



CÓDIGO DE CONDUTA DA FIAN BRASIL

Organização pelo Direito Humano à Alimentação e à Nutrição Adequadas

PARTE I — FUNDAMENTOS

1. Apresentação e compromisso institucional

A FIAN Brasil é uma organização de direitos humanos que atua pela realização do Direito Humano à Alimentação e à Nutrição Adequadas (Dhana), pela soberania e segurança alimentar e pela defesa dos territórios e modos de vida de povos indígenas, quilombolas, povos e comunidades tradicionais, agricultoras e agricultores familiares, pescadoras e pescadores e populações urbanas empobrecidas.

Essa missão só se sustenta se a própria FIAN Brasil for também um espaço de cuidado – com a organização, com sua equipe, com o Conselho Diretor, com a Membrosia e com todas as pessoas que, em diferentes vínculos, emprestam seu trabalho a essa causa. Defender direitos no mundo exige, como condição prévia, reconhecer e proteger os direitos de quem constrói essa defesa no dia a dia.

Este Código de Conduta reúne as orientações e os compromissos que expressam um posicionamento público sobre como a FIAN Brasil entende que devem ser as relações que estabelece, entre quem trabalha formalmente, presta serviços ou a integra institucionalmente, como Membrosia, Conselho Diretor ou Conselho Fiscal, bem como com as comunidades e sujeitos de direito que acompanha, com parceiras, financiadoras e com o poder público.

2. Objetivo e alcance

Art. 1º. Este Código estabelece os princípios éticos e as normas de conduta que orientam a atuação de todas as pessoas que agem em nome ou por conta da FIAN Brasil.

Art. 2º. Este Código vincula:

- a) as(os) integrantes do Conselho Diretor e do Conselho Fiscal;
- b) a(o) Secretária(o)-Geral e a equipe da Gestão Executiva;
- c) a equipe da Secretaria Executiva, em qualquer regime de contratação;
- d) estagiárias(os) e voluntárias(os);
- e) consultoras(es) e prestadoras(es) de serviço, pessoa física ou jurídica, no que couber às atividades contratadas;
- f) a Membrosia,
- g) integrantes da Comissão Eleitoral e de comissões auxiliares.

Art. 3º. Os princípios deste Código integram os instrumentos contratuais firmados pela FIAN Brasil, na forma de cláusula de adesão, e orientam as relações com organizações parceiras, coalizões e redes das quais a organização participe.

Art. 4º. A adesão a este Código é formalizada por escrito no momento da admissão, contratação, posse ou filiação, na forma já prevista para o recebimento do Regimento Interno e do Planejamento Estratégico Participativo.

3. Fundamentação

Art. 5º. Este Código fundamenta-se:

I - Nos instrumentos internos da FIAN Brasil: o Estatuto Social, especialmente os princípios da não discriminação, participação, transparência, vedação do retrocesso social e dignidade humana; o Regimento Interno; e o Planejamento Estratégico Participativo vigente.

II - No marco internacional de direitos humanos: o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), em especial o art. 11 e o Comentário Geral nº 12 do Comitê DESC; a Convenção sobre os Direitos da Criança (1989); a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979); a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica, 1969); a Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais; e a Convenção nº 190 da OIT sobre violência e assédio no mundo do trabalho. Complementarmente, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, pela Declaração da ONU sobre os Direitos dos Povos Indígenas (UNDRIP, 2007) e pela Declaração da ONU sobre os Direitos dos Camponeses (UNDROP, 2018).

III — Na legislação brasileira: a Constituição Federal; a Lei Orgânica de Segurança Alimentar e Nutricional (Lei nº 11.346/2006) e o Decreto nº 7.272/2010, que institui a Política Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional; o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990); a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006); o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010); a Lei nº 7.716/1989 e a Lei nº 14.532/2023, sobre crimes de racismo e injúria racial; o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015); a Lei nº 9.029/1995; e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), dentre demais normas de proteção aos direitos humanos, de combate à discriminação e de proteção de dados pessoais aplicáveis.

IV - Nas normas e princípios da FIAN Internacional, à qual a FIAN Brasil é filiada.

Art. 6º. Na elaboração deste Código, a FIAN Brasil valeu-se, como referências públicas de apoio, do Guia Lilás – prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação (Controladoria-Geral da União, edição 2024), do qual foram adotadas definições e critérios de graduação de condutas.

4. Princípios de conduta

Art. 7º. A atuação de todas as pessoas alcançadas por este Código orienta-se pelos seguintes princípios:

I - Dignidade humana. A inviolabilidade da dignidade de toda pessoa é o fundamento de qualquer relação estabelecida em nome da FIAN Brasil.

II - Coerência ética. As práticas internas da organização devem corresponder aos direitos que ela defende publicamente.



III - Independência. A FIAN Brasil pauta suas relações institucionais, políticas e financeiras pela autonomia em suas decisões, não permitindo que financiadoras, parceiras ou quaisquer terceiros definam suas agendas, conteúdos técnicos ou posicionamentos políticos.

IV - Interseccionalidade. Classe, raça, gênero, geração, deficiências e território estruturam desigualdades de forma combinada, e assim devem ser lidas e entendidas - tanto na atuação externa quanto nas relações internas.

V - Protagonismo dos sujeitos de direito. As comunidades e pessoas acompanhadas pela FIAN Brasil são titulares de direitos e sujeitos políticos, não beneficiárias de assistência ou de caridade. A organização atua para fortalecer suas capacidades de exigir direitos, fornecendo os subsídios técnicos se assim for do interesse dos sujeitos de direito, e não para falar em seu nome nem para substituir seu lugar.

VI - Transparência e prestação de contas. Decisões, fontes de recursos e resultados são registrados e comunicados às instâncias internas e, quando pertinente, ao público.

VII - Não causar dano. Antes de agir, avaliar se a ação pode produzir efeitos adversos sobre comunidades, pessoas ou territórios – inclusive efeitos não intencionais.

VIII - Responsabilidade no exercício do poder. Reconhecer as assimetrias de poder existentes nas relações de trabalho e nas relações com comunidades, e não delas se valer.

IX - Decisão colegiada. Decisões relevantes envolvem mais de uma pessoa, como salvaguarda contra abuso e erro.

X - Prevenção socioambiental. Nenhuma prática ou parceria deve reforçar danos à saúde, ao meio ambiente, à justiça climática ou aos direitos humanos.

XI - Democracia. A democracia é um princípio fundamental que orienta a atuação da FIAN e, ao mesmo tempo, um princípio-horizonte para o qual queremos caminhar como organização social e como sociedade.

XII - Desenvolvimento profissional e acadêmico. A qualificação contínua de quem integra a FIAN Brasil – por meio de estudo, formação, pós-graduação, mestrado, doutorado ou outras trajetórias de aprofundamento acadêmico e profissional – é reconhecida como valor institucional, e não apenas como benefício individual.

PARTE II – COMPROMISSOS

5. Enfrentamento ao racismo

Art. 8º. A FIAN Brasil reconhece publicamente:

I - que o racismo é estrutural na sociedade brasileira e alcança as instituições de todos os setores, inclusive as organizações da sociedade civil e a própria FIAN Brasil;



FIAN
BRASIL

II - que os saberes, filosofias e conhecimentos tradicionais – em especial indígenas, africanos e afro-brasileiros – são fundamentais para o enfrentamento ao racismo e para a construção de sistemas alimentares justos;

III - que o racismo ambiental e climático é face do racismo estrutural, expressa na distribuição desigual dos impactos socioambientais, na segregação socioespacial e na emergência climática;

IV - que a estrutura fundiária brasileira foi definida por critérios raciais, e que a luta pelo acesso à terra e ao território é inseparável da luta antirracista.

Art. 9º. A FIAN Brasil compromete-se a:

- a) combater o racismo institucional em seus próprios processos – seleção, contratação, remuneração, distribuição de tarefas, acesso à formação e ocupação de cargos de coordenação e representação;
- b) assegurar diálogo horizontal e respeito aos processos próprios de povos indígenas, populações negras, quilombolas e comunidades tradicionais em todas as relações institucionais;
- c) promover formação interna continuada sobre racismo estrutural, institucional e ambiental, alcançando equipe, Conselho Diretor e Membros;
- d) não tolerar manifestações racistas em qualquer grau, incluindo aquelas apresentadas como humor, brincadeira ou observação informal.

Art. 10. São exemplos de condutas vedadas para o enfrentamento do racismo:

- I - atribuir a pessoas negras ou indígenas tarefas ou papéis com base em estereótipos;
- II - questionar a competência técnica com base em origem racial;
- III - piadas ou comentários de teor racista;
- IV - intolerância a religiões de matriz africana;
- V - uso de expressões de origem racista naturalizadas na linguagem cotidiana;
- VI - invocação de "racismo reverso" para desqualificar denúncias de racismo;
- VII - quaisquer outras atitudes, falas ou omissões que caracterizem discriminação, preconceito ou hostilidade baseada em raça, etnia ou cor.

6. Igualdade de gênero e enfrentamento ao sexismo

Art. 11. A FIAN Brasil reconhece que o patriarcado estrutura relações sociais desiguais e que seu enfrentamento é condição para uma atuação transformadora em direitos humanos. As mulheres – em especial mulheres negras, indígenas, quilombolas, camponesas e trans – ocupam posição central nas lutas por soberania alimentar, e essa centralidade deve se refletir também nas estruturas da organização.

Art. 12. A FIAN Brasil compromete-se a:

- a) não compactuar com qualquer forma de violência ou desrespeito contra mulheres, seja ela física, psicológica, moral, sexual, patrimonial ou simbólica, em qualquer nível de sua atuação;
- b) assegurar participação substantiva de mulheres na construção política de atividades, eventos e publicações, recusando a convocação meramente figurativa para cumprimento de cotas;

- c) priorizar e adequar metodologias de formação que permitam a participação efetiva de mulheres nas diversas realidades socioculturais em que a organização atua;
- d) instituir protocolo de segurança para a atuação de mulheres da equipe e parceiras em situações de vulnerabilidade decorrente de gênero, especialmente em atividades de campo, deslocamentos e territórios em conflito;
- e) aprofundar o debate institucional sobre diversidade sexual e identidade de gênero e combater a discriminação dela decorrente, dentro e fora da organização.

Art. 13. São exemplos de condutas vedadas para o enfrentamento do sexismo:

- I - interromper sistematicamente a fala de mulheres em reuniões;
- II - apropriar-se de ideias apresentadas por mulheres;
- III - explicar a uma mulher, de forma condescendente, matéria de seu próprio domínio;
- IV - atribuir a estados emocionais ou condições fisiológicas as posições técnicas ou políticas de uma mulher;
- V - distribuir tarefas de cuidado, organização e secretariado prioritariamente a mulheres da equipe;
- VI - desconsiderar o pronome e o nome social pelos quais a pessoa se identifica;
- VII - quaisquer outras atitudes, falas ou omissões que caracterizem discriminação, preconceito ou hostilidade baseadas no gênero.

7. Não discriminação

Art. 14. É vedada qualquer forma de discriminação – assim entendida toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, religião ou convicção, deficiência/diversidade funcional¹, idade, origem social ou territorial, nacionalidade, condição de saúde, aparência física ou opinião política².

Art. 15. A vedação alcança tanto a discriminação direta – regras ou condutas que estabeleçam tratamento desigual sem justificativa objetiva – quanto a indireta, isto é, práticas de formulação aparentemente neutra cujo efeito seja discriminatório. Não constitui discriminação o tratamento diferenciado destinado a corrigir desigualdades históricas de grupos determinados.

Art. 16. A FIAN Brasil dedica atenção específica ao enfrentamento do capacitismo, do etarismo, da gordofobia e da intolerância religiosa, e compromete-se a assegurar condições de acessibilidade em suas atividades, materiais e ambientes, presenciais e virtuais.

Art. 17. Microagressões – comentários e comportamentos sutis, com frequência não intencionais, que desvalorizam ou diminuem a dignidade de alguém em razão de sua identidade – são condutas discriminatórias e estão sujeitas às medidas deste Código, ainda que isoladamente consideradas de menor gravidade.

¹ Adota-se a dupla nomenclatura "deficiência/diversidade funcional" por reconhecer que o segundo termo, ainda não formalmente instituído, vem sendo requerido pelo próprio movimento social como expressão mais ampla e plural, e por já ser utilizado conjuntamente em atividades e eventos de equidade em saúde a pedido de organizações representativas.

² Definição adotada a partir da Resolução CNJ nº 351/2020, conforme sistematizada no *Guia Lilás — prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação* (Controladoria-Geral da União, edição 2024).

8. Prevenção e enfrentamento ao assédio

Art. 18. Para os fins deste Código, e nos termos das definições consolidadas pela Resolução CNJ nº 351/2020 e sistematizadas no Guia Lilás (CGU, 2024)³:

I - Assédio moral é a conduta abusiva que viola a dignidade ou a integridade psíquica ou física de outra pessoa, independentemente de intenção, podendo manifestar-se por meio de humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão, difamação ou exigência de tarefas desnecessárias ou desproporcionais.

II - Assédio moral organizacional é o processo continuado de condutas hostis amparado em métodos de gestão ou estratégias da própria organização, seja para obter engajamento intensivo, seja para afastar pessoas que não se deseja manter nos quadros.

III - Assédio sexual é a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, que perturbe ou constranja a pessoa, afete sua dignidade ou crie ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante.

Art. 19. O consentimento, para os fins deste Código, é entendido como manifestação afirmativa e livremente expressa – e não como mera ausência de recusa. Relações de conotação sexual ou afetiva estabelecidas em contexto de subordinação hierárquica, de dependência funcional ou de assimetria de poder com comunidades acompanhadas não podem ser presumidas consentidas⁴.

Art. 20. É vedado a qualquer pessoa alcançada por este Código:

- a) valer-se de posição de poder, hierarquia ou influência para obter vantagem de natureza sexual, pessoal ou profissional;
- b) condicionar contratação, promoção, permanência, acesso a atividades, viagens ou benefícios a favores de qualquer natureza;
- c) praticar contato físico não consentido, exibir material de conteúdo sexual ou fazer comentários de conotação sexual não desejados;
- d) submeter qualquer pessoa a humilhação, exploração, ameaça ou degradação, nem ameaçar fazê-lo.

Art. 21. A avaliação das condutas considerará a gravidade objetiva do ato e os seguintes fatores: contexto em que ocorreu; frequência (isolado, ocasional ou repetitivo); histórico da pessoa envolvida; impacto sobre a pessoa atingida; existência de relação hierárquica ou de dependência; e caráter accidental, negligente ou intencional da conduta.

Art. 22. Não configuram assédio moral, desde que exercidas de forma respeitosa e sem intuito de humilhar: a cobrança de resultados e prazos; a crítica técnica e o retorno crítico sobre o trabalho; a avaliação de desempenho conduzida de forma não vexatória; a atribuição de tarefas compatíveis com a função; e a manifestação direta de discordância ou de conflito pontual.

³ Guia Lilás (CGU, 2024), p. 25, 31 e 43, que reproduz as definições da Resolução CNJ nº 351/2020.

⁴ Conceito de consentimento afirmativo adotado a partir no Guia Lilás — prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação (Controladoria-Geral da União, edição 2024, p. 45).

9. Relações com sujeitos de direito

Art. 23. As comunidades e pessoas acompanhadas pela FIAN Brasil são titulares de direitos e sujeitos políticos. A relação da organização com elas é de apoio à exigibilidade de direitos, e não de assistência, tutela ou representação substitutiva.

Art. 24. A FIAN Brasil reconhece que as comunidades com as quais atua estão em posição de marginalização produzida por processos históricos de violação – e não em condição de fragilidade que lhes seja inerente. A vulnerabilidade a que se faz referência neste Código é a vulnerabilidade à violação de direitos.

Art. 25. Toda aproximação com uma comunidade observará seus próprios processos decisórios, formas de organização e protocolos de consulta, respeitados os instrumentos internacionais aplicáveis, em especial a Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho e a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas. Onde houver instância representativa própria, é por meio dela que se dá a interlocução.

Art. 26. As atividades da FIAN Brasil considerarão as assimetrias existentes no interior das próprias comunidades, com atenção específica ao protagonismo de mulheres e juventudes, historicamente sub-representados nos espaços de decisão.

Art. 27. É vedado a quem atue em nome da FIAN Brasil:

- a) assumir compromissos em nome de uma comunidade ou falar em seu lugar sem autorização expressa da comunidade envolvida;
- b) instrumentalizar a imagem, a história ou o sofrimento de pessoas e comunidades para fins de captação de recursos, visibilidade institucional ou comunicação;
- c) oferecer contrapartidas, vantagens ou expectativas de benefício em troca de participação, depoimento ou autorização de uso de imagem;
- d) estabelecer relações de conotação sexual ou afetiva com pessoas em situação de dependência em relação à atuação da organização;
- e) desconsiderar decisões coletivas tomadas pela comunidade quanto ao andamento de um caso ou atividade;
- f) adotar postura ou linguagem paternalista, assistencialista ou que reduza sujeitos de direito à condição de beneficiários.

Art. 28. A captação e o uso de imagens, vídeos, depoimentos e histórias de vida dependem de autorização prévia, livre e informada, que especifique finalidade, meios de divulgação e prazo. A pessoa ou comunidade pode revogar a autorização a qualquer tempo. Em contextos de conflito territorial ou risco à segurança, avalia-se previamente se a exposição pública pode gerar dano — e, em caso de dúvida, não se publica.

Art. 29. Documentos, registros e dispositivos que contenham dados de comunidades ou de pessoas em situação de risco devem ser transportados e armazenados com medidas de proteção adequadas, e o acesso a casos sensíveis é restrito às pessoas designadas para conduzi-los.

10. Proteção de crianças e adolescentes

Art. 30. Para os fins deste Código, considera-se criança a pessoa com até doze anos incompletos e adolescente a pessoa entre doze e dezoito anos de idade, nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Art. 31. A FIAN Brasil não presta atendimento direto ou serviços de custódia a crianças e adolescentes. Contudo, crianças e adolescentes estão frequentemente presentes nas atividades realizadas em territórios e comunidades. A pessoa que coordena a atividade é responsável por observar essa presença e adotar as cautelas deste Código; as demais pessoas presentes devem comunicar, na forma do art. 34, qualquer situação de risco de que tomem conhecimento.

Art. 32. É vedado a quem atue em nome da FIAN Brasil:

- a) praticar qualquer forma de violência física, psicológica ou sexual contra criança ou adolescente, ou ameaçar fazê-lo;
- b) valer-se da posição institucional ou da influência decorrente da atuação da organização sobre a vida ou o bem-estar de crianças e adolescentes;
- c) manter com criança ou adolescente relação que possa caracterizar-se como exploratória ou abusiva, ou contato físico inadequado;
- d) expor criança ou adolescente a material de conteúdo sexual, ou produzir, obter, possuir ou compartilhar material dessa natureza;
- e) permanecer a sós com criança ou adolescente em situação não justificada pela atividade;
- f) submeter criança ou adolescente a trabalho perigoso, explorador ou que comprometa seu desenvolvimento ou frequência escolar.

Art. 33. A captação e a divulgação de imagens de crianças e adolescentes dependem de autorização escrita de quem detenha a responsabilidade legal, além do assentimento da própria criança ou adolescente, quando possível.

Art. 34. Havendo suspeita de violação de direitos de criança ou adolescente, ainda que praticada por terceiros, a pessoa que representa a FIAN Brasil na atividade em que a suspeita surgiu comunicará, de imediato, às instâncias previstas na seção 15 deste Código e, quando cabível, aos órgãos de proteção competentes, observados o sigilo e o melhor interesse da criança.

PARTE III – INTEGRIDADE

11. Conflitos de interesse

Art. 35. Configura conflito de interesse a situação em que interesses pessoais, familiares, econômicos ou de terceiros influenciem decisões tomadas em nome da FIAN Brasil, ou gerem dúvida razoável e objetiva sobre a imparcialidade dessas decisões.

Parágrafo único. Considera-se conflito de interesse, em especial, a situação que possa prejudicar o desempenho das funções exercidas em nome da FIAN Brasil ou configurar vantagem indevida para a pessoa envolvida ou para terceiros. Como critério de verificação, pode-se considerar se a decisão seria a mesma na ausência do interesse pessoal, familiar ou econômico envolvido, e se ela pode ser comunicada abertamente às demais pessoas da organização sem constrangimento.

Art. 36. São exemplos de situações a comunicar previamente e por escrito: contratação de pessoa próxima ou de empresa em que pessoa próxima tenha participação ou influência; participação em decisão que beneficie a si ou a pessoa próxima; prestação de serviços a organizações com interesses conflitantes com os da FIAN Brasil; e exercício de atividade remunerada externa que possa comprometer as funções desempenhadas na organização. Situações de conflito potencial ou meramente aparente também devem ser comunicadas, ainda que a pessoa envolvida não tenha certeza de que configuram conflito de interesse, a fim de receber orientação da instância competente sobre como proceder.

Art. 37. A comunicação é dirigida à Secretaria-Geral e, quando envolver a própria Secretaria-Geral ou membro da Coordenação Executiva, ao Conselho Diretor. A instância que a receber registrará por escrito as medidas adotadas para prevenir ou mitigar o conflito, incluindo, quando cabível, o afastamento da pessoa da decisão.

Art. 38. Nas relações com financiadoras e parceiras, aplicam-se complementarmente os critérios de elegibilidade e exclusão e o sistema de bandeiras previstos na Política Institucional de Captação de Recursos.

12. Presentes, vantagens e relação com o poder público

Art. 39. É vedado, a quem represente a FIAN Brasil ou participe de decisão em seu nome, aceitar presentes, ofertas, privilégios ou cortesias profissionais, independentemente do valor, quando sua origem ou natureza possa influenciar, ou aparentar influenciar, decisão tomada em nome da FIAN Brasil – especialmente quando oferecidos por parte interessada em negociação, contratação, seleção ou parceria em curso.

§1º Fora dessa hipótese, admite-se a aceitação de brindes pessoais de cortesia, de valor até R\$ 100,00, corrigidos pelo IPCA.

§2º Presentes de valor superior a esse teto, ainda que de origem não questionável, devem ser recusados; caso a recusa não seja possível, o bem integrará o acervo institucional da FIAN Brasil, sendo vedada sua destinação a uso pessoal.

§3º. Para os fins deste artigo, entende-se por representação a atuação em negociação, seleção, contratação ou deliberação em nome da FIAN Brasil, incluindo a pessoa formalmente designada como delegada da organização para a ocasião, ainda que sem vínculo permanente com seus quadros.

Art. 40. É vedado oferecer, prometer, solicitar ou aceitar vantagem indevida de agente público, bem como realizar pagamentos destinados a facilitar ou agilizar procedimentos administrativos, sem prejuízo da apuração das responsabilidades civil e criminal cabíveis pelo autor da infração.

Art. 41. A FIAN Brasil repudia todas as formas de corrupção, na relação com agentes públicos e com particulares, e submete a violação deste artigo às medidas previstas na seção 16 deste Código.

13. Uso de recursos e patrimônio institucional

Art. 42. Os bens, equipamentos, recursos financeiros e a identidade institucional da FIAN Brasil destinam-se exclusivamente às finalidades da organização, sendo vedado o uso pessoal não autorizado.

Art. 43. Integram o patrimônio da FIAN Brasil os direitos de propriedade intelectual sobre materiais, metodologias e publicações produzidos no exercício das atividades institucionais, observados os créditos devidos às comunidades e pessoas cujos conhecimentos, histórias ou contribuições os tenham originado.

Art. 43-A. Dados e informações institucionais. A FIAN Brasil zela pela integridade, confidencialidade e disponibilidade de suas informações e sistemas institucionais – incluindo documentos, bases de dados, comunicações e dispositivos –, adotando medidas de segurança da informação proporcionais aos riscos identificados, tais como controle de acesso, uso de senhas seguras, autenticação em duas etapas e backup regular de dados.

Parágrafo único. As disposições deste artigo não se confundem com o tratamento de dados pessoais de terceiros, disciplinado na seção 14, e serão detalhadas em política ou protocolo de segurança da informação, a ser aprovado pelo Conselho Diretor.

Art. 44. É vedado o uso do nome, da imagem ou da posição institucional da FIAN Brasil para obtenção de vantagem pessoal, bem como a representação da organização sem autorização expressa.

14. Confidencialidade e proteção de dados pessoais

Art. 45. A FIAN Brasil trata dados pessoais em conformidade com a Lei nº 13.709/2018, observados os princípios da finalidade, necessidade, transparência e segurança. Proteger os dados das pessoas e comunidades com as quais a organização atua é parte da proteção de seus direitos.

Art. 46. É vedado divulgar informação sigilosa da organização ou de terceiros sem autorização expressa, bem como utilizar informação privilegiada em benefício próprio ou de terceiros.

Art. 47. A coleta de dados pessoais limita-se ao estritamente necessário à finalidade informada, mediante consentimento livre, informado e específico, salvo quando amparada em outra base legal.

Art. 48. Dados sensíveis – entre os quais os relativos à origem étnica, saúde, convicção religiosa e opinião política – demandam salvaguardas adicionais, incluindo restrição de acesso, uso de meios seguros de transmissão e definição de prazo de retenção.

Art. 49. As disposições desta seção serão detalhadas na Política de Proteção de Dados Pessoais da FIAN Brasil, cuja aprovação pelo Conselho Diretor e cuja designação de Encarregada(o) pelo Tratamento de Dados Pessoais constituem compromissos institucionais assumidos por este Código.

PARTE IV – APLICAÇÃO

15. Canal de acolhimento e comunicação de casos

Art. 50. Toda pessoa que tome conhecimento de conduta contrária a este Código pode comunicá-la, sem necessidade de comprovação prévia dos fatos.

Art. 51. A comunicação pode ser dirigida à chefia imediata ou, quando isso não seja possível ou desejado – inclusive por envolver a própria chefia –, diretamente à instância de acolhimento prevista no art. 52.

Art. 52. A FIAN Brasil organiza o recebimento, a apuração e a revisão de comunicações relativas a este Código em três instâncias, com composição e atribuições distintas, de modo que nenhuma pessoa acumule mais de uma função no mesmo caso:

I — Comitê de Acolhimento, responsável por receber a comunicação, prestar escuta inicial acolhedora e realizar a triagem preliminar dos fatos narrados. Cabe-lhe decidir pelo arquivamento sumário, quando os fatos, mesmo se verdadeiros, não configurarem sequer indício de violação a este Código, ou pelo encaminhamento ao Comitê de Apuração, quando houver indício de violação. Não compete ao Comitê de Acolhimento produzir provas, ouvir testemunhas, apurar o mérito dos fatos ou aplicar qualquer medida prevista na seção 16;

II — Comitê de Apuração, responsável por conduzir a apuração dos fatos, inclusive mediante oitiva de testemunhas, e decidir a medida cabível, na forma da seção 16;

III - Comitê de Recursos, responsável por rever, mediante recurso, a decisão do Comitê de Apuração.

Parágrafo único. As instâncias previstas neste artigo são compostas exclusivamente por pessoas com vínculo direto com a FIAN Brasil, observada, dentro do possível, a diversidade de gênero e raça em sua composição.

Art. 52-A. Composição dos comitês.

I - Comitê de Acolhimento: duas pessoas da Secretaria Executiva, indicadas pela Secretaria-Geral, assegurada a presença de pelo menos uma mulher em sua composição;

III - Comitê de Recursos: o Conselho Diretor em sua integralidade, nos termos do art. 52, III.

§1º. As pessoas indicadas nos incisos I e II têm mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução, e suplentes indicados da mesma forma.

§2º. A pessoa do Conselho Diretor que integrar o Comitê de Apuração de um caso fica impedida de participar do Comitê de Recursos relativo ao mesmo caso, sem prejuízo do quórum de deliberação das demais pessoas do Conselho Diretor.

§3º. Em caso de empate na deliberação do Comitê de Recursos, decorrente inclusive do impedimento previsto no §2º, prevalece o voto da Diretora(or)-Presidente ou, estando esta pessoa impedida ou ausente, da(o) Diretora(or)-Vice-Presidente.

Art. 52-B. A pessoa comunicada, ou que tenha relação pessoal, familiar ou de subordinação direta com ela ou com quem comunica, fica impedida de participar do Comitê de Acolhimento ou do Comitê de Apuração no caso correspondente, sendo substituída:

I - no Comitê de Acolhimento, pela outra pessoa da Secretaria Executiva que o compõe ou, na impossibilidade, por pessoa designada pela Secretaria-Geral;

II - no Comitê de Apuração, por outra pessoa do mesmo segmento (Conselho Diretor, Secretaria Executiva ou Membresia), designada pela respectiva instância.

Parágrafo único. Verificado impedimento que atinja a maioria das pessoas que compõem o Comitê de Apuração, de modo a inviabilizar sua atuação, a apuração será conduzida diretamente pelo Conselho Diretor. Verificado impedimento que atinja a maioria das pessoas que compõem o Conselho Diretor, de modo a inviabilizar a atuação do Comitê de Recursos, o caso será conduzido por Assembleia Geral extraordinária, especialmente convocada para esse fim.

Art. 52-C. O processamento da comunicação observa as seguintes etapas:

I - o Comitê de Acolhimento recebe a comunicação, realiza escuta inicial e, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, deve decidir fundamentadamente pelo arquivamento sumário – quando os fatos narrados, mesmo se verdadeiros, não configurarem violação a este Código – ou pelo encaminhamento ao Comitê de Apuração;

II - instaurado o caso, o Comitê de Apuração ouve as partes envolvidas e, quando necessário, testemunhas, e conclui a apuração no prazo de até 30 (trinta) dias úteis, prorrogável uma vez por igual período mediante decisão fundamentada, decidindo pelo arquivamento ou pela aplicação de medida, na forma da seção 16;

III - da decisão do Comitê de Apuração cabe recurso ao Comitê de Recursos, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contado da ciência da decisão;

IV - o Comitê de Recursos decide em até 30 (trinta) dias úteis, sendo sua decisão final na esfera interna da FIAN Brasil.

Parágrafo único. Em todas as etapas, é assegurado à pessoa comunicada o direito de se manifestar antes da decisão.

Art. 53. À pessoa que comunica a conduta que viole este Código são assegurados: sigilo quanto à identidade do comunicante, ressalvadas as hipóteses legais; escuta acolhedora, sem postura julgadora ou perguntas desnecessárias que provoquem revitimização; registro formal da manifestação; e informação sobre o andamento do caso. O atendimento será preferencialmente em dupla, com presença de mulher quando possível, com atenção a fatores estruturais de gênero, raça, classe, idade, deficiência e geração.

Art. 54. É vedada qualquer forma de retaliação contra quem comunique de boa-fé conduta contrária a este Código, ou contra quem colabore com a apuração. Constituem retaliação, entre outras: desligamento arbitrário, ameaças, alteração injustificada de funções ou atribuições, imposição de sanções, supressão de benefícios, isolamento e recusa injustificada de referências profissionais. A retaliação é, em si, violação deste Código.

Art. 55. A comunicação feita de má-fé, com ciência da falsidade dos fatos, constitui violação deste Código. A ausência de comprovação dos fatos, por si só, não caracteriza má-fé.

Art. 56. Os dados pessoais de quem comunica, de quem é comunicado e de testemunhas são tratados como dados sensíveis, com acesso restrito às pessoas responsáveis pela apuração e prazo de retenção definido.

16. Medidas e sanções

Art. 57. A violação deste Código enseja a adoção de medidas proporcionais à gravidade da conduta, considerados os fatores previstos no art. 21.

Art. 58. As medidas podem incluir, isolada ou cumulativamente:

- a) advertência formal;
- b) afastamento de atividade, função ou representação específica;
- c) rescisão do contrato de trabalho ou de prestação de serviços;
- d) encerramento do termo de voluntariado ou de estágio;
- e) exclusão da Membrosia;
- f) proposta de destituição de membro do Conselho Diretor ou do Conselho Fiscal;
- g) comunicação às autoridades competentes, quando a conduta configurar ilícito penal.

Art. 58-A. Afastamento cautelar. O Comitê de Apuração pode determinar o afastamento temporário da pessoa comunicada de sua atividade, função ou representação, enquanto se aguarda o resultado da apuração, quando a medida for necessária para: (i) resguardar a integridade de quem comunicou ou de testemunhas; (ii) evitar risco de reiteração da conduta; ou (iii) preservar a regularidade da apuração.

Parágrafo único. O afastamento cautelar não implica reconhecimento de culpa, é comunicado por escrito à pessoa afastada com a indicação dos motivos, e cessa automaticamente com a conclusão da apuração, ressalvada a hipótese de a medida final aplicada abranger afastamento de caráter definitivo.

Art. 59. A aplicação de medidas observará o rito previsto na seção 15 deste Código, bem como os procedimentos complementares já previstos no Estatuto Social e no Regimento Interno para as consequências que impliquem rescisão contratual, exclusão de Membrosia ou destituição de cargo, assegurados em qualquer caso o contraditório e a ampla defesa.

Art. 60. As condutas que configurem ilícito penal, civil ou trabalhista sujeitam seus autores às respectivas responsabilizações, independentemente das medidas internas.

17. Vigência, formação e revisão

Art. 61. Este Código entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Diretor e será comunicado a todas as pessoas por ele alcançadas.

Art. 62. A FIAN Brasil promoverá formação periódica sobre o conteúdo deste Código, alcançando equipe, Gestão Executiva, Conselho Diretor, Conselho Fiscal e Membrosia, incluindo o tema na integração de novas pessoas.



Art. 63. Este Código será revisado a cada três anos, ou antes disso quando houver alteração relevante na estrutura, na legislação aplicável ou nos compromissos assumidos com parceiras e financiadoras.

Art. 64. Este Código deve ser aplicado em conjunto com o Estatuto Social, o Regimento Interno, a Política Institucional de Captação de Recursos, a Política de Proteção de Dados Pessoais, a Política de Partilha de Custos e as políticas de salvaguarda da FIAN Internacional.

Art. 65. Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Diretor, em diálogo com a Gestão Executiva.

Brasília-DF, 30 de setembro de 2026

Documento assinado digitalmente
MARIZA RIOS
Data: 30/09/2026 18:30:26-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

gov.br
Diretora-Pr

ASSINADO DIGITALMENTE
ADELAR CUPSINSKI

A conformidade com a assinatura pode ser verificada em:
<http://serpro.gov.br/assinador-digital>



Adelar Cupsinski
Secretário Geral da FIAN Brasil