

MANUAL DE

# COMPLIANCE



espaço, cidadania e oportunidades sociais

ORGANIZAÇÃO DO TERCEIRO SETOR



IMAGENS ILUSTRATIVAS

### Perfil de atendimento

A ECOS presta assistência e promove cidadania a crianças, jovens, idosos, pessoas com deficiência e mulheres em situação de vulnerabilidade social.



**PROGRAMA DE INTEGRIDADE**



**Espaço, Cidadania e Oportunidades Sociais**



**Presidente:**

**LUIZ ANTONIO DE ARAUJO RAMALHO (in memorian)**

**Vice Presidente:**

**SILVIO DOS SANTOS**

**Tesoureiro:**

**PABLO BOTELHO**

**Presidente do Conselho de Administração RJ:**

**BRUNO G. DE OLIVEIRA RODRIGUES**

**Assessoria Jurídica**

**ANA VARGAS**

**Assessoria de Comunicação**

**PRISCILA KELLER**



**CNPJ: 02.539.959/0001-25**

**Av. das Américas, 8.445 – Sala 1218 – Barra da Tijuca**

**Rio de Janeiro – RJ - Brasil**

**Ed IV - Ano 2021**

## Sumário

|  |           |
|--|-----------|
| <b>APRESENTAÇÃO .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>HISTÓRICO .....</b>   | <b>8</b>  |
| <br>   |           |
| <b>1. O QUE SIGNIFICA INTEGRIDADE .....</b>                                      | <b>11</b> |
| 1.1. Integridade Corporativa .....   | 11        |
| 1.2 Como garantimos a integridade na organização?.....                           | 11        |
| 1.3 O que é Programa de Integridade ou <i>Compliance</i> ? .....                 | 12        |
| 1.4 Benefícios .....   | 14        |
| <br>   |           |
| <b>2. O QUE SE ENTENDE POR TERCEIRO SETOR? .....</b>                             | <b>15</b> |
| 2.1 Por que a ECOS compõem o terceiro setor? .....                               | 16        |
| 2.2 Organizações do Terceiro Setor precisam<br>de Programa de Integridade? ..... | 17        |
| 2.3 Abrangência do Regulamento.....  | 18        |
| <br>   |           |
| <b>3. PROGRAMA DE INTEGRIDADE ECOS .....</b>                                     | <b>19</b> |
| 3.1 Função de Compliance .....   | 20        |
| 3.2 Comissão de Ética e Compliance .....   | 20        |
| <b>3.3 Ato de Compromisso .....</b>  | <b>21</b> |
| 3.4 Análise de Risco .....   | 23        |
| 3.5 Riscos específicos de uma organizações do Terceiro Setor .....               | 24        |
| 3.6 Legislações Importantes .....  | 25        |

## Sumário

|  |           |
|--|-----------|
| <b>4. CÓDIGO DE CONDUTA .....</b>  | <b>26</b> |
| 4.1. Custos de não conformidade .....  | 31        |
| 4.2. Penalidades para quem não adotar as regras.....                         | 32        |
| 4.2.1. Casos de penalidades.....   | 32        |
| <b>5. POLÍTICAS INSTITUCIONAIS E CONTROLES INTERNOS .....</b>                | <b>33</b> |
| 5.1 Treinamentos e divulgação do Programa de Integridade .....               | 36        |
| 5.2 Confidencialidade das Informações .....                                  | 37        |
| 5.3. Segregação .....  | 38        |
| 5.4 Conflito de Interesse .....  | 39        |
| 5.5 Auditorias Internas e Externas .....                                     | 40        |
| <b>6. COMUNICAÇÃO SOCIAL .....</b>   | <b>41</b> |
| 6.1 Comunicações Internas .....  | 42        |
| 6.2 Comunicações Externas & Transparência .....                              | 43        |
| 6.3 Canais de Comunicação .....  | 45        |
| 6.4 Em caso de violação ao Programa de Integridade: <b>O que fazer?</b> .... | 46        |
| <b>6.5.CANAIS DE DENÚNCIAS .....</b>   | <b>47</b> |
| 6.6 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO .....   | 47        |

## Sumário

|   |           |
|---|-----------|
| <b>7. CERTIFICAÇÕES .....</b>                     | <b>48</b> |
| <b>8. OUTRAS BOAS PRÁTICAS RECOMENDADAS .....</b> | <b>48</b> |
| <b>9. REFERÊNCIAS .....</b>                       | <b>49</b> |



## Agradecimentos



Confederação Brasileira de Fundações

Comissão de Direito do Terceiro Setor da OAB-DF



## APRESENTAÇÃO

É com satisfação que a **Espaço, Cidadania e Oportunidades Sociais - ECOS** - tem colaborado com a sociedade civil organizada assumindo seu protagonismo na criação de um ambiente de integridade. Este **Manual de Compliance** demonstra a aplicabilidade do **Programa de Integridade** em nossa organização.

O tema prevenção da corrupção e a Lei Anticorrupção - 12.846/2013 - devem ser conhecidos por todos cidadãos, alcançando todo tipo de pessoas jurídicas que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro. Todos os colaboradores, diretos e indiretos, de uma Organização da Sociedade Civil precisam entender os benefícios dessa legislação para o país e para suas atividades. Na condição de ator, entender e expor os preceitos e os caminhos para criação de um ambiente em que impera a integridade nas relações e interações com o Estado é fundamental. A legislação não excepciona qualquer organização, de qualquer porte, que esteja envolvida em um caso de corrupção. Portanto é fundamental compreender e se engajar na prevenção da corrupção. Neste manual, é possível encontrar uma mensagem clara e objetiva, elaborada pela Diretoria da Ecos, com orientações que expliquem as situações típicas de risco e suas consequências.

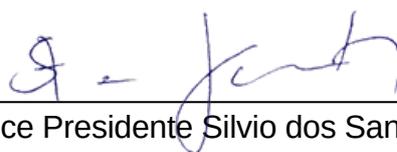
Por meio desse manual, a **ECOS** se posiciona no Terceiro Setor, diante de seus colaboradores, voluntários, órgãos públicos, instituições parceiras e cidadãos, demonstrando seus valores, responsabilidades e atenção a quaisquer fragilidades ou fatos irregulares, com diversos canais de comunicação disponíveis para tratamento de situações indesejadas.

Nossos conceitos foram baseados em diversas fontes disponíveis no capítulo **Referências**, deste documento, e também podem ser aprofundados na seção "Integridade", do site da Controladoria Geral da União:

<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica>

Desejamos uma boa leitura e estamos sempre à disposição!

Em caso de dúvidas, envie mensagem para [controle@ecosbrasil.org](mailto:controle@ecosbrasil.org)



Vice Presidente Silvio dos Santos

## HISTÓRICO

A Espaço, Cidadania e Oportunidades Sociais – **ECOS** - é uma organização da sociedade civil, sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, que surgiu da união de profissionais que atuam em diversos segmentos da sociedade em desvantagens, sejam elas: sociais, culturais, econômicas, educacionais, físicas e sensoriais.

### Conheça nossa trajetória!



Qualificação como Instituição Formadora do Programa Jovem Aprendiz pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Contratos com a Secretaria Municipal de Esportes e Lazer para gestão administrativa e esportiva do Projeto Rio em Forma Olímpico; da Vila Olímpica Oscar Schmidt, do Parque da Vizinhança de Ramos e do C.E Miécimo da Silva.

**2012**

Projeto “Movimento Down”;

Contrato com a Fundação de Arte de Niterói; “Arte e Cultura na Educação”.

Convênio com a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social para a cogestão dos Centros de Acolhimento de Crianças e Adolescentes Taiguara e Bia Bedran;

Termo de Convênio com a Secretaria de Estado de Assistência Social e Direitos Humanos para o Programa de Proteção a Criança e ao Adolescente Ameaçado de Morte (PPCAM)

Execução de cursos de qualificação profissional “VOCAÇÃO”.

Contrato de gestão com a Secretaria de Estado de Esporte, lazer e Juventude para o fomento e execução do programa Esporte RJ;

Contrato com a SASDH - RJ Programa BPC na Escola;

Contrato com a SASDH, de Niterói, para a realização do diagnóstico da Proteção Integral da Criança e do Adolescente e respectivos planos de atenção aos seus direitos;

Contrato em Caráter emergencial com a Secretaria Municipal de Esportes e Lazer para a cogestão do Parque Vizinhança Carlos Roberto de Oliveira;

**2016**

Convênio com a Secretaria de Estado de Esporte e Lazer para a realização do Projeto “Escola Modelo - Chico Anysio”. Implantação de um centro de luta com modalidades olímpicas.

**2013**

**2014**

Contrato com a Secretaria de Assistência Social e Direitos humanos de Niterói para a realização do diagnóstico social do Município e mobilização social para acompanhamento familiar das famílias beneficiárias do programa Bolsa Família.

**2015**

Termos de Convênios com a Secretaria Especial de Políticas para as mulheres para a Cogestão da Casa da Mulher Carioca Dinah Coutinho e Casa da Mulher Tia Doca.

Termo de Cooperação celebrado entre a ECOS e NIKE para apoio em ações desenvolvidas no Centro Esportivo Miécimo da Silva.



Termo de Colaboração com intermédio da Administração Regional do Barreto para Gestão do Complexo Esportivo do Barreto, em Niterói;

Convênio com Secretaria de Assistência Social e Direitos Humanos para a execução e cogestão técnica e administrativa da Casa Viva Mulher Cora Coralina e Hotéis: Central do Brasil e Bonsucesso;

Termo de Colaboração por intermédio da Universidade Federal Fluminense – UFF para apoio ao projeto “Rede de Hortas e Jardins produtivos”

Convênio com a SEASDH - Cogestão Abrigo Cristo Redentor;

Termo de Colaboração com Secretaria Municipal de Assistência Social, de Maricá, para a cogestão e prestação de serviços desenvolvidos no Centro de Reabilitação e Casa do Autista.

Termo de Colaboração com a Secretaria de Economia Solidária, de Maricá, para a execução do Programa Mumbuca Futuro.

Pesquisa e desenvolvimento do novo **Manual de Compliance**

● 2017

Contrato de Gestão Pactuada das ações e serviços de apoio escolar firmado com a Secretaria de Estado da Educação, da Paraíba.

Contrato de Prestação de Serviços celebrado com a Fundação Euclides da Cunha - cogestão de atividades esportivas e culturais em diversos municípios do Rio de Janeiro.

SEJA RJ - Parceria com a Associação Administradora do Processo de Redistribuição e Digitalização de Canais de TV e RTV .

● 2018

Termo de Colaboração com a Secretaria de Assistência Social e Direitos Humanos para o Fortalecimento dos Conselhos Tutelares do Município do Rio de Janeiro;

Contrato de Serviços contínuos para atender as diversas unidades da Secretaria de Assistência Social e Direitos Humanos de Niterói;

Cogestão do Centro Municipal de Referência para Pessoas com Deficiência – Irajá.

● 2019

Desenvolvimento e elaboração do **Programa de Integridade**

● 2020





## 1. O QUE SIGNIFICA INTEGRIDADE

Integridade, em sua definição conceitual clássica, representa a qualidade daquilo que é íntegro, que permanece inteiro, completo, imparcial. Trata-se, portanto, de uma virtude, fundamentada pela retidão e imparcialidade. Aplicada às pessoas, a integridade qualifica aquelas que se conduzem de maneira ética, correta e transparente, comprometida com a honestidade e a coerência em todos os seus atos e comportamentos, aquelas que mantêm sua conduta reta mesmo diante de situações das quais poderia obter algum proveito. De fato, a integridade somente se consolida quando seus valores estão em consonância com sua conduta. Tanto nos relacionamentos pessoais, quanto na vida em sociedade, a integridade é a chave para uma vida mais justa e igualitária.

### 1.1. Nossa integridade corporativa

Trazida para o ambiente corporativo, a integridade tem por objetivo adicionar princípios éticos e de transparência ao conjunto de regras e procedimentos gerenciais, administrativos e operacionais da organização, a fim de implantar uma cultura ética organizacional, de maior transparência, justiça e responsabilidade, de forma que todas as suas decisões e comportamentos estejam alinhadas com esse conceito.

### 1.2. Como garantimos a integridade na organização

Para que esse conceito de integridade corporativa seja incorporado ao ambiente organizacional da Ecos, foi necessário estabelecer um conjunto de princípios e valores, aliado a regras e procedimentos internos, que serve de guia para orientar a atuação e o comportamento de todos os colaboradores e dirigentes, tanto no âmbito interno, quanto na relação com clientes, parceiros, órgãos públicos e outros. Esse conjunto de medidas, alicerçadas princípios éticos, visa o combate e a prevenção de irregularidades, a prática de atos lesivos e os desvios de comportamento, dando origem a este manual e ao Programa de Integridade da Espaço, Cidadania e Oportunidades Sociais.

A seguir, saiba mais sobre os valores, a visão e a missão da ECOS na sociedade civil.

**MISSÃO** - Promover cidadania e gerar oportunidades, numa perspectiva de responsabilidade compartilhada, com ações concretas e benefícios imediatos à população em situação de vulnerabilidade social.

**VISÃO** - Ampliar a rede de parceiros para desenvolver em toda a nação programas de incentivo à educação, cultura, esporte, lazer e ações socioassistenciais, com foco na sustentabilidade, inclusão social e garantia de direitos.

**VALORES** - Respeito | Transparência | Conhecimento | Igualdade | Solidariedade | Honestidade | Determinação

### 1.3 O que é Programa de Integridade ou Compliance?

Denomina-se Programa de Integridade o conjunto de mecanismos criados para atuar na prevenção, detecção e combate à prática de atos lesivos ou de corrupção, bem como para promover a implantação de princípios éticos, códigos de conduta e adoção de políticas e procedimentos de integridade, com vistas a criar um ambiente institucional íntegro e prevenir o envolvimento da instituição, de seus empregados ou gestores em atos lesivos contra a própria instituição e contra a administração pública.

A definição do programa e dos pilares que lhe dão sustentação vêm estampada no artigo 41 do Decreto nº 8.420/2015, que regulamentou a Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção, nos seguintes termos:

“ *Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidade e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.* ”

- De acordo com essa concepção, o programa permite a utilização de vários instrumentos de gestão e controle para promover a integridade e a conformidade organizacional, zelar pelo cumprimento de leis, normas, políticas e diretrizes internas e de demais regulamentos aplicáveis à sua atividade institucional, bem como promover a adoção de padrões éticos, orientar e conscientizar seus públicos interno e externo quanto à prevenção de atividades e de condutas que possam ocasionar riscos de não conformidade à organização. Além disso, o programa de integridade constitui-se em importante instrumento de apoio ao gestor, vez que auxilia na tomada de decisões com maior segurança, ajudando-o a alcançar com mais rapidez os objetivos sociais de sua organização. Por força de seu enfoque preventivo, o programa de integridade permite considerável diminuição dos riscos de corrupção na organização e, em caso de eventual desvio ou quebra de conformidade, atua de maneira a identificar, responsabilizar e corrigir a falha de maneira rápida e eficaz - cita a Comissão de Direito do Terceiro Setor, da Ordem de Advogados do Brasil, Distrito Federal. [Programa de Integridade em Organizações do Terceiro Setor: Manual de *Compliance* ].

Uma organização do Terceiro Setor que preza pelas boas práticas e por uma gestão transparente pode alcançar, com maior solidez, seus objetivos estratégicos. Como já mencionado nos tópicos acima, a implantação de um programa de integridade contribui de maneira sólida para o fortalecimento da credibilidade, da eficiência e qualidade das ações ofertadas, melhoria dos níveis de governança corporativa e atuação focada em práticas de prevenção, reduzindo todo e qualquer tipo de exposição a riscos.

Garantir a integridade de ações, independentemente de quem venha a gerir a organização social, ou, ao menos, sinalizar rapidamente que algo está sendo feito de maneira errada, permitindo que o problema ou inconformidade seja sanado de forma célere, para que a imagem da entidade não seja colocada em risco, pois, como bem sabemos, nesse ambiente não basta apenas ter dirigentes honestos, também é preciso criar sistemas eficazes para garantir integridade e transparência e que isso possa ser percebido por toda a sociedade.

“

O cumprindo da função social da organização, de maneira ética e comprometida, atrai parceiros e investidores que adotam a mesma postura. Empresas e organizações que reconhecidamente prezam pela integridade e transparência sempre irão buscar procurar parceiros com ideologia semelhante.

Comissão de Direito do Terceiro Setor - OAB - DF

”





## 2. O QUE SE ENTENDE POR TERCEIRO SETOR?

A expressão terceiro setor é resultado de uma divisão criada pelos Estados Unidos, em que o primeiro setor é constituído pelo Estado, o segundo pela iniciativa privada, que busca fins lucrativos, ou seja, o mercado, e o terceiro setor é formado pelas organizações sem fins lucrativos prestadoras de serviços públicos.

O terceiro setor é o conjunto de atividades voluntárias desenvolvidas em favor da sociedade civil, por organizações privadas não governamentais e sem visar lucro. São instituições independentes do Estado e do mercado, embora possa firmar parcerias e receber investimentos públicos e privados. Inexiste na legislação brasileira uma definição específica para Terceiro Setor, motivo pelo qual faz-se necessário apoiar-se em textos de doutrinadores para melhor compreensão da expressão. De acordo com Modesto (1998):

“

*Terceiro Setor é o conjunto de pessoas jurídicas privadas de fins públicos, sem finalidade lucrativa, constituídas voluntariamente por particulares, auxiliares do Estado na persecução de atividades de conteúdo social relevante, que investem em obras sociais a fundo perdido.*

[BOUDENS, 2000, p. 5, MODESTO, 1998, p.61]

”

O Terceiro Setor é composto por Organizações da Sociedade Civil constituídas sob a forma jurídica de Associação ou Fundação, conforme previsto no artigo 44, incisos I e III, do Código Civil. Dentre as organizações que fazem parte do Terceiro Setor, estão as ONGs (Organizações Não Governamentais), entidades filantrópicas, OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público), organizações sem fins lucrativos e outras formas de associações civis sem fins lucrativos.

No âmbito jurídico, no Brasil, foram identificadas mais de 500 mil instituições no Terceiro Setor em estudo intitulado: “As Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil 2002”, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em parceria com a Associação Brasileira de Organizações não Governamentais (ABONG) e o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE).

Segundo o estudo citado acima, que tem como um dos objetivos servir de comparativo com outros países, foi aplicada uma metodologia internacional desenvolvida pela **Nações Unidas** que tem como base os critérios definidos por *Salamon & Anheier*, reduzindo-se o número de instituições sem fins lucrativos a **276 mil**. Para atender aos critérios internacionais, algumas categorias foram excluídas, permanecendo três figuras jurídicas correspondentes no novo Código Civil: **associações, fundações e organizações**.

Essa variedade de denominações integram o gênero Organização da Sociedade Civil, definido pela Lei nº 13.019/2014 como entidade privada sem fins lucrativos, que não distribui resultados entre seus sócios, aplicando-os integralmente na consecução de seus objetivos sociais. Basicamente, as organizações pertencentes ao Terceiro Setor possuem algumas características em comum:

- Estrutura formal;
- São autogovernadas;
- Não possuem finalidade lucrativa;
- São privadas, mas com função social;
- Localizam-se fora do aparato formal do Estado;
- Não distribuem parcela de seu patrimônio e renda, a qualquer título;
- Envolvem indivíduos em esforços voluntários para o cumprimento de sua missão;
- Aplicam os recursos na manutenção dos objetivos institucionais e no território nacional.

## 2.1 Por que a ECOS compõe o Terceiro Setor?

Porque somos uma Organização da Sociedade Civil, sem fins lucrativos, de natureza filantrópica. A ECOS surgiu, em 1997, da união de profissionais de diversos segmentos da sociedade que, há mais de 20 anos, observavam questões centrais no país que necessitavam de apoio e investimentos. Desde sua origem, o objetivo do grupo de colaboradores da ECOS é promover cidadania, valores e perspectivas por meio de ações sociais em regiões com desvantagens sociais e econômicas do Brasil.

## 2.2 Organizações do Terceiro Setor precisam de Programa de Integridade?

Sim, as organizações do Terceiro Setor também precisam de programas de integridade, na medida em que são setores altamente regulados, sobretudo em virtude da interação com a administração pública e por gozarem de imunidades e benefícios fiscais. A implantação de um efetivo programa de integridade é uma ferramenta que contribui não apenas para o combate de atos de corrupção, mas também para a celebração de **parcerias mais seguras**.

Essa segurança decorre justamente do conhecimento das fragilidades e riscos que a organização pode apresentar e que são detectados logo na etapa inicial do Programa de Integridade, onde é feito o diagnóstico inicial da organização. Nessa etapa, além de detectar os riscos, também são fornecidos os subsídios para a propositura de medidas destinadas a afastar, minimizar ou remediar esses riscos, conforme a Comissão de Direito do Terceiro Setor da OAB, do DF, e a Constituição Brasileira.



## 2.3 Abrangência do Regulamento

Estão sob a regência deste **Manual de Compliance** e do **Programa de Integridade ECOS** a Presidência, a Secretaria Geral, a Diretoria Executiva, os conselheiros, os assessores, os colaboradores, os estagiários, os menores aprendizes, os voluntários, os assistidos, a imprensa, os parceiros e todos que atuam direta e indiretamente em atividades da Organização **Espaço, Cidadania e Oportunidades Sociais**.



### 3. PROGRAMA DE INTEGRIDADE ECOS

Para a Organização da Sociedade Civil **ECOS**, é fundamental a implantação deste **Programa de Integridade** que define os padrões de procedimentos internos, de auditoria e de incentivo à denúncia de irregularidades, promovendo a ampla divulgação do seu atual **Código de Conduta Ética** e de políticas e diretrizes internas, sempre com o objetivo de prevenir, detectar e tratar qualquer tipo de fraude ou ato ilícito que possa vir a ser praticado contra a administração pública e prejudicar a perenidade, ou até a existência, da organização.

O relacionamento da organização **Espaço, Cidadania e Oportunidades Sociais** com a administração pública somente pode ocorrer mediante nomeação explícita. Todo e qualquer relacionamento ou atividade que envolva a participação interação com os agentes públicos deve se pautar por:

- Ética corporativa e profissional;
- Comprometimento com as diretrizes dispostas no Código de Ética Corporativo;
- Conhecimento e irrestrito cumprimento às políticas e normativas internas;
- Conhecimento e irrestrito cumprimento a legislação e regulamentação aplicável à atividade.
  - Conhecimento e respeito aos Direitos Humanos Universais
  - Conhecimento e respeito ao Estatuto do Idoso
  - Conhecimento e respeito ao Estatuto da Criança e do Adolescente
  - Conhecimento e respeito ao Estatuto da Pessoa com Deficiência
  - Conhecimento e respeito aos Direitos da Mulher

É, também, responsabilidade de todos os colaboradores em atividades que envolvam a interação com agentes públicos, que empreendam esforços na mitigação de quaisquer riscos aos quais a ECOS possa estar exposta. Os colaboradores têm o **compromisso de comunicar de forma tempestiva e imediata, qualquer ato ou sugestão de ato que possa ser lesivo à administração pública**, realizado ou proposto por colaboradores, empresas terceirizadas e ou agentes públicos, e ou representantes, para que tal fato seja verificado, interrompido e as devidas ações corretivas adotadas.

Para melhor entendimento do Programa de Integridade, recomenda-se que seja observado os parâmetros definidos pelo **Decreto 8.420/15, art. 42**, que regulamentou a **Lei Anticorrupção**.

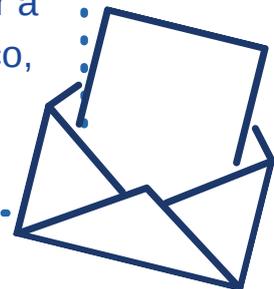
## 3.1 Função de Compliance

O verbo em inglês “*to comply*” significa “cumprir, executar, satisfazer, realizar o que lhe foi imposto”, ou seja, **compliance** é estar em conformidade, é o dever de cumprir e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades da organização. É conhecer as normas da **ECOS**, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto é fundamental a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes. É, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição. Risco de **compliance** é o risco de sanções legais ou regulamentares, perdas financeiras ou mesmo perdas de reputação decorrentes da falta de cumprimento de disposições legais, regulamentares, códigos de conduta, e outros. Entretanto, **compliance** vai além das barreiras legais e regulamentares, incorporando princípios de integridade e conduta ética.

O **compliance** deve começar por todas as esferas da organização, com o apoio da direção e administração da **ECOS** para a disseminação desta cultura, com as atitudes dos gerentes, que devem “liderar pelo exemplo”, e com o comprometimento dos colaboradores, que devem se conduzir pela ética e idoneidade.

Na página a seguir, convidamos você leitor a  
firmar o seu **Ato de Compromisso** conosco,  
com o Estado e com a sociedade civil.

*Diretoria da Ecos*



## 3.2 Comissão de Ética e Compliance

A **ECOS** está elegendo a Comissão de Ética e *Compliance*, com as seguintes funções:

- Deliberar, acompanhar e discutir as estratégias, políticas e medidas adotadas pelo Comissão Permanente para difundir a cultura de conformidade e controles internos;
- Analisar e discutir potenciais conflitos de interesse, assim como eventuais falhas;
- Discutir a exposição a riscos regulatórios e de imagem;
- Deliberar sobre a aplicação de sanções às violações do Manual de *Compliance*;
- Em casos de desligamentos/desistências de membros desta Comissão, a Diretoria Executiva da Organização Social nomeará novo membro em ato público.

**Essa comissão deve ser formada por, pelo menos, 1 representante do setor de Gestão de Pessoas; 1 do Jurídico; 1 de Compliance e 1 de Auditoria Interna, sendo estes membros candidatos, eleitos e substituídos a cada dois anos.**

### 3.3. Ato de Compromisso



A organização da sociedade civil **Espaço, Cidadania e Oportunidades Sociais** firma este **Ato Público de Compromisso** com os cidadãos brasileiros por prezar pela honestidade, lealdade e integridade. Presidente, vice-presidente, secretários, conselheiros e diretores incentivam a constante prevenção à corrupção e apoiam a **Lei Anticorrupção - 12.846/2013**.

É fundamental ler e compreender o **Manual de Compliance** e se engajar ao nosso **Programa de Integridade ECOS**, buscando seguir as orientações e suas consequências.

Gestores, colaboradores, estagiários, voluntários ou instituições parceiras da ECOS, que estão de acordo com a adoção de uma postura ética, firmam este compromisso de ser exemplo de integridade na condução de suas atividades institucionais e em sua conduta pessoal.

O **Programa de Integridade ECOS** recebe este aval explícito e incondicional de todos que compõem a organização, garantindo sua autonomia de gestão, para maior eficácia na implantação das medidas e procedimentos, atuando diariamente juntos na devida **prevenção, detecção e punição de condutas antiéticas e atos lesivos a sociedade**.

Nome: \_\_\_\_\_  
CPF: \_\_\_\_\_  
Email: \_\_\_\_\_  
Função: \_\_\_\_\_  
Instituição: \_\_\_\_\_

Assinatura

Vice Presidente da Ecos  
Silvio dos Santos



\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

\*Este documento deve ser destacado e entregue ao Departamento de Recursos Humanos da Ecos.

Bem-vindo (a)!

Agora você é um de nós!

# COMPLIANCE

A partir de agora você é parceiro(a) ou colaborador(a) na organização social Espaço, Cidadania e Oportunidades Sociais – mais conhecida como ECOS. Queremos recebê-lo(a), desejando-lhe uma brilhante parceria. É muito importante que conheça a nossa empresa, para que se sinta integrado e feliz entre nós.

Neste *Manual de Normas e Compliance*, constam informações importantes e necessárias ao bom convívio entre todos. Leia-o com a máxima atenção, pois assim, estará nos conhecendo melhor e sabendo de alguns direitos e deveres que irão fazer parte do seu relacionamento conosco. Esperamos que fortaleça nosso time. Lembrando sempre que, aqui, nosso objetivo principal é oferecer serviços de excelente qualidade. Oferecendo à todos a quem servimos confiança, eficiência e eficácia. Por isso, somos cuidadosos e extremamente éticos em todas as nossas práticas, e acreditamos que cada colaborador precisa entender nosso compromisso para que nossos objetivos sejam alcançados. Contamos com sua contribuição diária, com sua dedicação e seu comprometimento.

## **Comissão de Ética e Compliance Ecos** **Ato de Compromisso**

\*Este documento deve ser destacado e entregue ao Departamento de Recursos Humanos da Ecos.



Mapear riscos significa identificar e analisar os principais fatores e situações que possam levar nossa organização à prática de inconformidades ou atos ilícitos. Estes riscos podem estar presentes no exercício da atividade institucional, nos procedimentos internos, na conduta de dirigentes e colaboradores, nos relacionamentos internos entre colaboradores e destes com terceiros e com órgãos públicos, no próprio ambiente de trabalho e até na atuação de terceiros que falam em nome **ECOS**.

Para que os riscos possam ser corretamente mapeados, é de extrema importância que se tenha clareza a respeito do objetivo social da organização e que se conheça sua estrutura interna e o conjunto de leis, normas e regulamentos aplicáveis às suas atividades, para que os respectivos planos de combate, prevenção e solução possam ser corretamente desenvolvidos e aplicados. O mapeamento e análise de risco é um dos principais pilares da **ECOS**, sendo conduzido forma periódica, a fim de identificar qualquer mudança no cenário de risco da organização, em especial daqueles que possam implicar em sanções, perdas financeiras ou de reputação, afetando a sustentabilidade e perenidade da instituição.

### PROCEDIMENTOS EM 5 ETAPAS

#### 1 Identificação

- Definimos objetivos;
- Listamos eventos frágeis;
- Identificamos os fatores de risco;
- Verificamos as medidas de controle;
- Definimos os responsáveis.

#### 2 Avaliação

- Probabilidade de ocorrência dos riscos;
- Análise de impacto dos riscos;
- Resultado final da avaliação;

#### 3 Tratamento de Riscos

- Seleção de riscos eminentes e secundários
- Definição do tipo de resposta ao risco.
- Plano de ação para todos os riscos

#### 4 Monitoramento de Riscos

- Reavaliamos os riscos regularmente;
- Reuniões de revisão periódicas da comissão;
- Identificação de novos riscos e fatores.

#### 5 Comunicação de Riscos

- Se aplica a todas etapas do ciclo do risco, sendo iniciada numa campanha de prevenção, onde difundimos normas, políticas internas e conduta ética, conforme este manual de Compliance Ecos;
- Consolidamos o perfil e fragilidades, riscos críticos, andamento dos planos de mitigação, situação dos riscos, tendência e mapas de calor (heat maps) são alguns dos tipos de relatórios elaborados;
- Contato com envolvidos e/ ou departamentos Jurídicos, Assessoria de Comunicação e Recursos Humanos.

### 3.5. Riscos Específicos de uma organização do Terceiro Setor

No Brasil, existem alguns mecanismos de reconhecimento e incentivo ao trabalho realizado pelas Organizações da Sociedade Civil. A imunidade tributária, por exemplo, foi criada pelo constituinte para incentivar e reconhecer a atuação das instituições do Terceiro Setor no campo da Educação e Assistência Social, que são contempladas com imunidade em relação aos impostos como IRPJ, ISS, IPTU, ITR, IOF, ITCMD, ITBI, IPVA e ICMS, por força da previsão Constitucional do artigo 150, alínea “c”. Portanto, as entidades beneficentes que atuam em Saúde, Educação e Assistência Social, na forma da Lei nº 12.101/2009, são imunes ao IRPJ, ISS, IPTU, Contribuições Sociais (quota patronal, contribuição para terceiros), COFINS, CSLL, por força do art.195, §7º da Constituição Federal.

As entidades devem observar, dentre outras normativas, a Lei nº 13.019/2014, que estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil. Para a celebração de termo de parceria, por sua vez, devem observar os requisitos da Lei nº 9.790/1999 e, para a formalização de contrato de gestão, é necessário atender ao disposto na Lei nº 9.637/1998. Logo, o risco de perda da imunidade tributária e o de inviabilidade de celebrar parcerias com o poder público podem ser elencados como os principais riscos aplicáveis às organizações do Terceiro Setor, capaz de impactar a própria existência de uma organização.

Muitas são as regras aplicáveis às organizações do terceiro setor: a execução dos objetos pactuados, a transparência na atuação e na aplicação de recursos, a não distribuição de parcelas de seu patrimônio e a legalidade da gestão. Essas regras estão previstas tanto na legislação, como nos instrumentos normativos próprios das entidades, como Estatutos, Regimentos Internos e outros.

Os atos de gestão, captação de recursos, relacionamento com o Poder Público, administração e recursos humanos, regulamentação contábil, prestação de contas, extinção e destinação do patrimônio devem somar ao conjunto de regras mencionadas nas leis nº 7.753/17 (RJ) e nº 6.112/18 (DF), que dispõem sobre a obrigatoriedade de implementação de programas de Integridade para todas as organizações que celebrem contratos, consórcios, convênios ou parcerias com qualquer órgão da Administração Pública, sob pena de imposição de multas e outras penalidades. Assim, o risco de descumprimento de alguma das muitas regras legalmente impostas às organizações sem fins lucrativos é real e preocupante, conforme orienta o Manual de *Compliance* da Comissão de Direito do Terceiro Setor da OAB.



### LEGISLAÇÃO NACIONAL

Lei nº 8.666/1993 – Lei de Licitações e Contratos Administrativos;  
Lei nº 9.613/1998, com as alterações da Lei 12.683/2012 – Lei de Lavagem de Dinheiro;  
Lei nº 9.838/1997 – Lei Geral de Telecomunicações;  
Lei nº 12.737/2012 – Lei Carolina Dieckmann;  
Lei nº 12.965/2012 – Marco Civil da Internet.;  
Lei nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção;  
Decreto nº 8.420/2015 – Regulamenta a Lei 12.846/2013;  
Lei nº 13.303/2016;  
Portaria CGU nº 909/2015 - Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de PJ.  
Portaria CGU nº 910/2015 - Define os procedimentos para apuração da responsabilidade administrativa e para celebração do acordo de leniência;  
Instrução Normativa CGU nº 01/2015;  
Instrução Normativa CGU nº 02/2015;  
Decreto-Lei nº 3.689/1941 (atualizado pela Lei nº 13.964/2019). Código de Processo Penal. Art. 158-A. Resoluções da Comissão de Ética Pública

### GUIAS/ DIRETRIZES NACIONAIS

CGU – Guia Programa de Integridade: Diretrizes para Empresas Privadas;  
CADE - GUIA Programas de Compliance: Orientações sobre estruturação e benefícios da adoção dos programas de compliance concorrencial;  
DSC 10.000 - Diretrizes para o Sistema de Compliance;  
SEBRAE - Integridade para Pequenos Negócios: construa o país que desejamos...



### TRATADOS INTERNACIONAIS ASSINADOS PELO BRASIL

**ONU** - Convenção das Nações Unidas contra a corrupção.

**OCDE** - Convenção Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais;

**OEA** - Convenções internacionais contra a corrupção dos Estados Americanos;



# CODE OF CONDUCT

## 4. CÓDIGO DE CONDUTA

**1. Assédio e abuso de poder:** Não é permitido nenhum tipo de assédio, seja ele: sexual, econômico, moral, ou ainda a prática de pressões ou ameaças entre os colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico. Qualquer colaborador que se encontre nessa situação de desrespeito e sentir-se coibido em conversar com seu superior hierárquico, deve procurar a Comissão Permanente de Ética e Compliance da ECOS ou o Departamento de Recursos Humanos para a devida apuração do caso e posterior providência;

**2. A ECOS não admite** nenhuma violação aos Direitos Humanos Universais;

**3. Preconceito:** A ECOS não admite nenhuma forma de discriminação, entre seus colaboradores de qualquer espécie;

**4. Propriedade Intelectual:** São de propriedade intelectual da ECOS, das instituições apoiadas ou dos coordenadores de projetos quaisquer materiais, modelos, produtos ou serviços que sejam criados durante a jornada de trabalho, produzidos por seus colaboradores. Qualquer colaborador que se apropriar (por exemplo, enviar para e-mail pessoal), copiar, enviar a terceiros, de propriedade intelectual da Organização Social, sem o consentimento formal das alçadas aplicáveis, poderá responder civil e criminalmente por isso;

**5. Comércio Interno:** É proibida no horário de expediente a venda de produtos ou serviços, na forma de atividade paralela e contínua, nas dependências da ECOS. O objetivo é impedir que os colaboradores realizem atividades paralelas que prejudiquem o desempenho das funções para as quais ele foi contratado. Além disso, proteger o ambiente profissional de eventuais desavenças oriundas de comércio interno e evitar que relações comerciais possam ser forçadas por abuso de poder;

**6. Comércio externo:** É proibido o comércio de terceiro nas dependências da ECOS;

**7. Despesas Administrativas:** Esperamos dos colaboradores responsáveis pela ocorrência de despesas administrativas uma postura que reflita exatidão e coerência quanto aos valores envolvidos na realização de eventos correspondentes. O objetivo é transmitir ao setor uma postura de parcimônia por parte de seus colaboradores, no que diz respeito à ocorrência de despesas administrativas e ser correto e coerente na prestação de contas e no reembolso de despesas pagas antecipadamente por colaboradores;

**8. Lavagem de Dinheiro:** Não é permitido nenhum tipo de processo visando o desligamento dos recursos obtidos de forma ilícita de sua origem criminosa. Esta é uma atividade caracterizada como crime organizado, uma vez que os recursos ilícitos voltam, com uma aparência de legitimidade, para os criminosos e podem ser, em seguida, reinvestidos na execução de novos crimes. Os colaboradores devem atentar para a razoabilidade das transações solicitadas pelos usuários, objetivando identificar, prevenir e reportar as operações atípicas. Com esses controles a ECOS consegue mitigar sua exposição ao risco legal, de reputação e de lavagem de dinheiro;

**9. A corrupção** e o pagamento de propina são práticas ilegais, além de serem atividades moralmente condenáveis e que contaminam os demais comportamentos dos colaboradores. São práticas que acarretam prejuízos irreparáveis para a sociedade, tanto no aspecto econômico, social quanto no político. Em razão do repúdio inequívoco a esta prática, a ECOS apoia as iniciativas de combate à corrupção instituídas pela Lei Anticorrupção (Lei 12.846 de 01 de agosto de 2013 e pelo Decreto 8.420 de 18 de março de 2015);

**10. Não é permitido** em nenhuma hipótese: Uso da internet, e-mail corporativo, notebook, computadores, rádios e demais equipamento para realização de atividades ilegais, antiéticas e inadequadas, como por exemplo: jogos em geral, acesso a sites pornográficos, divulgação de informações não autorizadas, entre outros;

**11. É proibido** o uso de recursos sob a administração da ECOS para concessão de benefícios, realização de pagamentos ou transferência de valores indevidos ou ilegais a qualquer pessoa dentro ou fora do Brasil. Essa proibição se aplica a pagamentos ou benefícios diretos e indiretos (feitos através de terceiros) e se destina a prevenir subornos, propinas ou qualquer benefício em troca de uma vantagem indevida;

**12. Fiscalizações:** É dever de todos os colaboradores da ECOS atender corretamente todos os agentes públicos que, no exercício da sua função, atuem como responsável pela condução de fiscalizações nos projetos culturais sob a gestão da organização. A condução dos trabalhos de fiscalização deverá observar as diretrizes deste Código além das Políticas e Normas Internas do Instituto;

**13. Licenças:** Qualquer colaborador da ECOS que venha a ser responsável pela intermediação de algum processo de licença junto aos órgãos oficiais deve atuar de acordo com as diretrizes deste Código e com as Políticas e Normas Internas;

**14. Brindes:** a ECOS possui a Norma Interna de Brindes que deverá sempre ser consultada pelos seus colaboradores antes de qualquer recebimento ou oferecimento;

**15. Patrocínios e Doações:** A ECOS realiza captação de recursos para a concretização das ações que integram os contratos sob sua administração e se compromete a agir com transparência e em conformidade com a legislação vigente na gestão destes recursos. Tais captações, que se submetem à legislação em vigor e a este Código de Ética e Conduta, são concretizadas através de contratos de patrocínio ou doação para os projetos e os recursos provenientes destas parcerias são empregados exclusivamente para a realização de atividades vinculadas ao projeto cultural para o qual foram contratadas;

**16. Patrocínios de natureza política:** O Instituto respeita a legislação vigente e não realiza patrocínios nem doações de natureza política para candidatos, partidos políticos ou associações a eles vinculadas;

**17. Atividades sindicais ou políticas:** o ambiente de trabalho deve ser neutro e apartidário, a ECOS respeita as opiniões político-partidárias individuais de seus colaboradores, no entanto, reitera que as ações neste âmbito deverão ocorrer sempre em caráter pessoal e de maneira que não interfiram em suas responsabilidades profissionais. Todos os colaboradores terão o direito da livre associação a sindicatos e partidos políticos à sua escolha. Importante ressaltar que, devido ao caráter apartidário da ECOS, propagandas política ou qualquer forma de apologia ou tentativa de influência neste sentido não serão toleradas dentro do ambiente de trabalho;

**18. Visitas institucionais aos projetos** sob a gestão da ECOS devem seguir as regras e orientações adotadas por cada um dos projetos. Procure os respectivos gestores e esclareça quais são as diretrizes para cada caso;

**19. Consumo de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas:** é proibido nas dependências dos projetos geridos pela ECOS, durante a jornada de trabalho, sendo passível de penalidade previstas em legislação trabalhista e penal. O funcionário também não deve comparecer ao ambiente de trabalho sob efeito de uso de álcool ou drogas ilícitas;

**20. Fumantes:** A ECOS cumpre a legislação que proíbe o uso de cigarros em ambientes fechados e de uso coletivo em cumprimento a Lei 9.294 de 15 de julho de 1996. “Consideramos que os espaços internos e externos parcialmente fechados localizados nos projetos geridos pelo ECOS não devem ser utilizados para a prática de tabagismo. Desta forma, é recomendado alinhar o tabagismo com os intervalos legais permitidos pela legislação trabalhista, sempre utilizando o bom senso na frequência para não prejudicar o desenvolvimento das atividades profissionais;

**21. Refeições, viagens e hospedagens:** a realização de despesas de viagens pelos colaboradores, tais despesas deverão sempre ser justificadas e guardar relação direta com o projeto que será responsável por custear estas despesas com a devida prestação de contas e comprovantes fiscais;

**22. Condições dignas de trabalho:** A ECOS respeita os direitos fundamentais e repudia as práticas de violação a tais direitos como o trabalho infantil e o trabalho escravo. Promove condições de trabalho dignas, compatíveis com as necessidades dos seus colaboradores e condena as práticas de condições de trabalho desumanas;

**23. Trabalho à distância:** a organização social mantém uma relação de confiança em seus colaboradores para que possam, quando necessário, desenvolver suas atividades remotamente conforme o horário de trabalho previsto em contrato;

**24. Transparência:** a ECOS assume o compromisso com a publicidade das informações, respeita os prazos para divulgação destas informações, disponibilizando - as de forma clara, precisa e completa em todos os informes e relatórios publicados, sendo respeitados os respectivos níveis de proteção. O Portal da Transparência é constantemente atualizado e disponível em [www.ecosbrasil.org](http://www.ecosbrasil.org);

**25. Imprensa:** a organização social se compromete em responder com agilidade e eficiência toda e qualquer demanda solicitada por jornalistas, devidamente identificados, que estejam em atuação pela imprensa nacional e/ou internacional. O contato de colaboradores da ECOS com jornalistas deve ser realizado por meio da Assessoria de Comunicação, que tem o livre arbítrio de sugerir pautas, apurar fatos e denúncias;

**26. Apresentação pessoal e vestimentas:** a ECOS concede uniforme aos colaboradores de áreas específicas e o seu uso é obrigatório, assim como o uso do crachá de identificação funcional. Para mais informações consulte as diretrizes de vestimenta do projeto ao qual está vinculado;

**27. Relação com usuário:** acreditamos que a ética, a alegria, a cordialidade, a imparcialidade e o respeito devem estar presentes no atendimento aos usuários, nosso público deve se sentir acolhido e sair dos projetos sob a gestão da ECOS instigados a refletir sobre o tema proposto e, dessa maneira, contribuir para a pessoa enquanto indivíduo e sua comunidade;

**28. Relação com parceiros e agentes públicos:** os pilares de sustentação das relações firmadas pela ECOS com seus parceiros são a ética, o respeito, a integridade e a transparência. É vetado o encontro com agentes públicos ou parceiros fora do ambiente profissional e em locais públicos, evitando assim descumprimentos às regras, o favorecimento ou vantagem nas relações, abusos e riscos a integridade física e/ou jurídica a instituição. Inclui também atenção as regras contratuais, cumprimento dos prazos acordados e proteção às informações relacionadas à estratégia de negócio;

**29. Fornecedores:** A política de compras e contratações da ECOS deve ser observada para toda e qualquer contratação de serviço ou fornecimento de materiais. Os fornecedores devem ser tratados com respeito e integridade. Os critérios que determinam a escolha de um fornecedor devem ser: necessidade, preço, qualidade, conformidade, experiência, reputação, prazo de entrega, condições comerciais. Devem ser apresentados no mínimo três orçamentos concorrentes;

**30. Espaços comuns:** refeitórios, áreas externas (ar livre) e áreas internas onde as estações de trabalho estão distribuídas. É dever de todos zelar para que a convivência seja realizada de forma harmoniosa. Para descansos e conversas utilize as áreas externas dos projetos ou áreas internas destinadas a esta prática. Também é dever de todos manter este ambiente limpo o organizado.

A lista acima não é limitante, podendo existir outras situações que não tenham sido apontadas. Cada colaborador é responsável por identificar e levantar as questões ou relacionamentos não aceitos no ambiente de trabalho. Para auxiliá-lo na avaliação destas situações contate o Departamento de Recursos Humanos ou **os canais de denúncia**.

**VIGÊNCIA:** Todas as determinações contidas neste Código de Conduta deverão ser cumpridas a partir da data de sua publicação e terão validade até a próxima revisão deste manual, que deve ocorrer no prazo máximo de dois anos.

- As entidades beneficentes de assistências social devem ofertar a gratuidade, nos termos definidos na Lei nº 12.101/2009 e atuar em conformidade com a política correspondente à sua área de atuação (Educação, Saúde e Assistência Social);
- As entidades imunes devem aplicar integralmente suas receitas em território nacional e na manutenção de suas atividades sociais, bem como não podem distribuir suas receitas;
- A remuneração dos dirigentes pode ser realizada, desde que esses atuem efetivamente na gestão executiva da organização, que o salário correspondente esteja em consonância com o valor pago no mercado e que haja observância dos demais requisitos previstos em lei;
- Aquelas que objetivam realizar parcerias com o Poder Público devem respeitar a legislação aplicável ao tipo de instrumento desejado, que dentre outros requisitos, exige que as OSC´s conheçam o território de atuação e demonstrem cumprimento, de modo objetivo da parceria, do alcance das metas e dos resultados previstos;
- O desenvolvimento de atividade meio para obtenção de receita deve ser realizado ante um prévio estudo, para minimizar os riscos de desvio de finalidade.

### 4.1 Custos de não conformidade

A não conformidade com o **Programa de Integridade Ecos** pode resultar em pesados custos, dentre os quais:

1. Perda de títulos, certificados e declarações;
2. Perda de imunidade e de isenções;
3. Desvio de finalidade social;
4. Caracterização de fins econômicos ou de grupo econômico;
5. Impossibilidade de firmar parcerias com o Poder Público e, conseqüentemente, o não recebimento de recursos públicos;
6. Perda de credibilidade perante a sociedade;
7. Nomeação de interventor ou até a decretação de extinção da organização a pedido do Ministério Público.



## 4.2. Penalidades para quem não adotar as regras

A infração dos princípios éticos descritos neste **Código de Conduta**, que cause prejuízos materiais ou imateriais a **ECOS** e aos seus colaboradores resultarão em ações disciplinares que podem resultar no **desligamento** do colaborador, na **rescisão de contrato** firmado com terceiro, na destituição do Dirigente ou do Conselheiro, sem prejuízo das medidas judiciais aplicáveis.

Qualquer pessoa, empresa ou organização da sociedade civil, comprovadamente envolvida em atos lesivos a qualquer órgão da administração pública, poderá ser responsabilizada e sofrer as penalidades. Em caso de descumprimento às normas deste manual a organização providenciará: a advertência verbal; a advertência escrita; a suspensão das atividades de trabalho por três dias consecutivos; e por último demissão, seguindo esta sequência. Considerando que devemos primar pela ordem, justiça e aprendizado

A atual legislação prevê expressamente a penalização da pessoa, empresa ou da organização que teve interesse ou algum benefício na prática daquela irregularidade, independentemente de comprovação de culpa ou intenção das pessoas envolvidas. Os resultados dessa penalização podem ser bastante severos como a **perda de bens, imposição de multas, suspensão de atividades, proibição de receber recursos públicos, perda de imunidade e isenções ou até mesmo o encerramento da organização.**

“ A melhor solução é a precaução!  
Basta seguir o Programa de Integridade  
Pedro Veiga - Diretor da Ecos ”

### 5.2.1. Casos de penalidades

Em 2019, a **ECOS** identificou dois casos de infração ao **item 1 do Código de Conduta Ecos**, no município de João Pessoa, na Paraíba. Na primeira ocasião, um gestor foi acusado por Assédio Moral. Foi imediatamente afastado, o caso analisado e, em seguida, desligado da Organização. Precisou responder a processo judicial. A vítima foi assistida e indenizada.

No mesmo ano, uma colaboradora foi assediada por outra funcionária. O caso foi diagnosticado, avaliado e resolvido conforme o regimento. A responsável foi desligada e penalizada. A **ECOS** acolheu a vítima e proporcionou apoio psicológico e social. Outros casos como estes não se repetiram.





Politic

## 5. POLÍTICAS INSTITUCIONAIS E CONTROLES INTERNOS

As Políticas Institucionais são importantes para formalizar a postura da organização em relação aos diversos temas abrangidos em diferentes projetos e atividades. Nossos controles internos são representados pelos procedimentos operacionais adotados pela **ECOS** com o objetivo de prevenir inconformidades.

Nossa organização atua com a finalidade de promover a inclusão social, defesa e garantia dos direitos humanos, sobretudo visando o cumprimento das normas e diretrizes que versam sobre as garantias individuais e coletivas de crianças, adolescentes, idosos, mulheres e pessoas com deficiência, por serem a parcela mais fragilizada da sociedade. Conheça como funcionamos:

**GERÊNCIA ADMINISTRATIVA:** Organiza e gerencia os processos de contratação, demissão, benefícios e gestão de pessoas. Dá suporte e subsidia a coordenação de prestação de contas com informações de pessoal. Contribui com o controle de pessoal e procedimentos técnicos da área. Opera e organiza a frota de carros da ECOS.

- **Direitos do Trabalhador:** Carteira Assinada, pagamento de férias e décimo terceiro, o custo de transporte é pago por meio do Rio Card. Do valor total depositado, são descontados 6%, a refeição é remunerada com Cartão Alimentação e todos os pagamento da ECOS são realizadas mediante a conta salário no quinto dia útil de cada mês.
- **Ausência:** São justificáveis apenas com atestado médico. Todo o dia 30 o funcionário administrativo da ECOS encaminha ao DP as folhas de ponto e anexa os atestados apresentados. As folhas são assinadas pelo responsável do setor.
- **Escalas de trabalho:** São organizadas pelos gestores de cada projeto.
- **Contracheques:** Podem ser acessados pelo site ECOSBRASIL.ORG. É preciso realizar um cadastro prévio com CPF e senha.

### São deveres fundamentais de todos os funcionários:

- Cumprir carga horária de trabalho em sua totalidade pontualidade e produtividade;
- Atender todos os públicos – internos e externos (clientes, gestores, colegas, alunos e sociedade -, com gentileza, respeito, agilidade e sigilo das informações);
- Zelar pelo patrimônio e a imagem da organização, preservando os materiais, móveis, instrumentos de trabalho, máquinas e veículos da ECOS;
- Utilizar os equipamentos, sistemas ou tecnologias da ECOS apenas e tão somente para atender aos interesses da organização;
- Só é permitida e a presença de colaboradores identificados, qualquer outra pessoa só poderá acessar a estrutura da ECOS, ou de projetos, com autorização do responsável;
- As refeições deverão ser feitas em local autorizado, não sendo permitido alimentos nas salas de trabalho, corredores e de modo algum na presença do público externo;

### DO REGISTRO DE PONTO

- Registro de ponto é obrigatório na entrada, na saída e nos intervalos de refeição do turno de trabalho. Na entrada e saída do seu turno o colaborador deverá estar devidamente uniformizado;
- Esclarecimentos sobre questões trabalhistas, procurar o setor de Recursos Humanos (RH/DP) na sede da ECOS, que estará disponível para esclarecer qualquer dúvidas;
- Horas extras: Nenhum colaborador está autorizado a trabalhar por mais de duas horas extras por turno. É obrigatório fazer o mínimo de 60 minutos de intervalo de refeição.

### TRATAMENTO DAS QUEIXAS

- Ouça a objeção até o final, de forma calma, atenciosa, respeitosa e contra-argumente;
- Nunca discuta com o cliente ou outro colaborador, mesmo que ele esteja equivocado;

### POLÍTICA ANTI-RETALIAÇÃO

- Um colaborador, ou parceiro, não pode ser retaliado devido às queixas ou preocupações reportadas. A ECOS está comprometida em proteger os direitos das pessoas que relatam problemas e não permitirá retaliações: relate e coopere com a investigação de eventuais desvios de conduta. Qualquer pessoa, independentemente da posição, que exerça comportamentos de retaliação estará sujeita à ação disciplinar. **Desde que os relatos sejam feitos de boa-fé, nenhuma ação será tomada contra um colaborador ou prestador de serviço que informar uma preocupação que eventualmente se revele imprecisa.**
- A ECOS condena veementemente qualquer forma de retaliação contra os denunciantes. Pessoas que acreditem ter sido vítimas de qualquer forma de retaliação ou tiverem dúvidas sobre isso, devem reportá-las ao seu gestor, ou a um dos membros do Comitê de Ética, ou ao Departamento de Recursos Humanos, ou por meio dos canais de denúncia. Todas retaliações também serão analisadas e investigadas.

### DO ATENDIMENTO AO CIDADÃO

- Cumprimente o cliente ou cidadão com cortesia, saudando-o com educação;
- Observe o tom de voz, não fale alto, nem baixo demais;
- Dirija-se ao cliente ou usuário olhando em seus olhos, demonstrando confiança;
- Mantenha uma atitude descontraída, porém respeitosa e agradável;
- Jamais utilize tratamento íntimo. O correto é adotar sempre as formas “senhor”, “senhora” ou “você”, de acordo com cada caso. Procure memorizar os nomes das pessoas;

**GERÊNCIA INSTITUCIONAL:** Promove a interlocução entre os setores internos da ECOS. Organiza e executa as prestações de contas, os fluxos de caixa dos projetos e realiza as articulações institucionais. Autoriza a realização de compras devidamente regulamentadas.

**GERÊNCIA TÉCNICA** Escreve os projetos para captação; cria indicadores de gestão e planos de trabalho; implementa projetos; monitora as ações; produz relatório de gestão e avalia processos e seus respectivos resultados. Organiza e executa cursos e capacitações.

- **Ações planejadas** e discutidas internamente com os as equipes.
- **Gestão pela qualidade** a partir da construção de protocolos, indicadores e monitoramento das ações executadas.
- **Capacitações contínuas** para aprimoramento do trabalho e melhoria das habilidades.
- **Práticas de cuidado** com o público que assistimos e entre nossos funcionários.
- **Organização** no sistema de pagamentos e gestão de recursos humanos

**ASSESSORIA JURÍDICA:** Seu objetivo é esclarecer questões relacionadas ao Direito e dar informações e opiniões especializadas a organização e aos seus colaboradores. É uma atividade exercida por advogados e que tem como característica a atuação preventiva. O objetivo é buscar soluções com respaldo legal, evitando eventuais litígios.

**ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO:** Promove a divulgação do **Programa de Integridade**, emite comunicados oficiais, atualiza as informações online no portal da organização social. É uma função exercida por jornalistas, que também têm a responsabilidade de atender, analisar e responder as demandas da **imprensa**, além de sugerir pautas de utilidade pública aos veículos de comunicação. O setor também cuida da **identidade visual da ECOS** e elabora documentos, releases, vídeos institucionais e gerencia as redes sociais dos projetos, contribuindo para a **Prestação de Contas** da instituição.

A existência desse conjunto de processos internos atua de maneira altamente eficaz para minimizar riscos operacionais e de não conformidade, assegurando a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras, além de assegurar que as leis e regulamentos aplicáveis às atividades institucionais estão sendo devidamente cumpridos.

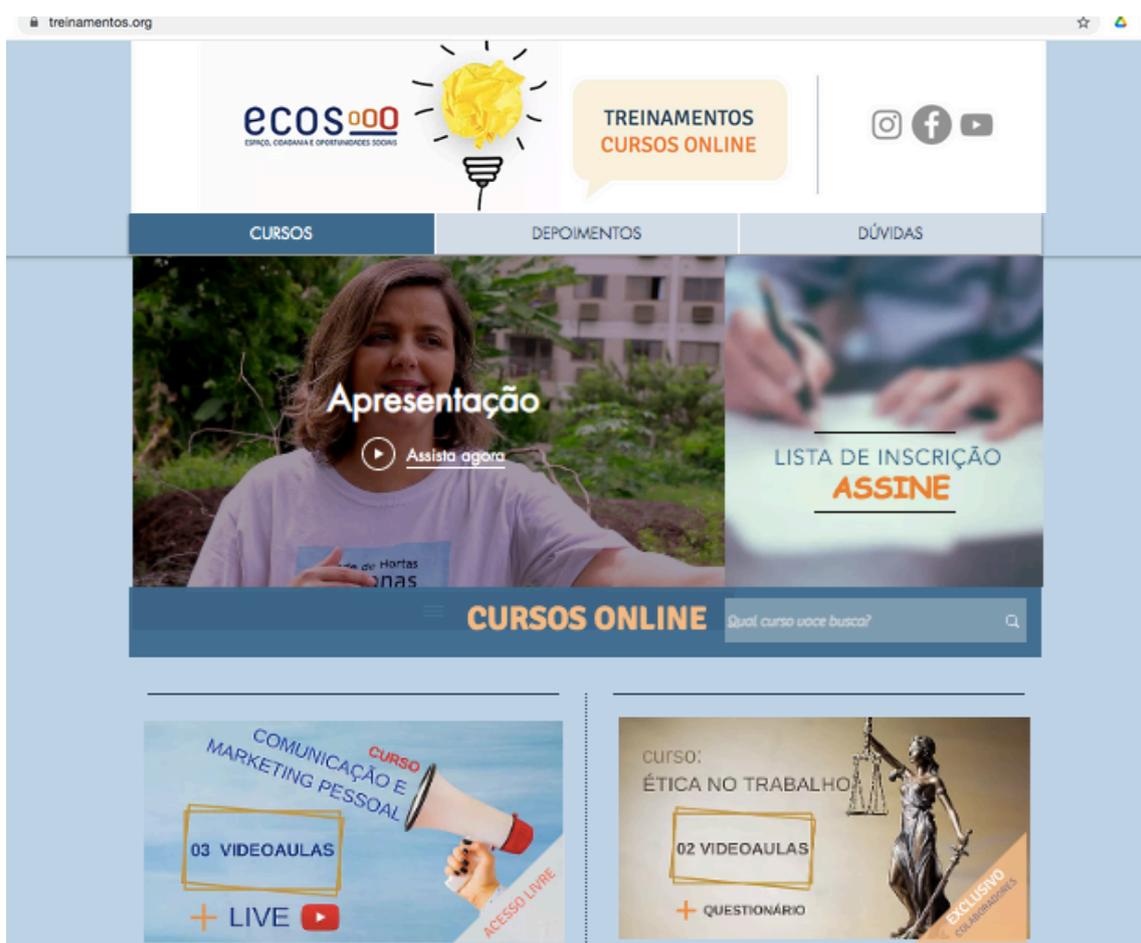
## 5.1. Treinamentos e divulgação do Programa de Integridade

O treinamento presencial do **Programa de Integridade** é oferecido mensalmente na sede da organização ou pelo Google Meet. A capacitação estará em breve disponível como **Workshop Online**, na plataforma [ <https://www.treinamentos.org> ]

Neste portal a ECOS disponibiliza diversos cursos de formação continuada como por exemplo **Ética no Trabalho** e **Comunicação Pessoal**. [foto]

O **Manual de Compliance ECOS** pode ser acessado em formato PDF pelo site da organização [ [http://ecosbrasil.org/Programa\\_de\\_Integridade](http://ecosbrasil.org/Programa_de_Integridade) ] e encaminhado por email.

Como mídia *offline* cartazes foram fixados nos núcleos dos projetos, convidando todos para conhecer o **Programa de Integridade ECOS**. Foram impressos **mais de 5.000 exemplares** do manual e distribuídos nas unidades da organização social e aos parceiros continuamente.



São diversos cursos disponíveis para desenvolvimento pessoal e profissional de colaboradores e de toda a comunidade ECOS.

No exercício de suas atividades, os colaboradores da **ECOS** têm acesso a informações confidenciais e públicas. A **confidencialidade** pode decorrer de uma previsão legal ou contratual, previstas no artigo 4º-A Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994. Toda informação de caráter confidencial deve permanecer em sigilo, não devendo o colaborador revelá-la a qualquer pessoa de seu convívio pessoal ou enviar ao e-mail pessoal. Podemos citar como exemplos informações sobre: dados cadastrais de usuários, estratégias de negócios da organização, sistemas de tecnologia utilizados pela instituição; relatórios de análise de investimento ainda não publicados e informações sobre propriedade intelectual.

**Informações privilegiadas:** são aquelas confidenciais e relevantes, ainda não divulgadas ao setor, capazes de propiciar ao seu detentor, ou a terceiro, vantagem indevida em alguma negociação. O uso indevido de informação privilegiada é caracterizado:

- **Insiders Primários:** profissionais ligados à fundação e que obtêm a informação privilegiada de forma direta;
- **Insiders Secundários:** pessoas que têm acesso à informação privilegiada, direta ou indiretamente, por meio dos *Insiders Primários*.

A **Comissão Permanente de Ética e Compliance** deverá ser informado sobre qualquer informação confidencial potencialmente relevante ou privilegiada que chegue ao conhecimento dos colaboradores, ou quando for celebrado qualquer contrato que estabeleça um fluxo de informações confidenciais relevantes. Essa informação deve ser enviada para o email [controle@ecosbrasil.org](mailto:controle@ecosbrasil.org) com indicação no assunto da mensagem de “Confidencialidade”. A ata e a situação da Comissão de Ética e Compliance pode ser encontrada no site oficial: [ [ecosbrasil.org/transparencia](http://ecosbrasil.org/transparencia) ]

**IMPORTANTE:** é vedado aos colaboradores, mesmo após o término do contrato de trabalho ou outras formas de relacionamento com a organização, direta ou indiretamente, usar ou divulgar as informações confidenciais ou privilegiadas a que tenham acesso por seu vínculo com a **ECOS**, exceto se previamente autorizado pela comissão.



As regras de segregação há como forma de proteger as informações confidenciais privilegiadas e garantir que as circulem em conformidade com as normas legais e políticas internas aplicáveis. Os controles de segregação são divididos em:

- **Físico:** controle de acesso por identificação de digital e câmeras de monitoramento;
- **Lógico:** controles dos meios de comunicação e *logs*, senhas e limitações de acesso às redes e arquivos e arquivos da área e demais sistemas eletrônicos.

### Segregação Sistêmica

O acesso às informações e arquivos é restrito e controlado devendo os colaboradores preservar as informações confidenciais de cada área, sendo proibida a transferência de tais informações a pessoas não habilitadas ou que possam vir a utilizá-las indevidamente. A área de **Segurança da Informação** possui diretrizes de gestão de acesso, as quais são avaliadas periodicamente através de auditorias internas realizadas pela própria comissão:

- 1 • A identificação de qualquer Colaborador deve ser única, pessoal e intransferível, qualificando-o como responsável pelas ações realizadas;
- 2 • A concessão de acessos deve obedecer ao critério de menor privilégio, no qual os usuários têm acesso somente aos recursos de informação imprescindíveis para o pleno desempenho de suas atividades;
- 3 • A senha é utilizada como assinatura eletrônica e deve ser mantida secreta, sendo proibido o seu compartilhamento;
- 4 • O acesso às informações e recursos só deve ser feito se devidamente autorizado;
- 5 • Os acessos realizados nos sistemas de informações críticas devem ser registrados, garantindo a identificação do colaborador em qualquer ação efetuada;
- 6 • Os sistemas devem exigir complexidade mínima da senha e troca periódica, bem como formas para assegurar que as senhas não sejam reconhecíveis em seu armazenamento e/ou transmissão;
- 7 • Todas ações e atividades realizadas pela ECOS são passíveis de monitoração.



Devemos basear nossas decisões e ações visando o interesse da organização, evitando, portanto, possíveis e potenciais conflitos de interesse. Isto surge quando os interesses pessoais do colaborador interferem ou aparentam interferir com os da organização; de seus usuários ou com os de outros colaboradores. Conflitos podem afetar nossos julgamentos e decisões como colaboradores da **ECOS**, podendo conseqüentemente ameaçar a reputação e negócios desta. Assim, todo conflito, ainda que aparente, deve ser refutado.

Caracteriza-se como conflito:

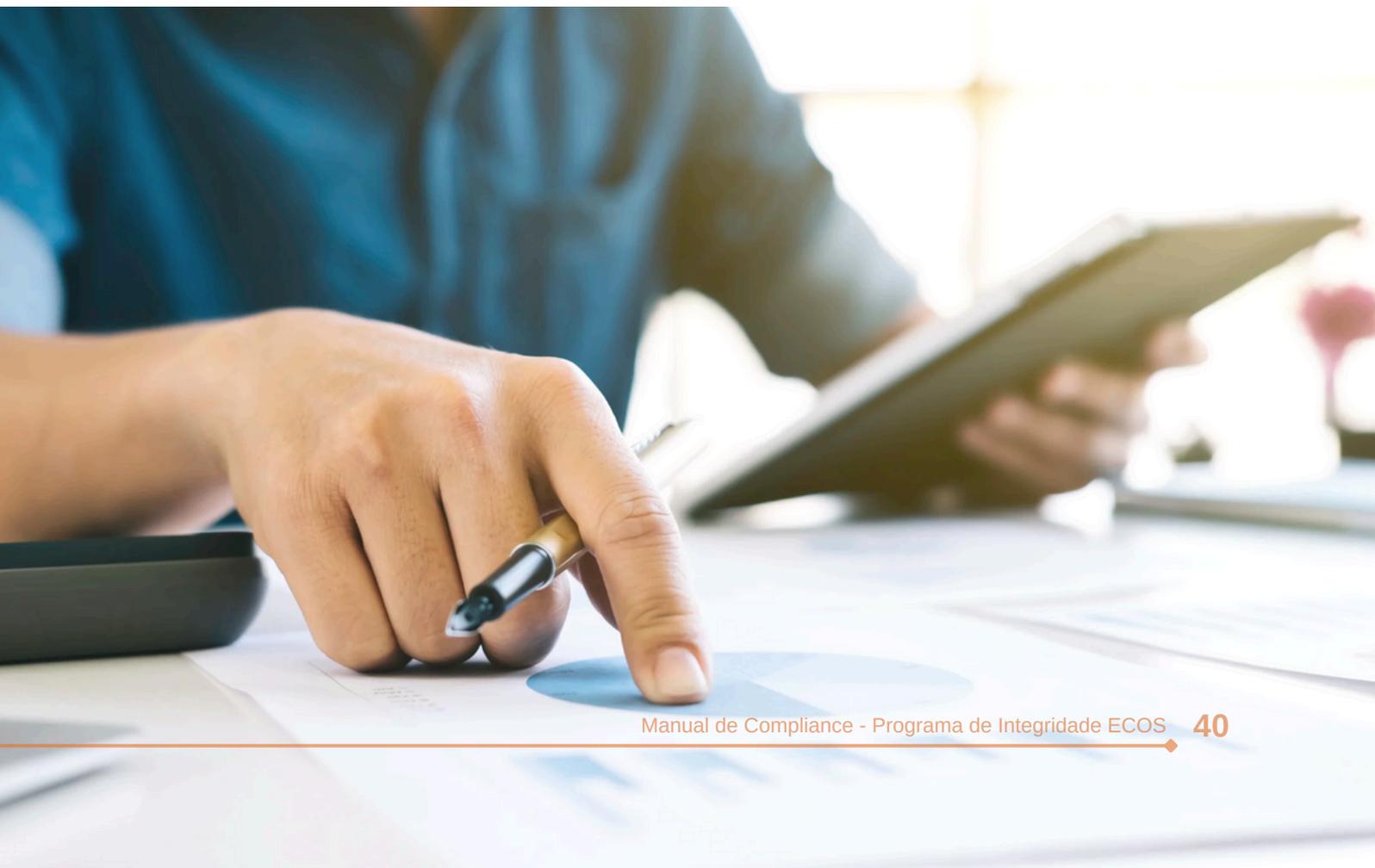
- **Posição Corporativa:** Obter vantagens pessoais através do seu relacionamento com a organização ou se valer deste para obter tal vantagem. Você também não poderá receber tratamento preferencial de fornecedores, prestadores de serviços ou usuários;
- **Entre Colaboradores:** Os relacionamentos pessoais não podem interferir na sua capacidade de buscar sempre o melhor para a **ECOS** e seus usuários. São vedados, sem a prévia autorização da **Comissão Administrativa da ECOS**, vínculos financeiros como a contratação de empréstimos ou prestação de garantias entre nossos colaboradores, usuários e/ou familiares;
- **Atividade Extra:** não podem interferir nas suas funções e responsabilidades dentro da organização, tampouco conflitar, com os interesses desta. O colaborador deve estar alerta para esses conflitos e estar ciente que poderá ser solicitado a descontinuar tal atividade, sem qualquer tipo de indenização ou reembolso.



Atrelados aos controles internos, as organizações devem possuir procedimentos específicos para investigação e prevenção de fraudes e ilícitos, sobretudo no âmbito da execução de parcerias ou em qualquer interação com o setor público. A organização deve ser auditada anualmente por uma Auditoria Externa independente, que tem por objetivo a emissão de parecer sobre a adequação com que estas representam à posição patrimonial e financeira. Tem por função, proceder a um exame cuidadoso e sistemático das atividades desenvolvidas dentro da instituição, cujo objetivo é averiguar se estão de acordo com o planejamento e se foram implementadas em conformidade. A Auditoria Interna visa agregar valor à organização por meio de avaliações e monitoramentos de processos internos e externos, de maneira disciplinada, sistematizada e contínuo.

**“ Os auditores devem sempre ser atendidos com respeito, rapidez e transparência pelos colaboradores da ECOS. Sempre será garantido o acesso a todos os registros, documentos e demais informações necessárias à condução das auditorias, evitando situações de conflito de interesses. ”**

Pedro Veiga Diretor



## 6. COMUNICAÇÃO

A coordenação de Comunicação da **Ecoss** propõe um planejamento de divulgação com foco na prestação de contas das ações executadas pela organização com objetivo de promover maior transparência dos serviços prestados em todo Brasil, interlocução entre colaboradores, parceiros, projetos e comunidades.

A estrutura de comunicação adotada pela organização é baseada em **quatro eixos**:



\*Ascom - Assessoria de Comunicação

## 6.1 Comunicações Internas

A comunicação interna da ECOS é separada em dois núcleos, sob a responsabilidade da Assessoria de Comunicação, em manter a unidade de discurso e identidade visual de acordo com o posicionamento da alta diretoria, alinhada à Comissão de Ética e Compliance.

**EIXO AZUL** - Comunicação Corporativa: desenvolvida por meio de uma linha editorial, com o objetivo de informar os colaboradores, diretos e indiretos, com transparência e agilidade, abrangendo também os servidores públicos que estiverem ligados às atividades dos projetos. Esta comunicação interna se inicia com a entrega deste **Manual de Compliance**.

A assessoria de comunicação é o único setor habilitado a realizar qualquer tipo de publicação nos canais oficiais da **ECOS** como site e redes sociais e deve estar cientes de todas as notas ou notícias enviadas em massa pelos emails corporativos. Logomarcas, folders e cartazes também devem ser produzidos pelo setor de Comunicação, que precisa ser notificado sobre a promoção de palestras e eventos, com intuito de informar e/ou capacitar colaboradores e/ou usuários.

**Canais de denúncias, sugestões e dúvidas** também estão à disposição e serão apresentados a seguir. Para engajar nossos colaboradores, os departamentos de Recursos Humanos e Comunicação, com apoio da gestão, elaboram e executam o plano de ação de **endomarketing**.

**EIXO VERMELHO** - demonstra outra vertente da Comunicação Corporativa, que acontece entre a **ECOS e parceiros**, seja da iniciativa pública ou privada. Essa relação da instituição com os respectivos "clientes" ocorre por meio de divulgação de atividades e eventos relevantes. Normas de conduta também são previstas, neste manual, para se manter a cordialidade, a transparência, a integridade e a eficiência. Canais de acesso como email e WhatsApp também estão disponíveis para avaliação, sugestão e feedback dos serviços prestados, ao respectivo público alvo. Ouvidoria, assim como os Canais de Denúncias, também estão disponíveis para verificar eventuais orientações, elogios e/ou reclamações.



Este é o eixo principal, onde serão estabelecidas as normas e o código de ética e conduta com colaboradores e parceiros. Todos materiais de divulgação e informativos devem ser submetidos a comunicação da instituição parceira para avaliação e aprovação prévia de conteúdo. O objetivo é alinhar toda forma de comunicação institucional, inclusive com a imprensa, obtendo um **posicionamento único e compartilhado**.

## 6.2 Comunicações Externas e Transparência

A comunicação externa da ECOS é também separada em dois núcleos: o primeiro, que é o relacionamento com usuários, familiares e comunidade. E o segundo que é o relacionamento com a imprensa e os veículos de comunicação em geral.

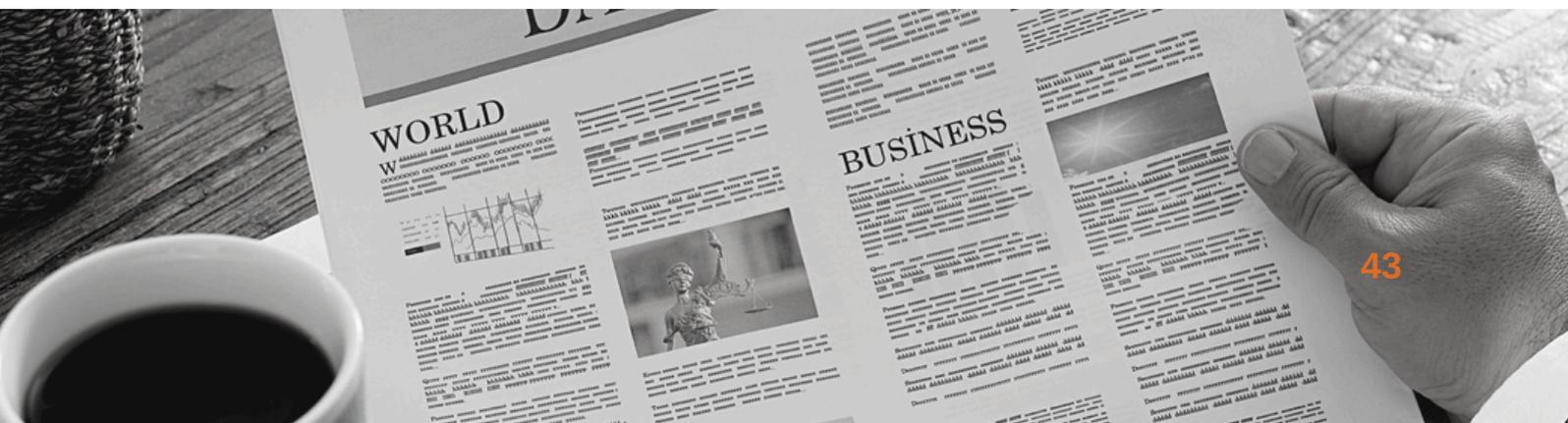
**EIXO AMARELO** - expressa a comunicação da Ecos com o público entorno, que incluem usuários de programas e/ou seus responsáveis; moradores de localidades onde existem projetos sociais e potenciais beneficiados.

Canais como site, redes sociais, WhatsApp, telefones, emails, folders e cartazes foram criados para fomentar e manter este constante relacionamento com a comunidade e possíveis beneficiados. **Confira as páginas a seguir!**

**Transparência:** o cidadão contará com fácil acesso ao **Portal da Transparência** - Ecos, onde poderá encontrar na página da web: contrato de gestão pactuada, aditivos, Estatuto Social, atas de reuniões, registros contábeis, relatórios de atividades mensais, organograma, resultado de processos seletivos, relação de todos colaboradores e seus respectivos salários, avisos de editais, aquisições e contratações de bens e serviços, servidores públicos cedidos pelos contratantes; relatórios de avaliações, de repasses e recebidos; de alienações e respectivos resultados; regulamentos de compras, e contratações de recursos humanos. [ <http://ecosbrasil.org/transparencia> ]

Este eixo destaca-se por ter maior abrangência e, por esta razão, a comunicação deve possuir maior integração e compartilhamento. A **Assessoria de Comunicação da Ecos** deve estar comprometida em manter uma postura honesta, eficaz e ética diante dos desafios cotidianos.

**EIXO LARANJA** - Atendimento à Imprensa: jornalistas têm acesso 24h por dia aos assessores de comunicação da organização por meio de telefone, email e What's App. Todos os contatos estão disponíveis no site oficial [ <http://ecosbrasil.org/contatos> ]; A Comunicação da Ecos atuará em total sinergia com a assessoria de imprensa das instituições parceiras. Para participar de entrevistas, declarações ou divulgações que contenham informações sobre a ECOS, seus projetos ou parceiros; o colaborador deve ter autorização prévia da Ascom e da Comissão Permanente de Ética e Compliance.



## 6.2 Comunicações Externas e Transparência

Funções da Assessoria de Comunicação **ECOS**:

**RELEASES:** Elaboração e envio de releases para as redações de jornais, revistas, sites, emissoras de rádio e televisão para maior relacionamento com jornalistas e profissionais de interesse, com sugestões mensais de pautas. O objetivo é aproveitar todas as oportunidades para inserir e consolidar a atuação da ECOS e dos projetos sociais;

**MAILING LIST:** reunir contatos de jornalistas e repórteres dos principais jornais impressos, rádio, programas de TV e blogs, com audiência em âmbito municipal e estadual, receberão press releases com informações e dados de projetos;

**CLIPPING:** monitorar, selecionar e arquivar notícias relacionadas a organização social e aos contratos de gestão pactuada;

**REGISTRO DE IMAGENS:** captação de vídeos e fotos de projetos, eventos e ações da ECOS. Este material tem como objetivo a prestação de contas e divulgação dos serviços prestados e poderão ser enviados à imprensa, publicadas em site e redes sociais da instituição e outros. Os direitos de uso de imagem de todos participantes serão devidamente respeitados;

**CANAIS DE COMUNICAÇÃO E ATENDIMENTO:** quadros informativos, cartazes, site, email, telefone, WhatsApp e redes sociais como Youtube, Instagram e Facebook. Além de Ouvidoria disponível, em horário comercial, para sugestões, reclamações e denúncias



P R E S S

## 6.3 Canais de Comunicação

### Sites oficiais da organização:

 <http://ecosbrasil.org>

 <http://ecospb.org>

 <http://treinamentos.org>

### Redes Sociais:



[Canal: Ecos – Gestão de Projetos Sociais]  
[Canal: Cursos Ecos]



[Instagram.com/paraibaecos](https://www.instagram.com/paraibaecos) [ @paraibaecos ]



[Facebook.com/ecosparaiba](https://www.facebook.com/ecosparaiba) [ @ecosparaiba ]



+55 21 2517-3314

QR CODE



+55 21 96020-8888  
Assessoria de Imprensa

[imprensa@ecosbrasil.org](mailto:imprensa@ecosbrasil.org)



[atendimento@ecosbrasil.org](mailto:atendimento@ecosbrasil.org)  
[rh@ecosbrasil.org](mailto:rh@ecosbrasil.org)  
[projetos@ecosbrasil.org](mailto:projetos@ecosbrasil.org)  
[controle@ecosbrasil.org](mailto:controle@ecosbrasil.org)

[diretoria@ecosbrasil.org](mailto:diretoria@ecosbrasil.org)  
[secretariado@ecosbrasil.org](mailto:secretariado@ecosbrasil.org)  
[juridico@ecosbrasil.org](mailto:juridico@ecosbrasil.org)  
[denuncie@ecosbrasil.org](mailto:denuncie@ecosbrasil.org)

## 6.4. Em caso de violação ao Programa de Integridade, O QUE FAZER?



A ECOS incentiva a **denúncia imediata** de qualquer tipo de desvio de conduta, suspeita, ou violação ao código de ética ou ao Programa de Integridade. As penalidades que podem ser adotadas são as mesmas já definidas pela legislação trabalhista e se constituem de: **advertência oral e escrita, suspensão, demissão e quiça processo judicial** conforme a Constituição.

As medidas disciplinares podem ser aplicadas a qualquer colaborador, parceiro ou fornecedor que cometer comprovada violação ao código de conduta, independentemente de sua função ou cargo na organização social.

Ao identificar uma violação, a **ECOS** recomenda que registre o relato por escrito, agregue se possível imagens e/ou documentos que comprovem o fato. Testemunhas também podem contribuir para a resolução do caso. Imediatamente, comunique seu gestor ou, na impossibilidade, dirija-se ao Departamento de Recursos Humanos, que solicitará uma audiência a **Comissão de Ética e Compliance**. A denúncia também pode ser feita pelos canais de comunicação da ECOS, que tem como princípio garantir sigilo de fonte quando necessário, respeitando sempre nossa **Política Anti-Retaliação** (Leia p.34). O mais importante é sempre comunicar! Acesse: [ecosbrasil.org/denuncie/](http://ecosbrasil.org/denuncie/)

Na seção **CANAIS DE DENÚNCIA** deste **Manual de Compliance** você vai encontrar todos os meios de contato com a organização. Telefone, WhatsApp e email estão 24h, por dia, disponíveis para atender as ocorrências e sugestões que sigam os padrões do **Programa de Integridade ECOS**.





Os Canais de Denúncias são um meio de comunicação que permite que as partes interessadas da organização formulem sugestões de melhoria em seus processos de governança, de gestão dos riscos e de *Compliance*. Além disso, esse canal é destinado para informar a ocorrência de fatos, fraudulentos ou não, potencialmente lesivos à ECOS e aos seus parceiros. Esse canal é totalmente **autônomo, seguro e anônimo**, sendo que as denúncias serão tratadas com total imparcialidade com vista a melhoria dos processos de gestão e integridade da ECOS.



### DENUNCIE



**+55 21 99423-2824**



**denuncie@ecosbrasil.org**



As denúncias serão atendidas pelo Departamento de Recursos Humanos; encaminhadas à Comissão de Ética e Compliance. Informadas às assessorias Jurídica e de Comunicação da ECOS. Leia na **página 34** nossa **Política Anti-Retaliação** ou em nosso site: <https://ecosbrasil.org/denuncie/>

## 6.6 Tecnologia da Informação

A **ECOS** considera que todas as redes, dados e comunicações transmitidas, recebidas por, ou contidas nos seus equipamentos eletrônicos são de sua propriedade. Estes dados estão sujeitos às regulamentações e políticas internas aplicáveis. A organização se reserva no direito de monitorar, rever e torná-los públicos se isso for necessário. Nenhum colaborador deve esperar privacidade ao utilizar tais meios de comunicação. Gravação de ramais: os colaboradores que possuem sistema de telecomunicações vinculado a sistema de gravação telefônica, estão cientes, concordam e autorizam que suas ligações sejam gravadas e ouvidas, conforme necessário.

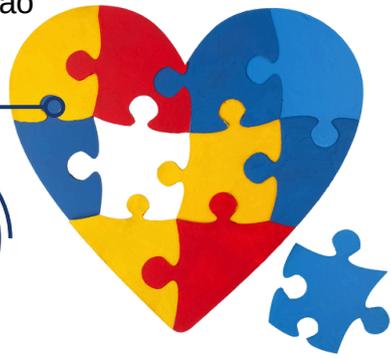


## 7. CERTIFICAÇÕES

No Brasil, as iniciativas de certificação são recentes, promissoras, e a **ECOS** reúne todos os esforços em busca da aprovação das quatro principais avaliações: a Certificação Profissional em Compliance Anticorrupção (CPC-A), a Certificação Profissional em Compliance Financeiro (CPC-F), a Certificação Profissional em Compliance em Proteção de Dados (CPC-PD) e a Certificação Profissional (CPIIC), que tem como escopo reconhecer as competências para conduzir investigações internas corporativas conforme a legislação brasileira e as melhores práticas internacionais.

A organização investe na formação Compliance, do membro da comissão de ética, e incentiva a obtenção do Certificado Digital e o Badge, pela **Fundação Getúlio Vargas** (FGV), que são disponibilizados por meio da tecnologia blockchain, o que assegura a sua autenticidade. [ <https://certpessoas.fgv.br/lec/FreeAccess/ManualCandidatura.aspx> ].

Diversos colaboradores necessitam de certificação de entidade autorreguladora para exercer suas atividades dentro da ECOS e em seus projetos. O Departamento de **Recursos Humanos** é o responsável por analisar esta certificação para cada atividade e função.



## 8. OUTRAS BOAS PRÁTICAS RECOMENDADAS

**Participe de campanhas sociais: Doe roupas, agasalhos, livros e alimentos.  
Seja solidário!**

**Se possível, contribua para elevar os estoques de sangue da sua cidade e  
entre para o banco de Doação de Medula Óssea.**

**Ajude a salvar vidas!**

**Cuide das crianças! Respeite o idoso, a mulher  
e a pessoa com deficiência.**

**Proteja os animais e a natureza. Recicle!** 



## 9. REFERÊNCIAS

- Seção Integridade do site da Controladoria Geral da União  
<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica>
- FGV, Manual de Candidatura dos Exames de Certificações Profissionais em Compliance
- BRASIL. Lei No 12.846, 1o de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.
- BRASIL. Decreto No 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei no 12.846, de 1o de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 31000: gestão de riscos: princípios e diretrizes. Rio de Janeiro, 2009.
- IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, disponível em:  
[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180607\\_livro\\_perfil\\_das\\_organizacoes\\_da\\_sociedade\\_civil\\_no\\_brasil\\_cap\\_01.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180607_livro_perfil_das_organizacoes_da_sociedade_civil_no_brasil_cap_01.pdf)
- MODESTO, Paulo. Reforma do marco legal do Terceiro Setor no Brasil. Revista de Direito Administrativo, n. 214, p. 55-68, out/dez., 1998.
- SABO PAES, José Eduardo. Fundações, Associações e Entidades de Interesse Social. 8a Edição, Editora Forense, 2017.
- PROGRAMA DE INTEGRIDADE EM ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR: Manual de compliance, Comissão de Direito do Terceiro Setor (OAB - DF);
- 
- MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO: Manual para Implementação de Programas de Integridade, disponível em:  
<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/>.

- 
- ACFE - Relatórios às Nações: Estudo Global de 2020 sobre Fraude e Abuso Ocupacional. Disponível em <https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2020/>
  - Acordo de Leniência. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/imagens/infografico-acordo-de-leniencia-nov-2019-2.png/view>.
  - Acordo de Leniência - CGU, AGU, MPF e DoJ firmam primeiro acordo de leniência global no âmbito da Lava Jato. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2019/06/cgu-agu-mpf-e-doj-firmam-primeiro-acordo-de-leniencia-global-no-ambito-da-lava-jato>
  - Alexandre Serpa; Investigações de Compliance: antes, durante e depois, 2017.
  - Alexandre Serpa e Daniel Sibille; EBOOK - Os Pilares do Programa de Compliance: Uma Breve Discussão, 2017.
  - Comunicado ao Mercado / Fato Relevante - Constituição de Comitê Especial. Disponível em <https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/constituicao-de-comite-especial.htm>;
  - BGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Compliance à Luz da Governança Corporativa. Página 38, 2018. <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=23486>
  - LEC - Investigação Interna e Justa Causa. <https://lec.com.br/blog/investigacao-interna-e-justa-causa/>.
  - ACFE - Relatórios às Nações: Estudo Global de 2020 sobre Fraude e Abuso Ocupacional. Disponível em <https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2020/>
  - Acordo de Leniência. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/imagens/infografico-acordo-de-leniencia-nov-2019-2.png/view>.
  - Acordo de Leniência - CGU, AGU, MPF e DoJ firmam primeiro acordo de leniência global no âmbito da Lava Jato. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2019/06/cgu-agu-mpf-e-doj-firmam-primeiro-acordo-de-leniencia-global-no-ambito-da-lava-jato>
  - Alexandre Serpa; EBOOK - Investigações de Compliance: antes, durante e depois, 2017.



A collage of diverse hands reaching towards the center, symbolizing unity and gratitude. The hands are of various skin tones and are arranged in a circular pattern, with fingers pointing towards the center. One hand at the top is wearing a black beaded bracelet with red accents. Another hand on the right is wearing a gold ring. The background is white. The text 'MUITO OBRIGADO PELA LEITURA' is centered in a blue font, with a blue line extending from the end of the text to the right, ending in a small blue circle. Below this line are two more lines, one orange and one yellow, each ending in a small circle of the same color.

**MUITO OBRIGADO PELA LEITURA**



## **Comissão de Ética e Compliance Ecos**

Ano 2021