

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

PROGRAMA DE ÉTICA E INTEGRIDADE

INSTITUTO MOINHO CULTURAL SUL-AMERICANO

Corumbá/MS – Revisão 2026

INSTITUTO MOINHO CULTURALSUL-AMERICANO
Rua Comendador Domingos Sahib, 300 – Porto Geral
67- 4042.5468 www.moinhocultural.org.br

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO. 3

2. QUEM SOMOS 3

3. MISSÃO DO IMC. 6

4. CARTA DE PRINCÍPIOS DO IMC. 6

5. NORMAS DE CONDUTA 7

6. ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES. 10

7. NORMAS DE RELACIONAMENTO DO IMC COM PARTES INTERESSADAS ... 12

8. GESTÃO DA INFORMAÇÃO. 15

9. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA 15

10. PROCEDIMENTO INVESTIGATÓRIO 16

11. VIGÊNCIA 17

12. ANEXO - TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO COM O PROGRAMA DE ÉTICA E INTEGRIDADE DO INSTITUTO MOINHO CULTURAL SUL AMERICANO – IMC. 18

1. APRESENTAÇÃO

O Código de Conduta e Ética do Instituto Moinho Cultural Sul-Americano (ou Programa de Ética e Integridade do IMC) é um conjunto de princípios éticos e de normas de conduta cujos objetivos são aperfeiçoar a “cultura ética” na Organização e administrar conflitos de interesses nos seus relacionamentos internos e externos.

O Código se aplica a: Profissionais do Moinho Cultural Sul-Americano, conselheiros, associados curadores, empresas associadas, organizações associadas, consultores, patrocinadores, conveniados e parceiros nacionais ou internacionais, além de terceiros não integrantes dos grupos mencionados, mas que mantenham outras formas de relacionamento com o Instituto.

2. QUEM SOMOS

O Instituto Moinho Cultural Sul-Americano é uma entidade de direito privado, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira, que tem por finalidade promover, apoiar, divulgar, coordenar, desenvolver, participar e executar programas, planos, projetos e atividades relacionadas à educação, defesa e conservação do patrimônio histórico, artístico e cultural.

O Moinho Cultural nasceu em 2004 como um projeto do Instituto Homem Pantaneiro (IHP), uma organização privada, sem fins lucrativos, criada em 2002, pela preservação do Pantanal e pelo fortalecimento da identidade do homem pantaneiro. Para isto, o IHP possuía quatro áreas de atuação: Meio Ambiente, Histórico Cultural, Articulação Territorial e Desenvolvimento Sociocultural. O Moinho Cultural era um projeto da área de desenvolvimento sociocultural do IHP. Atendendo, inicialmente, 180 crianças em risco social. A equipe do Moinho Cultural visitou as casas da região, fazendo contato com as famílias e estabelecendo uma relação de confiança, principalmente com os bolivianos, eis que esta relação, até então, não existia.

Em 2011, a participação no Programa de Ganho de Escala Ashoka-Mckinsey contribuiu para que os gestores do projeto decidissem criar o Instituto Moinho Cultural Sul-Americano, uma organização independente, porém parceira, do Instituto Homem Pantaneiro. A iniciativa visava potencializar as ações já existentes, com a concentração de esforços numa única área de atuação (sociocultural), além de ampliar o impacto social ao replicar o Sistema Moinho

Cultural, uma metodologia própria de ensino das artes. Mudou-se assim, a razão do CNPJ já existente para o Moinho Cultural e o IHP recebeu um novo registro junto a Receita Federal.

Hoje, o Instituto Moinho Cultural Sul-Americano é uma organização que promove processos pedagógicos utilizando a arte como ferramenta para minimizar o risco social em regiões de fronteira. Atende crianças e adolescentes, brasileiros e bolivianos, através da formação em música, dança, tecnologia e literatura. Também são oferecidos apoio e dinamização escolar, ensino de idiomas, tecnologia digital, educação ambiental, educação patrimonial e ilhas culturais. Nestes anos de atuação, cerca de 25 mil já passaram pela instituição, além disso, seus espetáculos, eventos e atividades culturais e sociais já atingiram mais de 60 mil pessoas. O Instituto já inpitou, inclusive, a criação de outros projetos sociais no Mato Grosso do Sul.

As atividades ofertadas pelo IMC são gratuitas e os instrumentos, uniformes, equipamentos e materiais utilizados também são fornecidos pela instituição. Executa suas atividades em Corumbá/MS, beneficiando anualmente em torno de 400 integrantes tanto de Corumbá como de Ladário/MS quanto de Puerto Quijarro e Puerto Suarez, na Bolívia. Em 2018 e 2019, executou atividades de dança e música, para 40 crianças e adolescentes em Puerto Quijarro, Bolívia, em parceria com a Prefeitura daquele município. Os jovens desta região estão expostos aos mais diferentes riscos sociais, como tráfico de drogas e de pessoas, violência e exploração sexual, desemprego e falta de oportunidade e de expectativa de melhoria da qualidade de vida.

O ideal do IMC é proporcionar uma democracia de intérpretes-criadores: este ideal representa a visão de mundo superior e compartilhada dos empreendedores. Indica o sentido sociocultural de todos os esforços efetuados, aquilo que dá razão de ser ao empreendimento. Intérprete-criador é o artista que se orienta pela atuação baseada não somente na reprodução da partitura de um terceiro, mas principalmente na construção de uma sintaxe autoral. A associação com a ideia de democracia amplia o sentido político da noção de intérprete-criador para abranger o cidadão que tem autonomia para interpretar o mundo e - participando cultural, econômica e politicamente - reinventá-lo.

O ideal proposto - identificado a partir da análise das motivações humanas que configuram a organização - remete a um aspecto de fundo, muito presente em toda a trajetória e atitude do IMC, que é acreditar na premissa de que, ao tomar contato com a práxis artística, os jovens atendidos, além de conquistar sua própria autonomia, promovem uma cadeia de efeitos emancipatórios em seus círculos sociais.

Por outro lado, o ideal apresenta-se integralmente alinhado com os princípios e

conceitos que regem a pauta das políticas humanitárias avançadas das Nações Unidas, voltadas principalmente à consolidação de democracias multiculturais e à redução das desigualdades socioeconômicas.

Desta forma, além dos beneficiários diretos, que são as crianças. adolescentes e jovens que participam diariamente das atividades, o Moinho Cultural atinge positivamente e em diferentes níveis outras pessoas, além de influenciar as políticas públicas, com a inclusão de música, dança, tecnologia e literatura nos projetos sociais dos municípios de Corumbá, Ladário, Puerto Suarez e Puerto Quijarro.

Os familiares dos participantes colaboram como voluntários na instituição e participam de cursos de geração de renda, grupos de famílias e visitas interativas promovidas pelo Instituto. O acesso a bens culturais é promovido através de apresentações culturais para a população de Corumbá e das cidades adjacentes. Além disso, participantes do projeto estão sendo absorvidos pelo mercado de trabalho, e o jovem que se destaca passa para o programa de monitoria e tem a possibilidade de ser contratado como colaborador da própria instituição, o que representa um resultado da formação oferecida.

A organização se consolidou como referência de inovação em metodologia de arte educação, ancorando fortemente sua tecnologia social na formação de músicos, bailarinos e especialistas em tecnologia. Uma proposta arrojada, que apostou em:

- Encontrar talentos com alta performance artística entre crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social;
- Engajar os participantes (e suas famílias) em uma intensa jornada formativa de até oito anos de duração, que em muitos casos rompe com o destino anunciado do trabalho infantil como estratégia de complementação de renda;
- Criar uma alternativa efetiva para que os participantes das atividades da instituição pudessem, a partir das aprendizagens e experiências compartilhadas nos anos de permanência na organização, ampliar horizontes e redimensionar seus projetos de vida.

Uma experiência tão intensa, se comparada às iniciativas similares de políticas e programas de promoção de direitos de crianças e adolescentes, não poderia deixar de gerar resultados diferenciados. Produziu uma metodologia de ensino tecnicamente estruturada, detalhada com primor no Projeto Político Pedagógico institucional.

Alcançou sólido reconhecimento local, regional, nacional e internacional. Conquistou reconhecimento de parceiros de envergadura ímpar como a TV

Morena e o Instituto Cultural Vale, dentre outros parceiros, que continuamente apostaram no seu trabalho. E, o mais importante, conquistou resultados especialmente consistentes na formação de jovens com horizontes, competências e ferramentas diferenciadas dos jovens oriundos do mesmo substrato social. Sem contar na revelação de talentos reconhecidos pelo mercado pelo valor da arte que expressam.

3. MISSÃO DO IMC

Atuar nos territórios fronteiriços do Brasil para a transformação positiva da realidade local, dando voz e vez às crianças, adolescentes e jovens, por meio do acesso a bens culturais, conhecimento tecnológico, noções de empreendedorismo e cidadania plena.

4. CARTA DE PRINCÍPIOS DO IMC

Considerando que o IMC e suas entidades e empresas associadas compartilham a visão de que cabe o desafio de aperfeiçoar práticas de gestão, de modo a gerar impactos sociais e ambientais positivos e a minimizar eventuais impactos negativos, resolvemos adotar os seguintes itens expressos na Carta de Princípios:

4.1 Primazia da Ética

O princípio ético do recíproco respeito aos direitos de cidadania e à integridade física e moral das pessoas constitui a base que orienta e fundamenta nossas relações com toda e qualquer pessoa envolvida e/ou afetada por nossas ações.

4.2 Responsabilidade Social

Reconhecemos a responsabilidade pelos resultados e impactos das nossas ações no meio natural e social e envidaremos todos os esforços no sentido de conhecer e cumprir a legislação e de, voluntariamente, exceder nossas obrigações naquilo que seja relevante para o bem-estar da coletividade.

4.3 Confiança

A confiança recíproca entre as partes envolvidas é um valor básico e fundamental sobre o qual se assentam todas as nossas relações. A observância aos compromissos assumidos e a sinceridade em concordar apenas com incumbências que somos capazes de cumprir são condições que sempre podem ser cobradas de nós e que cobraremos dos demais. Procuraremos identificar, discutir e agir em situações, atuais ou potenciais, que ponham em risco a coerência e a consistência de nossos princípios e valores.

4.4 Integridade

Procuraremos conduzir todas as nossas atividades com integridade,

combatendo a utilização do tráfico de influência e o oferecimento ou o recebimento de suborno ou propina por parte de qualquer pessoa ou entidade pública ou privada; buscaremos influenciar nossos fornecedores e parceiros para que também combatam práticas de corrupção, nas esferas pública e privada.

4.5 Valorização da diversidade e combate à discriminação

Respeitamos e valorizamos as diferenças como condição fundamental para a existência de uma relação ética e de desenvolvimento da humanidade. Procuraremos estimular a promoção da diversidade como um diferencial positivo de desenvolvimento da nossa missão. Não toleraremos a discriminação sob qualquer pretexto.

4.6 Diálogo com as partes interessadas

Acreditamos que o diálogo é o único meio legítimo de realização da persuasão, superação de divergências e resolução de conflitos. Buscaremos identificar e atender aos interesses genuínos das várias partes interessadas – pessoas ou grupos de pessoas, empresas e organizações afetadas pela nossa atuação – de maneira equânime, transparente e sem subterfúgios, garantindo-lhes veracidade e objetividade nas informações.

4.7 Transparência

Consideramos indispensável que a sociedade tenha acesso às informações sobre o comportamento ético e responsável das entidades sem fins lucrativos. Buscaremos disponibilizar, de forma satisfatória e acessível, os dados e informações que permitam a avaliação das contribuições e impactos sociais e ambientais das nossas atividades.

4.8 Comunidade de Aprendizagem

Somos parte de uma comunidade em processo de aprendizagem e evolução baseadas no contínuo aperfeiçoamento das práticas e processos de gestão das entidades. Participar do IMC é partilhar desta comunidade.

4.9 Boa Governança

Para cumprimento de suas finalidades, o IMC observará os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e transparência, economicidade e da eficiência.

5. NORMAS DE CONDUTA

A chamada Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa (Lei Federal nº 12.846/2013 e Decreto Federal nº 8.420/2015) estabeleceu uma série de medidas para prevenir atos lesivos contra a administração pública. A legislação representa um marco importante e orientador para as organizações da sociedade civil se relacionarem de forma ética e correta com o parceiro público e privado no desenvolvimento de suas atividades.

As diretrizes seguem um dos dez princípios universais do Pacto Global das Nações Unidas (ONU) contra corrupção, segundo o qual “As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina”.

Outros temas importantes também são abordados, como direitos humanos, princípios e direitos fundamentais do trabalho, meio ambiente e desenvolvimento.

Da mesma forma, o Instituto Moinho Cultural Sul-Americano - IMC não admite qualquer prática de corrupção e orienta claramente seus colaboradores a jamais obterem vantagens da administração pública ou privada no exercício de suas atividades. Para reforçar esse preceito, estabelecemos este Programa de Conduta, Ética e Integridade cuja função é garantir que nossos colaboradores estejam alinhados aos valores, princípios e objetivos da entidade, com respeito às leis, regulamentos e políticas internas estabelecidas.

O documento apresenta diretrizes claras para nortear o comportamento e as atitudes de pessoas e empresas que de alguma forma se relacionam ao Instituto Moinho Cultural Sul-Americano, a fim de minimizar conflitos e assegurar a conduta ética.

5.1 Normas especiais para diretores e gestores

Além de todos os Profissionais e Conselheiros terem como dever a observância e atendimento às regras estabelecidas no Código, os diretores gestores de cada área têm como responsabilidade:

a) Tomar as medidas necessárias para que todos os Profissionais e Conselheiros conheçam e apliquem devidamente as regras estabelecidas neste Código de Conduta Ética;
b) Ser um exemplo de conduta a ser seguido por todos os Profissionais e Conselheiros;
c) Responder prontamente às questões e dúvidas levantadas pelos Profissionais e Conselheiros a respeito da conduta adequada frente a dilemas éticos;

d) Considerar relevantes eventuais dúvidas na interpretação do texto do Código, bem como esclarecer sobre as decisões específicas, que devem ser discutidas com a Comissão Interna de Ética;
e) Comunicar à Comissão Interna de Ética todas as questões que contrariem o Código.

5.2 Ambiente de Trabalho

O Moinho Cultural Sul Americano valoriza um ambiente de trabalho agradável, onde todos os Profissionais e Conselheiros, independentemente da posição ocupada, convivam lado a lado em alto grau de cooperação.
Nesse sentido, o Instituto é contrário a qualquer forma de discriminação e preconceito exercidas nas relações internas ou externas, seja por raça, cor, religião, orientação sexual, opção político partidária, idade, status social ou restrições físicas ou mentais, comprometendo-se a respeitar todas as convenções e tratados sobre o tema, sobretudo a igualdade de todos perante a lei – aplica-se imparcialmente a Política de Gestão de Pessoas do Instituto.

5.2.1 Respeito

Deve prevalecer o respeito no ambiente de trabalho de forma que, atos de

assédio moral, sexual ou situações que configurem pressões, intimidações ou ameaças no relacionamento entre profissionais, conselheiros e benefeciários, sejam eles de quaisquer níveis hierárquicos, são totalmente inaceitáveis.

5.2.2 Atividade Política

O Moinho Cultural Sul-Americano - IMC respeita a liberdade política dos profissionais e conselheiros, no entanto, veda a realização de campanha ou propaganda político partidária nas suas dependências e/ou utilizando-se de recursos do Instituto e/ou em seu nome. A política interna regula a conduta político-partidária dos profissionais e conselheiros do IMC.

5.2.3 Atividade Religiosa

O IMC respeita a liberdade religiosa de profissionais e conselheiros, mas veda a realização de culto religioso nas suas dependências e/ou utilizando-se de recursos do Instituto e/ou em seu nome.

5.2.4 Doações e Contribuições

Ao realizar doações e contribuições, os profissionais e conselheiros não devem vinculá-las à imagem do Instituto.

O IMC recomenda, ainda, que seus profissionais e conselheiros certifiquem-se da idoneidade das instituições, pessoas ou projetos que sejam alvo de suas doações e contribuições.

5.3 Bens e Patrimônio

5.3.1 Patrimônio Físico

Cabe a todo e qualquer profissional do IMC zelar pela integridade dos bens, equipamentos e instalações da sede social do Instituto. Deve-se, ademais, primar pela utilização consciente dos recursos disponíveis, mobiliários, equipamentos de informática e materiais de escritório em geral.

5.3.2 Recursos Eletrônicos

Os recursos computacionais, incluindo, mas não se limitando a computadores, celulares, acesso à Internet e softwares de comunicação, pertencem ao IMC e são disponibilizados para fins estritamente profissionais. São estritamente proibidas as seguintes práticas, mesmo que se realizadas com recursos próprios nas dependências do instituto:

a) Acessar websites de conteúdo impróprio como, por exemplo, jogos online e pornográfico;
b) Transmitir mensagens ou arquivos que contenham posicionamentos político-partidários, correntes, intolerância social, racial ou religiosa, pornografia ou conteúdos caluniosos, difamatórios e/ou injuriosos;
c) Utilizar programas não autorizados e/ou softwares piratas.

Os profissionais se declaram cientes de que os equipamentos eletrônicos de uso corporativo poderão ser inspecionados a qualquer tempo, autorizando o monitoramento de todas as pastas e arquivos contidos no computador de sua utilização, bem como e-mails, telefones e celulares corporativos.

Tal prática não se caracteriza violação a quaisquer direitos, uma vez que os equipamentos pertencem ao Instituto Moinho Cultural Sul Americano e o seu uso é de cunho profissional.

5.4 Segurança e Saúde Ocupacional

O Instituto Moinho Cultural Sul-Americano tem como compromisso a promoção do trabalho decente, conforme estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

São deveres dos Profissionais do Instituto Moinho Cultural Sul Americano:

a) Relatar à Gestão todos os acidentes e os incidentes de trabalho que ocorram nas dependências do Instituto ou a seu serviço, com profissionais, terceirizados, parceiros ou prestadores de serviços;

b) Preservar a limpeza, organização e segurança nos locais de trabalho;

c) Informar à Gestão sempre que houver situações de risco no ambiente de trabalho;

d) Comunicar à Gestão caso estejam passando por tratamento médico que utilize medicamentos que interfiram no desempenho das atividades e que possam comprometer a sua segurança ou a de seus companheiros de trabalho.

6. ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses ocorre sempre que os interesses pessoais de profissionais e conselheiros, de grupos ou de terceiros se opõem aos princípios éticos e podem gerar, por consequência, prejuízo de qualquer natureza para o Instituto. São considerados conflitos de interesses:

6.1 Contratação de familiares de Profissionais e Conselheiros

A contratação remunerada de familiares diretos e indiretos de qualquer grau de parentesco dos Profissionais e Conselheiros do IMC somente é permitida mediante aprovação da Assembleia Geral, obedecidas as qualificações do cargo e a remuneração do mercado, bem como o respeito à legislação aplicável.

6.2 Relacionamento afetivo

Os relacionamentos afetivos que ocorram entre Profissionais são respeitados pelo Instituto. A fim de minimizar a ocorrência de Conflitos de Interesses, tais relacionamentos devem ser comunicados ao gestor imediato e à Gestão. É vedada a relação de subordinação entre os Profissionais envolvidos.

6.3 Brindes, presentes e eventos de entretenimento

O recebimento ou a oferta de presentes e convites para eventos de entretenimento podem gerar Conflito de Interesses, desta forma, os seguintes direcionamentos devem ser seguidos:

Brindes e presentes: O recebimento de brindes é permitido desde que tenha o

caráter de marketing institucional; o recebimento de presentes, que embutem uma expectativa de retorno, deverá ser objeto de consulta à Comissão Interna de Ética;

Eventos de entretenimento: Convites para entretenimento poderão ser aceitos pelos Profissionais, após consulta à Comissão Interna de Ética. No caso de convites aos Conselheiros, estes poderão ser recebidos após consulta ao Comitê de Ética.

Quanto à oferta: Somente pessoas previamente autorizadas pela Diretoria podem realizar ofertas de presentes. Os eventos realizados pelo IMC são institucionais e buscam unir pessoas e empresas na busca por um ambiente de mais ética nos negócios. Desta forma, os convites para participar de tais eventos serão concedidos a empresas e pessoas cujo tema do evento seja relevante. Qualquer oferta que seja realizada deve ter o único intuito de fortalecer parcerias, sem qualquer expectativa de retribuição.

6.4 Atividades paralelas

Atividades paralelas são aquelas que os profissionais realizam fora da jornada de trabalho, recebendo ou não remuneração pelo seu exercício. Apesar dos profissionais serem livres para tanto, é fundamental que a prática não impacte em seu desempenho individual e/ou afetem a imagem do IMC, bem como respeitem à legislação vigente no que tange a existência de convênios, acordos de cooperação e parceria e outros instrumentos congêneres a serem firmados com o Poder Público.

Devem, ainda, observar as seguintes normas:

a) Não é permitida a realização de atividades paralelas durante o expediente nas dependências do IMC. Os ativos do Instituto são destinados exclusivamente para atividades profissionais relacionadas a instituição;

b) Convites para assumir papéis de conselheiros em outras entidades sem fins lucrativos, bem como em qualquer empresa, devem ser autorizados pela Diretoria;

c) Se houver Conflitos de Interesses, especialmente quando derivados de relacionamento com outras entidades sem fins lucrativos ou empresas, levar ao conhecimento da Diretoria;

d) Convites para ministrar cursos e/ou palestras, redigir textos ou participar de atividades análogas, como representante do IMC, devem possuir caráter estritamente voluntário e ser autorizados expressamente pela Diretoria.

6.5 Mídias Sociais

A alta exposição de informações pessoais em redes sociais tem se tornado cada vez mais presente em nosso cotidiano. Tal prática, fez surgir a necessidade de instituições regulamentarem regras e normas de comportamento sociais a serem observadas por todos os seus Profissionais e Conselheiros, de modo que não tornassem públicas informações confidenciais próprias ou as vinculassem a

qualquer forma de discriminação, resultando em dano à imagem corporativa.
Nesse sentido, a divulgação de fotos e vídeos relacionados ao Instituto ou parceiros nas mídias sociais (Facebook, Twitter, Linkedin, YouTube, entre outras) somente será permitida se os materiais estiverem disponíveis no site oficial do IMC ou em suas mídias sociais oficiais, ou seja, se já estiverem em domínio público.
No tocante a informações internas e confidenciais, essas não poderão, em hipótese alguma, ser exibidas em quaisquer dos meios mencionados.

7. NORMAS DE RELACIONAMENTO DO IMC COM PARTES INTERESSADAS

7.1 Fornecedores e/ou parceiro público ou privado

Qualquer relação do IMC com parceiros públicos ou privados deve obedecer às regras do Programa de Ética e Integridade.
O IMC não admite práticas ou comportamentos antiéticos, que afrontem a legislação anticorrupção em vigência.
É expressamente proibido oferecer ou receber qualquer forma de suborno ou praticar qualquer ato de corrupção com o intuito de exercer influência sobre qualquer dirigente público ou entidades públicas nacionais ou estrangeiras.
É proibido ainda financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática de atos ilícitos previstos em lei ou utilizar-se de pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.
Nossos colaboradores não devem, sob nenhuma circunstância, dificultar investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

7.2 Compras ou contratações de serviços

A compra de produtos e/ou a contratação de serviços é de competência do Núcleo administrativo/financeiro do IMC, que segue rigorosamente a legislação bem como os regulamentos de Compras e Contratações dos órgãos de controle externo das entidades públicas e as regras de auditoria das contratações em âmbito privado. Os critérios de seleção obedecem aos princípios da legalidade, impessoalidade, publicidade, moralidade e economicidade.
As negociações devem ser conduzidas por procedimentos formais definidos no mesmo regulamento para um melhor custo-benefício ao IMC e seus projetos. Não são admitidas escolhas de interesse pessoal.
Nos contratos do IMC com terceiros deverá constar clausula dispondo que cada parte assume, desde a data de início de vigência do contrato, não foi pela própria, nem pelos seus funcionários, oferecida, prometida, dada, autorizada, solicitada, ou aceita qualquer vantagem pecuniária, ou qualquer outra vantagem de qualquer natureza (nem foi dada implicitamente a possibilidade de vir a adotar qualquer uma destas condutas em algum momento futuro).
Os fornecedores e prestadores de serviços contratados pelo IMC devem observar e atuar de acordo com as regras desse Programa de Ética e Integridade, respeitando a legislação e regulamentos aplicáveis ao serviço ou

produto contratado.
É responsabilidade dos colaboradores do Núcleo administrativo/financeiro do IMC informar seu gestor direto sobre condutas e comportamentos éticos de fornecedores e prestadores de serviço que estejam impedidos de contratar junto ao serviço público. Sempre que o colaborador estiver exposto a situações de conflito de interesses, ele deve fazer o alerta através dos canais de denúncia da Ouvidoria Interna do IMC.
O IMC se reserva no direito de substituir e/ou romper relações com todo e qualquer fornecedor que descumpra as legislações de integridade, ambientais, trabalhistas, tributárias, de saúde e segurança no trabalho, ou contraste com os interesses do Instituto.
Cumpre ressaltar, igualmente, que o IMC não tolera a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo ou análogo ao escravo e qualquer violação aos Direitos Humanos em sua cadeia de valor.
Havendo necessidade do fornecedor ou prestador de subcontratar para atender às demandas do IMC, as partes deverão dispor a respeito em cláusula contratual firmada entre eles, incluindo-se as diretrizes que se mostrarem necessárias.
A autorização a subcontratar será concedida expressamente pelo gestor do contrato e deverá seguir as disposições da Política de Compras do IMC.
É vetado ao colaborador celetista (CLT) do IMC:
- Ser sócio, acionista com poder ou não de decisão, administrador, consultor, prestador de serviços ou ter qualquer outro vínculo com empresas fornecedoras ou prestadoras de serviços e suas contratadas;
- Para o setor de compras (licitação e contratação): desempenhar atividades de negociação com empresa fornecedora ou prestadora de serviços, na qual tenha pessoa de seu estreito relacionamento, tal como parentes em qualquer grau ou amigo, quer seja sócio, acionista, administrador, executivo, negociador, ou ocupante de qualquer posição que lhe confira poder de decisão. Em qualquer dessas situações, o colaborador deve comunicar imediatamente o fato a seu superior para que seja substituído no processo de licitação ou compras; sendo a substituição inviável, o fato deve ser reportado ao próximo nível hierárquico para tomada de decisão.

7.3 Mídia / Imprensa
Os Profissionais devem ter autorização prévia da Diretoria para se pronunciarem nos meios de comunicação em nome do IMC e, caso possuam posição divergente da defendida pela organização, deverá ser explicitada a posição do Instituto.
Os Conselheiros devem consultar previamente a Diretoria Executiva para se pronunciarem nos meios de comunicação em nome do IMC. Além disso, os Profissionais devem seguir as regras estabelecidas na Política de Comunicação do Instituto, assinando o respectivo termo de autorização de uso de imagem.

7.4 Controle e Monitoramento
Como procedimento de controle e monitoramento, o colaborador da área financeira e tesouraria, logística e aquisições, controladoria e prestação de contas, coordenadores de contratos ou outra qualquer categoria, em caso de denúncia de irregularidades, deve apresentar Declaração completa do Imposto de Renda de Pessoa Física do último exercício.

O IMC compromete-se a orientar-se e a divulgar boas práticas de governança – transparência, prestação de contas e tratamento igualitário a todos – alinhadas à sua estratégia e objetivos. Assim, espera-se que:

- As informações divulgadas ao público sejam verídicas, sendo a qualidade destas informações de responsabilidade do departamento do IMC que as produziu;
- Demonstrações e registros contábeis e financeiros reflitam com clareza e precisão as operações realizadas. É inadmissível a apresentação de dados alterados com a finalidade de cumprimento de metas, resultados e prestação de contas;
- Haja cooperação plena com os auditores internos e externos, disponibilizando a eles todas as informações necessárias;
- Informações privilegiadas não sejam utilizadas para benefício próprio ou de terceiros;
- Não haja divulgação externa de informações não oficiais, o que pode causar impacto negativo com financiadores. Igualmente, o IMC espera de seus financiadores um comportamento alinhado com essas práticas.

A destruição de registros ou documentos só poderá ser feita após os prazos legais. Não será aprovado ou efetuado qualquer pagamento com a intenção ou ciência de que, no todo ou em parte, seja utilizado para qualquer finalidade diversa da descrita no documento comprobatório de pagamento.

7.5 Setor Público: Governo e Órgãos Regulatórios

Para o IMC, a relação com os parceiros públicos é fundamental para viabilizar, ampliar e aprofundar o alcance das ações sociais. Nas relações com o poder público, é proibido:

- Oferecer ou pagar comissões, benefícios ou doações, diretamente ou por meio de intermediários, às autoridades e representações governamentais ou a terceiros, com o objetivo de influenciar decisões governamentais, obter vantagens ou agilizar o trâmite e a aprovação de processos ou projetos;
- Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem a agente público ou a quem quer que seja, ou à terceira pessoa a ele relacionada;
- Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento e sem autorização em lei no exercício de sua função;
- Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro do IMC;
- Realizar quaisquer ações ou omissões que constituam prática ilegal ou de corrupção, nos termos da Lei Federal nº 12.846/2013, do Decreto Federal nº 8.420/2015 ou de quaisquer outras leis ou regulamentos aplicáveis.

7.6 Divulgação de informações e notícias

A divulgação de informações e notícias em que se exponham conceitos, planos, resultados, estratégias, nome e imagem do IMC, devem ser realizadas somente por meio da área de Comunicação ou por colaboradores devidamente autorizados. Consideram-se ações de mídia, palestras, conferências, apresentações, publicações, entrevistas, comentários e qualquer outra forma de comunicação com o público externo.

8. GESTÃO DA INFORMAÇÃO

8.1 Propriedade Intelectual

A propriedade intelectual sobre as marcas do IMC, logotipos do seu *website* e outros logotipos e marcas desenvolvidas para seus projetos pertencem única e exclusivamente ao Instituto, bem como os softwares, sistemas, aplicativos, documentos e planos desenvolvidos.

Dessa forma, os Profissionais se declaram cientes de que todos os arquivos desenvolvidos no decorrer de suas atividades profissionais deverão permanecer em posse do IMC, mesmo após o desligamento do Profissional.

9. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

9.1 Comissão Interna de Ética

A Comissão de Ética é formada por profissionais indicados pela Diretoria Executiva, atribuindo ao órgão as seguintes responsabilidades:

a) Avaliação e parecer sobre as violações do Código de Conduta e políticas institucionais que deverão ser entregues à Diretoria;
b) Casos que envolvam Diretores, o parecer deverá ser entregue ao Comitê de Ética da Instituição;
c) Análise e direcionamento dos casos não previstos no Código de Conduta;
d) Revisão e proposição de atualização do Código de Conduta e políticas institucionais;
e) Promoção da capacitação e difusão da cultura ética.

9.2 Comitê de Ética

O Comitê de Ética e Prevenção a Corrupção é um órgão colegiado, composto por 03 (três) membros, com representação nas principais áreas de atuação do IMC, nomeados pela Assembleia e com mandato de 03 (três) anos, permitida a recondução para novo mandato. O Comitê se reunirá anualmente para as reuniões ordinárias e sempre que necessário em reuniões extraordinárias.

São atribuições do Comitê de Ética e Prevenção a Corrupção:

- Aprovar o Programa de Ética e Integridade e rever suas disposições, quando necessário;
- Esclarecer as dúvidas e omissões quanto ao Programa de Ética e Integridade;
- Analisar os casos que infrinjam comportamentos éticos e práticas anticorrupção, não previstos nesse Programa e determinar as diligencias cabíveis;
- Instaurar investigação interna para apuração dos casos de denúncias de irregularidade, infração ética ou ilegalidade, garantindo o seu anonimato e deliberar sobre a aplicabilidade das possíveis sanções;
- Monitorar e orientar de forma preventiva a conduta dos colaboradores do IMC.

9.3 Infrações ao Código de Conduta

O descumprimento deste Código de Conduta por parte dos profissionais implicará penalidades de acordo com a gravidade do fato, podendo ser aplicada

advertência, suspensão ou rescisão contratual, assim como outras medidas legais cabíveis.

9.4 Canais de Comunicação

Os funcionários do IMC devem, preferencialmente, tratar todos os assuntos relativos a este Código com o gestor imediato.

No entanto, se por qualquer motivo não se sentirem à vontade para fazê-lo, devem se dirigir ao gestor de nível imediatamente superior; persistindo, ainda, constrangimento ou restrição, podem recorrer ao Canal de Denúncias:

Contato telefônico: Diretoria Executiva 67-99287.9534

e-mail: *imc@moinhocultural.org.br* - Site institucional: www.moinhocultural.org.br

Pessoas externas ao IMC devem tratar os assuntos relacionados a este Código pelo Canal de Contato no site da instituição (www.moinhocultural.org.br)

O profissional que constatar qualquer prática ou ato que seja contrário aos estabelecidos neste Código de Conduta deverá comunicar ao gestor da área, à Comissão Interna de Ética ou ao Canal de Denúncias, caso não queira se identificar.

Toda denúncia ou descumprimento serão tratados com confidencialidade.

Independentemente disso, o IMC não tolera nenhuma forma de retaliação profissional que realizar denúncia.

10. PROCEDIMENTO INVESTIGATÓRIO

O Procedimento Investigatório será dotado quando houver indícios ou denúncias de irregularidades e violações ao Programa de Ética e Integridade, conhecidos através dos canais de denúncia do IMC, pela análise dos controles e processos, auditorias periódicas ou solicitadas pelos gestores.

Após o recebimento do relato, poderá ser deferida abertura de Procedimento de Investigação pelo Comitê de Ética e Prevenção a Corrupção para apurar os fatos e aplicar as medidas apropriadas como resposta as violações a fim de interrompê-las e remediá-las.

O procedimento interno pode incluir:

- Levantamento de documentos e formulários necessários a investigação dos fatos;
- Auditorias nos equipamentos e e-mails corporativos;
- Oitiva do denunciante, denunciado e possíveis testemunhas;
- Verificação das câmeras de segurança de qualquer unidade do IMC;
- Outras medidas investigatórias que possam contribuir para esclarecer os fatos.

O Procedimento Investigatório é confidencial, com o envolvimento apenas dos profissionais diretamente relacionados a elucidação do caso tratado.

Todos que compõe o Procedimento de Investigação devem guardar sigilo e confidencialidade sobre os fatos a que vierem a ter conhecimento, podendo responder com sanções e medidas corretivas nos casos de quebra do sigilo.

11. VIGÊNCIA

O presente Programa de Ética e Integridade entrará em vigor a partir da data de sua publicação no site institucional (www.moinhocultural.org.br) e tem validade por prazo indeterminado, com aplicabilidade em todos os locais onde o IMC atua no Brasil e no exterior.

Todos os colaboradores deverão assinar o Termo de Recebimento e Compromisso, conforme modelo anexo, e têm o dever de difundir o seu conteúdo e denunciar qualquer ato que indique violação ao Programa de Ética e Integridade.

Em nenhuma hipótese a denúncia de potenciais violações ou possíveis irregularidades servirá como base para retaliação ou intimidação de qualquer colaborador.

O Termo de Recebimento e Compromisso devidamente assinado será arquivado na pasta funcional do colaborador junto ao Departamento Pessoal do IMC, pelo período mínimo de 05 (cinco) anos.

Todos os colaboradores do IMC deverão obrigatoriamente participar dos treinamentos e capacitações sobre o conteúdo deste Programa de Ética e Integridade.

Eventuais ausências e a não assinatura do Termo de Recebimento e Compromisso não isentam o colaborador de obedecer às disposições deste documento.

12. ANEXO

TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO COM O PROGRAMA DE ÉTICA E INTEGRIDADE DO INSTITUTO MOINHO CULTURAL SUL AMERICANO - IMC

Declaro que recebi e li o Programa de Ética e Integridade do Instituto Moinho Cultural Sul Americano - IMC

Declaro ainda que estou ciente de todo o conteúdo e de sua importância para o exercício de todas as atividades do IMC.

Afirmo ter conhecimento do dever de identificar, prevenir e reportar quaisquer atos que violem a legislação, os princípios e as políticas internas do IMC.

A assinatura do presente Termo é manifestação de minha livre concordância e do meu compromisso em cumpri-lo integralmente.

Local e data:

Nome:
CPF:

_____
(assinatura)