



CPASC

Centro de Pesquisas
e de Ações Sociais
e Culturais

Programa de Integridade

Código de Conduta

Junho
2025



Palavra da Presidente

O Centro de Pesquisas e de Ações Sociais e Culturais - CPASC sempre teve como missão cuidar das pessoas e garantir os seus direitos, principalmente daquelas que vivem em situação de vulnerabilidade. Mas sabemos que fazer o bem vai além disso: é preciso agir com ética, honestidade e transparência em cada passo do nosso trabalho.

Este **Código de Conduta**, parte do nosso Programa de Integridade, foi criado com esse propósito. Ele serve como guia para todas as pessoas que, de alguma forma, caminham junto com o CPASC. Nosso objetivo é fortalecer um ambiente justo, respeitoso e comprometido com aquilo que acreditamos.

Quando seguimos os mesmos valores, construímos uma organização mais forte, correta e duradoura — e isso se reflete diretamente nas comunidades com as quais nos conectamos. Juntos, podemos transformar realidades e contribuir para um futuro melhor.

Contamos com você nessa caminhada. Vamos juntos!

Tathyane Höfke
Diretora-Presidente

Sumário

1. Âmbito de Aplicação	4
2. Objetivos.....	4
3. Normas de Referência.....	4
4. Missão, Visão e Valores.....	5
5. Princípios Estruturantes.....	5
6. Normas de Conduta	5
6.1. Integridade	5
6.2. Liderança Responsável	6
6.3. Responsabilidade Social.....	7
6.4. Valorização do Capital Humano	8
7. Gestão do Código de Conduta	9
8. Canal de Denúncias.....	9
9. Descumprimento do Código de Conduta	10

1. Âmbito de Aplicação

O Código de Conduta é aplicável a todos os Diretores, Gestores, Colaboradores, Parceiros de Negócio, Fornecedores, Prestadores de Serviços, Agentes intermediários, Terceiros e demais partes interessadas ("stakeholders") que se relacionem ou que venham a se relacionar com o CPASC.

O comprometimento com estas diretrizes é condição essencial para todos os colaboradores que estejam envolvidos com os mesmos objetivos e representa, em primeiro lugar, a adesão e responsabilidade de todos na defesa dos interesses da OSC.

2. Objetivos

O Código de Conduta tem como objetivo orientar todas as partes interessadas mencionadas acima, especialmente, em relação às condutas que o CPASC espera que sejam adotadas e demais temas relacionados à reputação da organização.

O Código de Conduta deve ser lido e interpretado de acordo com as regras estabelecidas nas demais políticas do CPASC, com a legislação nacional e seguindo as melhores práticas relacionadas à integridade.

Este Código de Conduta não prevê ou define todas as situações com as quais os Colaboradores e demais partes interessadas poderão se deparar, cabendo a todos refletirem antes de tomar determinada decisão ou, porventura, questionarem à Instância de Integridade se aquela conduta seria a esperada pela organização.

3. Normas de Referência

Estas são as Normas de Referência deste Código de Conduta:

- Lei n. 12.846/2013 - Lei Anticorrupção;
- Decreto n. 11.129/2022 - Regulamenta a Lei Anticorrupção;
- Norma ABNT NBR ISO 37001:2017 – Sistema de Gestão Antissuborno – Requisitos com orientações para uso;
- Norma ABNT NBR ISO 37301:2021 – Sistema de Gestão de Compliance — Requisitos com orientações para uso.

4. Missão, Visão e Valores



MISSÃO

Contribuir para o cuidado de todos, na busca de uma sociedade mais justa e fraterna, livre das desigualdades e violências, tendo como fio condutor a assistência social.



VISÃO

Ser reconhecida como uma Organização referência no planejamento e ações de impacto e na garantia de direitos sociais para as populações em vulnerabilidade.



VALORES

Ética | Respeito | Cuidado | Inclusão | Compromisso
Gentileza | Sensibilidade | Criatividade

5. Princípios Estruturantes

O CPASC possui um forte compromisso com a integridade e a transparência, buscando sempre desempenhar seu papel com respeito às leis e regulamentos, políticas internas, normas setoriais, a este Código de Conduta e aos seguintes princípios:

- Integridade;
- Liderança Responsável;
- Responsabilidade Social;
- Valorização do Capital Humano.

6. Normas de Conduta

6.1. Integridade

O CPASC preza pela sua integridade, sujeitando-se à legislação nacional e às melhores práticas relacionadas ao tema. Nesse sentido, todas as partes interessadas:

DEVEM 	NÃO DEVEM 	COMO RECONHECER NO DIA A DIA
Conhecer e seguir as regras da instituição	Ignorar políticas e diretrizes internas	1. Aprovar compras sem ler as diretrizes da instituição 2. Faltar os treinamentos de integridade periódicos 3. Assinar documentos sem ler
Agir com honestidade sempre	Mascarar erros acidentais ou desvios	1. Alterar relatórios para esconder falhas 2. Evitar registrar determinada prática para proteger um colega
Reportar situações suspeitas	Fechar os olhos para fraudes	1. Fazer acordos com parceiros/fornecedores não conhecidos 2. Aceitar emitir nota com valor diverso do valor cobrado
Usar canais oficiais	Fazer acordos e compromissos "por fora"	1. Fechar acordos pelo WhatsApp pessoal 2. Responder uma decisão importante em nome da Diretoria sem autorização para isso
Declarar a existência de relações pessoais com terceiros que podem impactar a instituição	Esconder vínculos pessoais importantes para a instituição	1. Esconder relacionamento pessoal com Pessoa Exposta Politicamente 2. Não informar que possui amizade/inimizade com determinado fornecedor
Evitar decisões suspeitas	Tomar decisões para beneficiar a si mesmo ou a amigos/família	Aprovar um trabalho ou projeto para um amigo/conhecido sem o devido processo (p. ex. licitação)
Fazer/Receber doações seguindo o procedimento da instituição	Receber doações sem registrar devidamente	1. Aceitar vale-presente de um parceiro comercial de R\$ 500,00 2. Guardar valores recebidos de doação para "usar depois"

6.2. Liderança Responsável

O CPASC reconhece a Liderança Responsável como um dos seus principais pilares. Verdadeiramente, acreditamos que a liderança pelo exemplo é essencial para a organização. Por isso, os líderes:

DEVEM ✓	NÃO DEVEM ⛔	COMO RECONHECER NO DIA A DIA
Agir para sempre servir como exemplo	Pedir que a equipe faça algo que o líder não faz	1. Chegar atrasado em reuniões importantes, mas exigir pontualidade dos demais 2. Usar WhatsApp pessoal para decisões oficiais e exigir o uso de e-mail dos demais 3. Aceitar presentes/brindes sem reportar adequadamente
Cumprir e fazer cumprir regras da instituição	Ignorar desvios de alguém por "ser de confiança"	1. Desvalorizar/Desacreditar dos processos que a instituição precisa seguir 2. Assinar relatórios sem ler adequadamente
Reconhecer seus vieses pessoais e trabalhar para minimizá-los	Favorecer sempre as mesmas pessoas na execução de projetos	Escolher sempre os mesmos colaboradores para projetos de destaque
Praticar escuta ativa	Interromper ou desvalorizar ideias de pessoas novas na instituição	1. Interromper ou invalidar novas ideias trazidas em reuniões da instituição 2. Ignorar feedbacks levantados através do canal de denúncias
Criar segurança psicológica	Humilhar ou expor falhas publicamente	1. Falar de pessoas ou projetos de forma depreciativa, expondo ao público suas opiniões pessoais 2. Cobrar metas não compatíveis com a realidade da instituição e culpabilizar equipes pelo não cumprimento
Sempre alinhar expectativas previamente	Ocultar informações importantes para "proteger" equipes e pessoas	1. Não divulgar os reais resultados de determinado projeto para proteger algo ou alguém 2. Esconder cortes orçamentários até o último momento
Promover a colaboração mútua e proativa	Criar limitações ou empecilhos para integração de novas equipes e pessoas	1. Apenas aceitar ideias de colaboradores com cargos superiores 2. Criar grupos de WhatsApp só com parte da equipe para discutir decisões importantes

6.3. Responsabilidade Social

O CPASC está comprometido com o respeito aos direitos humanos, com a preservação do meio ambiente e com o desenvolvimento sustentável. Assim, todas as Partes Interessadas:

DEVEM ✓	NÃO DEVEM ✗	COMO RECONHECER NO DIA A DIA
Implementar objetivos e processos com metas tangíveis, reais e eficientes	Priorizar apenas lucro imediato, ignorando as melhores práticas a serem adotadas	1. Projetos sem prazos definidos ou sem métricas claras de resultado 2. Gastar recursos em atividades que não estão alinhadas à missão da instituição
Promover, continuamente, ações que valorizem a geração de valor a longo prazo, a sustentabilidade, a promoção do bem-estar social e do meio-ambiente.	Estimular práticas que violem o equilíbrio socioambiental almejado pela organização.	1. Parcerias com empresas poluentes ou com histórico de violação de direitos humanos 2. Uso excessivo de materiais descartáveis em eventos institucionais
Apoiar e fomentar iniciativas para a formação e valorização da cidadania e a redução das desigualdades sociais.	Promover o crescimento da organização a qualquer custo, sem medir as consequências sociais de tais condutas.	1. Ignorar a integração de comunidades periféricas em projetos sociais 2. Aceitar doações de organizações com conflitos éticos (p. ex. empresas que exploram a mão de obra barata)
Adotar uma conduta responsável e consciente no uso de recursos naturais	Desperdiçar recursos naturais sem necessidade, dentro e fora da organização	1. Deixar luzes, ar-condicionado ou computadores ligados sem uso 2. Imprimir documentos desnecessários, não usar a frente e o verso das folhas

6.4. Valorização do Capital Humano

O CPASC acredita que o seu maior bem é o capital humano. Assim, de um modo em geral, todos:

DEVEM ✓	NÃO DEVEM ✗	COMO RECONHECER NO DIA A DIA
Atuar de forma a identificar e denunciar situações de assédio moral ou sexual	Realizar, apoiar ou mascarar qualquer tipo de assédio, discriminação ou comportamento que afete outra pessoa	1. Rir ou fazer "vista grossa" para piadas de cunho sexual ou comentários preconceituosos 2. Retaliar colaboradores que reportaram assédios
Promover campanhas e ações educativas para o combate à discriminação e ao assédio	Construir um ambiente que viole direitos humanos, especialmente diversidade e equidade de gênero	1. Realizar treinamentos sobre diversidade sem engajamento real das equipes 2. Destinar recursos apenas para áreas lideradas por grupos privilegiados

Atender às necessidades de colaboradores e voluntários, criando um ambiente seguro para a tomada de decisão	Valorizar condutas individualistas, que incentivem a desarmonia coletiva.	1. Permitir que líderes monopolizem decisões sem consultar suas equipes 2. Incentivar a competição agressiva entre equipes, de forma a prejudicar a cooperação
Estimular equilíbrio entre vida pessoal e profissional	Apoiar condutas fraudulentas e metas intangíveis	1. Cobrança para responder mensagens fora do horário comercial, sob ameaças veladas 2. Apoiar políticas e regras que dificultem licenças-parentais ou que desconsiderem responsabilidades familiares

7. Gestão do Código de Conduta

É dever de todos os Diretores, Gestores, Colaboradores, Voluntários, Parceiros de Negócio, Fornecedores, Prestadores de Serviços, Agentes intermediários, Terceiros e demais partes interessadas ("stakeholders") zelar pelo cumprimento do Código de Conduta.

No CPASC, a gestão do Código de Conduta caberá à Comissão de Integridade e Compliance, bem como o monitoramento do Programa de Integridade.

8. Canal de Denúncias

É responsabilidade de todos os colaboradores e demais partes interessadas comunicar imediatamente qualquer suspeita de violação a este Código de Conduta e demais políticas internas ou, ainda, de qualquer comportamento ilegal ou antiético que tenha conhecimento.

O CPASC incentiva e permite que todos os colaboradores e demais partes interessadas relatem, de boa-fé ou com base em uma tentativa razoável de convicção, suspeitas ou fatos comprovados de práticas vedadas por este Código de Conduta ou pelas demais políticas internas.

O CPASC compromete-se não apenas a permitir a proteção e sigilo do denunciante, como tratá-la de maneira confidencial, protegendo a identidade de quem relatou e de outros envolvidos ou mencionados no relato, além de não permitir a ocorrência de retaliação, discriminação ou de qualquer tipo de punição disciplinar a colaboradores por realizar relatos.

9. Descumprimento do Código de Conduta

O descumprimento deste Código de Conduta pode resultar em ações corretivas apropriadas aos efeitos das não conformidades encontradas, tais como aplicação de medidas disciplinares, demissão por justa causa, penalidades civis e criminais, encerramento do contrato de prestação de serviços, acionamento legal e outras medidas para reparação dos danos morais e materiais porventura sofridos pelo CPASC.

Tathyaane Hofke
Diretora-Presidente
Centro de Pesquisas e de Ações Sociais e Culturais

