipe;
- Inovação: buscar soluções criativas e sustentáveis para os desafios sociais;
- Transparência: garantir a clareza e a prestação de contas em todas as ações;

5. PRINCÍPIOS ÉTICOS

A atuação de todos os Colaboradores deve pautar-se pelos seguintes princípios:

- Legalidade: cumprimento rigoroso das normas jurídicas vigentes;
- Impessoalidade: decisões baseadas em critérios objetivos, sem favoritismos;

Moralidade: conduta alinhada aos padrões éticos e morais aceitos pela sociedade;

- Publicidade: transparência nos atos e decisões que envolvam recursos públicos ou captados;
- Eficiência: uso racional e eficaz dos recursos disponíveis;
- Boa-fé: atuação com honestidade e lealdade nas relações internas e externas.

6. INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA

6.1. Todos os Colaboradores devem agir com integridade em todas as suas atividades, abstendo-se de condutas que possam comprometer a reputação institucional ou desvirtuar a finalidade social da Organização.

6.2. A Organização compromete-se a manter registros contábeis, financeiros e administrativos precisos, completos e fidedignos, disponibilizando-os às autoridades competentes, financiadores e à sociedade nos termos legais.

6.3. É vedada a prática de qualquer ato que vise à ocultação de informações, adulteração de documentos ou manipulação de dados.

7. RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

7.1. A Organização reafirma seu compromisso com a promoção e defesa dos direitos humanos, em conformidade com a Constituição Federal de 1988 e os tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

7.2. Todos os Colaboradores devem respeitar a dignidade da pessoa humana em todas as interações, sejam elas internas ou externas.

7.3. É vedada qualquer ação ou omissão que resulte em violação de direitos fundamentais dos beneficiários, colaboradores ou demais envolvidos nas atividades da Organização.

8. DIVERSIDADE E INCLUSÃO

8.1. A Organização entende a diversidade como um ativo institucional essencial. Ambientes plurais enriquecem o debate técnico e aproximam o Instituto da realidade multicultural da comunidade que atende.

8.2. Não serão toleradas, sob nenhuma justificativa ou pretexto, práticas institucionais ou interpessoais que limitem, segmentem, excluam ou criem barreiras ao acesso de pessoas em virtude de:

- Raça, cor, etnia ou origem nacional;
- Religião, credo ou convicção filosófica;
- Gênero, identidade de gênero ou orientação sexual;
- Condição de deficiência física, sensorial, intelectual ou neurodivergência;
- Idade/faixa etária;
- Condição socioeconômica, histórico familiar ou geolocalização.

8.3. O Instituto IGC empenhar-se-á em adotar mecanismos inclusivos e afirmativos que garantam oportunidades equitativas de ingresso, permanência e ascensão profissional a todos os perfis de Colaboradores.

9. COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

9.1. Qualquer forma de tratamento discriminatório, direto ou indireto, é expressamente vedada no ambiente de trabalho e nas atividades institucionais.

9.2. Entende-se por discriminação todo ato que estabeleça distinção, exclusão, restrição ou preferência não justificada objetivamente com base em características pessoais.

9.3. Condutas discriminatórias sujeitam o Colaborador às medidas disciplinares previstas neste Código, sem prejuízo das responsabilidades civis e penais cabíveis.

10. PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

10.1. Assédio Moral

Configura assédio moral a conduta abusiva, repetitiva ou sistemática, que vise à humilhação, vexação, constrangimento, ridicularização ou degradação das condições de trabalho de qualquer Colaborador.

10.2. Assédio Sexual

Configura assédio sexual qualquer ato ou comportamento de natureza sexual não desejado, inclusive verbal, gestual ou físico, que submeta qualquer pessoa a situação vexatória ou constrangedora.

10.3. Vedações

- É vedada toda e qualquer forma de assédio moral ou sexual no ambiente organizacional;
- A Organização adota política de tolerância zero em relação a condutas de assédio;
- O Colaborador que praticar assédio será submetido às medidas disciplinares cabíveis, incluindo demissão por justa causa;
- A Organização garante sigilo, proteção e apoio às vítimas de assédio que utilizem o canal de denúncias.

11. USO ADEQUADO DOS RECURSOS INSTITUCIONAIS

11.1. Os recursos da Organização — financeiros, materiais, tecnológicos, informacionais e de propriedade intelectual — devem ser utilizados exclusivamente para fins institucionais, sendo vedado seu uso para fins pessoais ou privados.

11.2. O uso de equipamentos, sistemas informatizados, veículos e demais ativos deve observar as normas internas e destinar-se exclusivamente ao cumprimento de atividades institucionais.

11.3. Despesas pessoais jamais poderão ser imputadas à Organização, ainda que justificadas como despesas de representação.

12. SIGILO E CONFIDENCIALIDADE

12.1. Todos os Colaboradores devem preservar o sigilo de informações institucionais, estratégicas, financeiras, operacionais e de beneficiários, às quais tenham acesso em razão de sua função.

12.2. A obrigação de sigilo persiste após o término do vínculo com a Organização, pelo prazo de 10 anos.

12.3. É vedado compartilhar informações confidenciais com terceiros não autorizados, inclusive em redes sociais ou meios de comunicação digitais.

13. RELACIONAMENTO COM PARCEIROS E PODER PÚBLICO

13.1. O relacionamento com parceiros, financiadores, fornecedores e representantes do Poder Público deve pautar-se pela transparência, impessoalidade e respeito às normas legais aplicáveis.

13.2. É vedada a prática de qualquer ato que configure favorecimento indevido, tráfico de influência ou uso indevido da condição de representante da Organização para obtenção de benefícios pessoais.

13.3. Toda negociação com órgãos públicos deve ser documentada e submetida à aprovação da Diretoria Executiva ou instância competente.

14. PROIBIÇÃO DE CORRUPÇÃO E FRAUDE

14.1. Em cumprimento à Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), é absolutamente vedada qualquer ação que configure ato de corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro ou desvio de recursos.

14.2. Configuram condutas proibidas:

- Oferecer, prometer ou pagar vantagem indevida a agente público ou privado;
- Solicitar ou aceitar vantagem indevida em razão da função ou cargo exercido;
- Adulterar documentos, relatórios, contratos ou prestações de contas;
- Desviar recursos de finalidades específicas determinadas por termos de parceria, convênios ou contratos;
- Utilizar empresas interpostas ou pessoas físicas para dissimular pagamentos indevidos.

15. RECEBIMENTO DE BRINDES E VANTAGENS

15.1. É vedado o recebimento de brindes, presentes, hospitalidades ou vantagens de qualquer natureza — monetária ou não — de fornecedores, parceiros, beneficiários ou entidades que mantenham relação com a Organização, exceto em situações em que:

- O valor do brinde seja simbólico (até R\$ 200,00 por ocorrência);
- A situação ocorra no contexto de evento institucional ou relação protocolar;
- O recebimento seja comunicado e registrado formalmente.

15.2. Brindes que ultrapassem o limite previsto deverão ser recusados ou, quando inviável a recusa, imediatamente comunicados à Diretoria e destinados à Organização ou a instituições beneficentes.

16. CONDUTA NAS REDES SOCIAIS

16.1. Os Colaboradores devem observar, nas redes sociais e meios digitais, os mesmos padrões de conduta ética aplicáveis ao ambiente institucional.

16.2. É vedado:

- Publicar conteúdo ofensivo, discriminatório, falso ou que comprometa a imagem da Organização;
- Divulgar informações confidenciais ou estratégicas em plataformas digitais;
- Utilizar o nome, a logomarca ou qualquer elemento identitário da Organização sem autorização;
- Fazer declarações em nome da Organização sem autorização formal da Diretoria.

16.3. Manifestações pessoais em redes sociais não representam a posição institucional da Organização, devendo o Colaborador deixar isso explícito quando tratar de temas relacionados à atuação institucional.

17. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

17.1. Em conformidade com a Lei nº 13.709/2018 (LGPD), todos os Colaboradores devem observar as boas práticas de proteção de dados pessoais de beneficiários, parceiros e colaboradores.

17.2. É vedado o compartilhamento, uso indevido ou acesso não autorizado a dados pessoais tratados pela Organização.

17.3. Qualquer suspeita ou confirmação de incidente de segurança envolvendo dados pessoais deve ser comunicada imediatamente ao Encarregado de Proteção de Dados (DPO).

18. CANAL DE DENÚNCIAS

18.1. Como pilar de transparência, o Instituto IGC mantém um **Canal de Denúncias** oficial, estruturado para acolher relatos sobre violações a este Código, fraudes, assédios ou desvios de conduta. O Canal garante o **anonimato do denunciante** e o tratamento sob absoluto sigilo.

18.2. Os meios de acesso ao Canal de Denúncias são:

- **Formulário de Contato e Ouvidoria:** Disponível no site oficial institutoiluminar.org.br
- **Linha Direta de Atendimento:** +55 (88) 99605-7217
- **Urna Física de Ouvidoria:** Caixa de denúncias instalada na sede do Instituto no Sítio Carnaúba, Milagres - CE.

18.3. O Instituto assegura proteção integral a denunciantes de boa-fé, proibindo veementemente qualquer ato de retaliação, punição, isolamento ou prejuízo funcional contra quem reportar irregularidades de forma honesta.

18.4. A gestão do Canal de Denúncias, a triagem dos relatos e a condução das investigações internas ficarão sob a responsabilidade exclusiva do **Comitê de Ética e Compliance**, garantindo isenção, sigilo e celeridade na apuração e na recomendação de sanções.

19. MEDIDAS DISCIPLINARES

19.1. O descumprimento das disposições deste Código sujeita o Colaborador às seguintes medidas disciplinares, aplicadas de forma gradual e proporcional à gravidade da infração:

- Advertência verbal ou escrita;
- Suspensão temporária das atividades;
- Desligamento imediato (demissão por justa causa, rescisão contratual ou exclusão do quadro voluntário);
- Comunicação às autoridades competentes, quando a infração configurar ilícito penal ou administrativo.

19.2. A aplicação das medidas disciplinares observará os princípios do contraditório e da ampla defesa, assegurado ao Colaborador o direito de manifestação prévia.

20. REVISÃO E VIGÊNCIA

20.1. Este Código entra em vigor na data de sua aprovação pela instância competente da Organização e tem validade por prazo indeterminado.

20.2. O documento será revisado periodicamente, com intervalo máximo de 02 anos, ou sempre que houver alterações legislativas relevantes, mudanças institucionais ou situações que o recomendem.