



Instituto Vladimir Herzog

Código de Ética e Conduta

I.	Sobre o Código de Ética Conduta	1
	Objetivo	1
	Escopo	1
	Como usar	2
II.	Cultura Organizacional	2
	Missão	2
	Visão	3
	Valores e Compromissos do Código de Ética e Conduta	3
III.	Orientações de condução das atividades	4
	Comportamentos esperados	4
	Condutas inadequadas	4
	Conflito de interesses	5
	Fraude, suborno e corrupção	6
	Preservação dos bens	7
	Informações confidenciais privilegiadas, segurança da informação, propriedade intelectual e proteção de dados	7
	Comunicações externas e manifestação de opiniões	9
	Procedimentos e Consequências	9
IV.	Políticas Complementares	10

I. Sobre o Código de Ética Conduta

Objetivo

1. O objetivo principal do Código de Ética e Conduta do Instituto Vladimir Herzog (IVH) é lidar com dilemas éticos complexos, promover condições de trabalho inclusivas, seguras e colaborativas para toda a equipe e pessoas que se relacionam com a organização. Para cumprir esse objetivo, o Instituto Vladimir Herzog tem o compromisso de fornecer um ambiente seguro e acolhedor para todas as pessoas, independentemente de sua identidade e expressão; gênero; orientação sexual; classe; raça; origem; etnia; idade; capacidade; crenças religiosas; filiação político-partidária ou sindical; estado civil ou qualquer outra característica individual.
2. O Instituto Vladimir Herzog assume o compromisso de conduzir suas atividades de forma ética, refletindo sua missão organizacional. O comprometimento da equipe e pessoas colaboradoras é fundamental para garantir a integridade e credibilidade da organização.

Escopo

3. Este documento se aplica a todos os membros do Conselho e a todas as pessoas colaboradoras do Instituto Vladimir Herzog, incluindo funcionários/as/es, consultores/as/is, estagiários/as/es e prestadores/as/is de serviços.
4. As condutas inadequadas cometidas por pessoas externas ao IVH, no âmbito das relações profissionais, também serão submetidas às diretrizes deste Código, ainda que não seja possível a sua responsabilização direta.
 - a. Em política específica sobre integridade serão definidas as categorias de agentes externos; as diretrizes de relacionamento; suas responsabilidades; acesso aos canais de diálogo; previsões contratuais e de parcerias institucionais.
5. As disposições deste Código devem ser observadas em todos os eventos profissionais, incluindo, mas não se limitando, ao horário comercial no escritório ou no trabalho remoto, em participações em viagens, conferências e outros eventos em nome da organização, em qualquer relação da equipe e pessoas colaboradoras com outras

organizações e/ou demais partes interessadas ou qualquer outra atividade extra realizada no âmbito profissional, mesmo que de caráter recreativo.

6. Este Código também se aplica a situações que ocorram fora do escopo das atividades institucionais quando o comportamento inadequado tiver o potencial de afetar adversamente a segurança e o bem-estar da equipe e de pessoas colaboradoras da organização e outras partes interessadas.
7. Os relacionamentos e comunicações ocorridos fora do ambiente do Instituto Vladimir Herzog, entre profissionais submetidos a este documento, apesar de não serem de responsabilidade direta da organização, também devem seguir os princípios aqui estabelecidos, no que tange aos seus impactos no ambiente de trabalho.

Como usar

8. Este conteúdo foi produzido para as pessoas conselheiras, funcionárias, colaboradoras, consultoras, prestadoras de serviços e todas as demais partes interessadas (*stakeholders*) do IVH. É importante a leitura deste documento com atenção para conhecer as referências de problemas de conduta e assim contribuir na construção de um ambiente de trabalho cada vez mais ético, seguro e inclusivo.
9. Garantir um ambiente de trabalho ético, seguro e inclusivo é uma obrigação de todas as pessoas da equipe e pessoas colaboradoras do IVH, independentemente da sua posição.
10. Se existir qualquer dúvida sobre o conteúdo deste Código, o time de Pessoas e Cultura e a sua liderança direta estarão à disposição para ajudar.

II. Cultura Organizacional

Missão

11. O Instituto tem como propósito a defesa e a promoção da Democracia e dos Direitos Humanos, por meio da Educação, Liberdade de Expressão, Memória, Verdade e Justiça e fomentar a cultura, a paz a cidadania, o respeito à diversidade e da dignidade humana com forma de homenagem à vida, ao trabalho e ao legado do jornalista Vladimir Herzog.
12. Para realizar sua missão, o IVH trabalha sobre três eixos:

- a. Educação em Direitos Humanos: Buscar estimular a cidadania na promoção de uma cultura de direitos humanos e do bem-viver nos territórios.
- b. Jornalismo e Liberdade de Expressão: Valorizar produções jornalísticas comprometidas com o interesse público, que investigam e denunciam violações de direitos dos cidadãos. Buscamos contribuir com a formação de estudantes de jornalismo e garantir a proteção e o direito à liberdade de expressão a comunicadores em todo o país.
- c. Memória, Verdade e Justiça: Fazer com que a História do país seja amplamente conhecida, para que possamos compreender os impactos da ditadura nos dias de hoje, atuando na transformação de seus legados autoritários.

Visão

O Instituto Vladimir Herzog luta para ampliar, consolidar, fortalecer e aperfeiçoar os Direitos Humanos e os valores democráticos no país, por meio de suas áreas programáticas e ações de incidência.

O IVH defende de forma irrestrita tais valores para promoção de uma cultura de respeito à diversidade, ao diálogo e à dignidade humana.

Valores e Compromissos do Código de Ética e Conduta

- 13. Respeitar as individualidades das pessoas colaboradoras e fomentar ações de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento;
- 14. Criar e promover um ambiente de trabalho acolhedor e seguro, livre de preconceito, discriminação e assédio;
- 15. Observar processos profissionais justos e transparentes, por meio de desenvolvimento organizacional e de lideranças;
- 16. Estimular treinamentos e capacitações para cumprir os compromissos aqui estabelecidos;

17. Engajar todas as partes envolvidas com o IVH em seus compromissos institucionais.

III. Orientações de condução das atividades

Comportamentos esperados

18. Os seguintes comportamentos são esperados e solicitados de todas as pessoas que atuam junto ao Instituto Vladimir Herzog (IVH):

a. Participar de forma autêntica e ativa do dia-a-dia de trabalho. Ao fazer isso, você contribui para a saúde e crescimento do IVH.

b. Manter discurso, linguagem e ações que demonstrem consideração e respeito por todas as pessoas, em todos os momentos. Priorize a colaboração como forma de prevenir conflitos e promover um ambiente harmonioso.

c. Não adote discursos e comportamentos humilhantes, discriminatórios ou que podem ser classificados como assédio, conforme a política específica de enfrentamento ao assédio e à discriminação do IVH.

d. Respeitar as opiniões, experiências e perspectivas das outras pessoas, reconhecendo que cada pessoa traz uma contribuição valiosa para o IVH.

e. Estar atento ao ambiente de trabalho e às outras pessoas. Se você testemunhar qualquer tipo de ação ou fala que não condiz com os valores do IVH e/ou que represente uma violação deste Código de Ética e Conduta, comunique ao Canal de Ética do IVH, ao time de Pessoas e Cultura e/ou à pessoa gestora.

19. Se uma pessoa colaboradora lhe abordar comunicando que você agiu (com consciência ou não) de uma forma que poderia gerar desconforto em alguém, ouça com a mente aberta e evite ficar na defensiva. Lembre-se de que, se alguém lhe oferecer um *feedback*, provavelmente foi preciso muita coragem para fazê-lo.

Condutas inadequadas

20. São vedados quaisquer comportamentos ou linguagens hostis - mesmo que não chegue ao nível de assédio, ou comportamentos de exclusão e micro agressões - humilhações sutis que podem ser feitas inconscientemente.

21. De maneira exemplificativa, os seguintes comportamentos são inaceitáveis dentro do Instituto:

- i. Assédio ou discriminação, nos termos da política específica sobre o assunto;
- ii. Piadas e linguagem sexistas, racistas e excludentes;
- iii. *Bulling e mobbing*¹;
- iv. Violência, ameaças de violência ou linguagem violenta dirigida contra outra pessoa;
- v. Porte de armas de qualquer natureza;
- vi. Postar ou ameaçar postar informações de identificação pessoal de outras pessoas;
- vii. Insultos pessoais;
- viii. Fotografia ou gravação pessoal sem consentimento;
- ix. Intimidação, ameaça, perseguição de uma pessoa (online ou fisicamente);
- x. Abuso de poder;
- xi. Perseguição, *bullying* e assédio moral em redes sociais ou qualquer meio de comunicação online;
- xii. Defender, incentivar ou relativizar qualquer um dos comportamentos listados acima.

Conflito de interesses

22. Conflito de interesses caracteriza uma situação na qual uma pessoa colaboradora tem interesses que são diferentes daqueles da organização. Ou seja, ocorre quando questões profissionais, financeiras, familiares, políticas ou pessoais podem interferir no seu julgamento, indo contra os interesses e valores da organização.

23. Há conflito de interesses quando as decisões tomadas forem motivadas por outros interesses que não os da organização.

a. Em política específica sobre integridade serão definidas as diretrizes sobre brindes; presentes; cortesias e confraternizações corporativas.

b. São exemplos de conflitos de interesse:

¹ Mobbing é o Bullying coletivo cometido em um ambiente de trabalho.

- i. Aceitar brindes de fornecedores e prestadores de serviços para beneficiá-los nos processos de contratação;
- ii. Prestar consultoria externa que prejudique as atividades do IVH²;
- iii. Usar informações privilegiadas para benefício próprio;
- iv. Favorecer uma pessoa por ser sua amiga, parente ou possuir relacionamento íntimo com ela;
- v. Pessoas podem ser indicadas para a organização, mesmo que sejam seus parentes, desde que você não tenha participação na contratação e não seja responsável pelo processo de gestão técnica do fornecedor³. A situação deve ser formalizada com a pessoa gestora.

24. Parentesco e relacionamento afetivo: Nos casos em que não houver subordinação hierárquica, não há impedimento quanto a relacionamento afetivo entre pessoas colaboradoras. Na hipótese de ocorrer subordinação hierárquica, o relacionamento deverá ser informado à liderança imediata e ao time de Pessoas e Cultura.

25. Na hipótese de influência de uma pessoa parte do relacionamento, ou com grau de parentesco, sobre alguma deliberação de carreira ou atividade da outra, mesmo que não exista subordinação, a pessoa deverá se ausentar da tomada de decisão.

Fraude, suborno e corrupção

26. O Instituto Vladimir Herzog valoriza a verdade, transparência, honestidade e busca realizar suas atividades respeitando e apoiando estes princípios. Por isso, não são toleradas práticas ilícitas cometidas pelas pessoas colaboradoras na condução das suas atividades profissionais. Exemplos de condutas inaceitáveis:

- a. Fraude é todo e qualquer ato que tenha por objetivo enganar outras pessoas deliberadamente com o propósito de prejudicá-las, normalmente para obter propriedade ou serviços de forma injusta. A falsificação de documentos e alteração de dados contábeis, entre outras práticas, são exemplos de práticas fraudulentas.

² A consultoria prejudicial às atividades do IVH é aquela que pode competir com a função institucional ou ser contrária aos princípios defendidos pela organização. Não configura conflito de interesses a realização de palestras e serviços independentes que não estejam no escopo dos projetos desenvolvidos pelo IVH.

³ Não configura conflito de interesses a gestão meramente administrativa, como liberar e realizar pagamentos de serviços aprovados pelas pessoas responsáveis técnicas.

- b. Suborno é a prática de levar outra pessoa, seja uma pessoa fornecedora, colaboradora, ou pessoa em processo seletivo, a praticar um ato ilegal mediante pagamento em dinheiro ou pela oferta de outros tipos de vantagens, como presentes.
- c. Corrupção é a prática de se utilizar indevidamente de uma posição de poder ou autoridade para obter vantagens, ou realizar alguma ação considerada ilegal de acordo com as leis vigentes. Corrupção passiva é o ato de solicitar ou receber, para si ou para outros, direta ou indiretamente, vantagem indevida em razão da sua atuação no IVH.

Preservação dos bens

- 27. Cada pessoa colaboradora é responsável por preservar e cuidar dos recursos e bens do Instituto, desde os materiais físicos ou intelectuais, mobiliário, equipamentos ou infraestrutura, conforme o estabelecido nas políticas específicas e no regimento interno do IVH.
- 28. Cabe à pessoa zelar pela limpeza e organização do seu local de trabalho, conservação dos materiais e recursos disponibilizados para execução de sua função e evitar desperdícios e gastos desnecessários.
- 29. Todas as pessoas colaboradoras podem utilizar recursos e meios eletrônicos do IVH, como internet ou telefone, para fins pessoais, desde que não contrarie normas e diretrizes internas nem prejudique o andamento do trabalho.
 - a. No caso de uso para finalidade pessoal, a pessoa colaboradora não deve usar seu endereço eletrônico nem sua assinatura institucional.
- 30. Zelar pela segurança da sede e do espaço físico do IVH, conforme política específica.

Informações confidenciais privilegiadas, segurança da informação, propriedade intelectual e proteção de dados

- 31. Toda informação confidencial é parte do patrimônio intelectual do IVH. Por isso, esse tipo de informação deve ser armazenado de forma segura e jamais pode ser compartilhada com pessoas não autorizadas.

- a. A proteção de dados, informações confidenciais privilegiadas e outras informações sensíveis deve ser mantida mesmo na ocasião de desligamento de pessoa colaboradora, nos termos do regimento interno.
32. Os documentos de terceiros recebidos pelo IVH serão utilizados somente para os fins previamente autorizados e jamais devem ser compartilhados com pessoas não autorizadas.
- a. O compartilhamento de informações com financiadores e parceiros somente será possível desde que previamente acordado e em acordo com a legislação vigente.
33. Todos os arquivos e dados referentes à atividade profissional, criados, recebidos ou armazenados nos sistemas do IVH, seja e-mail ou rede, são de propriedade da organização.
- a. O IVH não se responsabiliza por arquivos pessoais armazenados na sua rede.
34. A pessoa colaboradora não pode compartilhar, em nenhuma circunstância, suas credenciais pessoais: login, senha. Esses dados são individuais e intransferíveis e sua guarda, sigilo e manutenção são de responsabilidade de cada colaborador.
35. Contatos pessoais não devem ser compartilhados sem o consentimento de seus proprietários por membros da equipe, de pessoas colaboradoras, do conselho ou das partes interessadas.
36. Todas as produções, técnicas, materiais, planilhas, formulários, projetos, documentos, desenvolvimentos de estratégias, produtos, códigos, softwares, algoritmos ou serviços elaborados, desenvolvidos e/ou utilizados pelo IVH e/ou por seus parceiros, mesmo que tenham significativa participação de qualquer pessoa colaboradora, sempre serão de propriedade da organização, sendo que a divulgação, a utilização para si ou para terceiros será controlada de acordo com documentos de cessão de direitos que deverão ser firmados entre essas pessoas e a instituição.
- a) O IVH contará com política específica de princípios editoriais, contendo, no mínimo:
 - i. definição de modelo de direitos autorais da organização;
 - ii. padronização de fichas catalográficas e formas de identificação da autoria;
 - iii. governança sobre temas, desenvolvimento e aprovações.

37. O IVH não tolera o plágio e violação de qualquer forma, e ainda que parcialmente, da propriedade intelectual e/ou autoral de terceiros. As pessoas colaboradoras expressamente reconhecem que em nenhuma circunstância poderão violar os direitos intelectuais e/ou autorais de terceiros ou utilizar informações, dados, códigos, algoritmos e materiais que possam ser considerados propriedade intelectual e/ou autorais de terceiros, nos termos da lei.
38. O IVH e as partes interessadas devem respeitar a legislação pertinente à proteção geral de dados.

Comunicações externas e manifestação de opiniões

39. As comunicações externas devem ser tratadas com seriedade e clareza, buscando ter um discurso consistente com a estratégia e alinhado com os valores do IVH.
40. Caso receba pedidos de informação, seja da imprensa ou de terceiros, direcione o pedido ao time responsável.
41. As redes sociais possuem um importante papel na construção da reputação de uma organização, assim como a imagem de cada um dos seus colaboradores. Lembre-se disso, utilizando as boas práticas estabelecidas nas políticas específicas e não se esquecendo da importância das informações confidenciais.
42. A pessoa colaboradora pode ministrar palestras, dar aulas, entrevistas, seminários ou prestar informações para trabalhos acadêmicos que digam respeito ao IVH, desde que o conteúdo de qualquer apresentação tenha sido autorizado pela pessoa gestora e/ou pela área de Pessoas e Cultura.
43. As comunicações por e-mail e telefone devem ser pautadas pelas boas práticas e diretrizes deste Código. Se perceber condutas inadequadas, como o recebimento de mensagens ou telefonemas violentos, a comunicação pode ser encerrada e a situação deve ser comunicada à pessoa gestora, ao time de Pessoas e Cultura ou ao Canal de Ética do IVH.

Procedimentos e Consequências

44. Se você for vítima ou testemunhar um comportamento inaceitável, ou tiver qualquer outra preocupação sobre o IVH, notifique o mais rápido possível, por meio do Canal de Ética, a área de Pessoas e Cultura ou a pessoa gestora.

45. As pessoas que violarem este Código de Ética e Conduta podem enfrentar consequências disciplinares na proporção de sua violação. A área responsável pela apuração de condutas violadoras, definida conforme política específica de enfrentamento ao assédio e à discriminação, determinará a gravidade da ofensa cometida e a intenção da mesma e tomará as medidas cabíveis, conforme documento específico.

46. O descumprimento das regras contidas neste Código poderá resultar nas seguintes consequências, de acordo com a sua gravidade:

a. *Feedback* verbal ou escrito;

b. Advertência oral ou escrita;

c. Suspensão;

d. Desligamento com ou sem justa causa;

e. Encerramento de contrato;

f. Suspensão de relação com parceiros;

g. Terceiros: Poderão se sujeitar às sanções específicas previstas nos respectivos contratos, na rescisão do referido contrato ou extinção da relação de trabalho.

IV. Políticas Complementares

47. Políticas adicionais e específicas deverão ser desenvolvidas oportunamente para garantir a devida implementação do presente Código de Ética e Conduta, especificando cada uma das respectivas iniciativas descritas.

48. O Regimento Interno no IVH é documento acessório a este Código de Ética e Conduta.