

Código de Conduta e Ética

**Associação
Quatro cinco um**

Apresentação

A **Associação Quatro Cinco Um** tem o compromisso não apenas com a difusão do livro, das ciências, da literatura e dos direitos humanos na sociedade brasileira, como também com o bem-estar, o respeito e a segurança de todas as equipes envolvidas no dia-a-dia de trabalho.

Com esse objetivo em mente, elaboramos este documento que reflete nossa cultura e procura garantir um ambiente de trabalho agradável, saudável e produtivo para todas as pessoas. Lembre-se que ao trabalhar aqui você é um representante da **Associação Quatro Cinco Um** perante terceiros. Em nossa organização, é fundamental tratar seus colegas de equipe, fornecedores e colaboradores com o devido respeito e consideração.

Pedimos que dedique um tempo para **ler atentamente as orientações** a seguir.

Responsabilidade sobre o trabalho

Cada pessoa é responsável pela qualidade e pela integridade do trabalho que realiza, assim como pelo impacto de suas atitudes no ambiente de trabalho. Isso significa não apenas entregar as tarefas com dedicação e zelo, mas também agir de forma que contribua para um espaço respeitoso, saudável e colaborativo.

Espera-se que todas as pessoas compreendam que seu comportamento afeta diretamente colegas, equipes e a Associação como um todo. É dever de cada profissional zelar pela convivência ética, evitar condutas que gerem constrangimento ou hostilidade e assumir responsabilidade por eventuais efeitos negativos de suas ações.

O compromisso com a excelência do trabalho deve caminhar lado a lado com o cuidado com o ambiente coletivo, reconhecendo que a cultura de respeito e colaboração é construída a partir das escolhas individuais cotidianas.

Responsabilidade por representar a associação e seus projetos

Como parte da equipe da **Associação Quatro Cinco Um**, cada pessoa assume também o compromisso de **representar a Associação** ou seus projetos com integridade, profissionalismo e respeito em todas as suas interações — dentro ou fora do ambiente de trabalho.

Isso inclui relações com colegas, colaboradores externos, parceiros institucionais, fontes, leitores e com o público em geral. Suas atitudes e comportamentos refletem diretamente na imagem da **Associação** e na credibilidade do trabalho coletivo.

É fundamental compreender e respeitar os valores que orientam a atuação da **Associação Quatro Cinco Um**, garantindo que sua conduta esteja sempre alinhada aos princípios deste Código de Ética e às diretrizes institucionais dos projetos.

Prazos e contratempos

O bom andamento do trabalho na **Quatro Cinco Um** depende do compromisso de cada pessoa com aquilo que assume entregar. Cumprir prazos é mais do que uma questão de organização: é uma forma de respeito com quem depende do seu trabalho para realizar o próprio. Quando um prazo não é cumprido, não é apenas uma tarefa que atrasa, mas sim todo o fluxo da equipe que se desajusta. Por isso, **é fundamental planejar com antecedência, avisar em caso de imprevistos e manter uma comunicação clara com colegas e lideranças**. Em caso de atraso na execução do prazo previamente estabelecido, é necessário comunicar o novo prazo para entrega, assim como os motivos de tal contratempo.

É igualmente importante avisar sua liderança quando notar qualquer problema ou contratempo na execução do trabalho, bem como assumir a responsabilidade por algum erro ou falha assim que perceber. Juntos conseguimos pensar melhor em alternativas e ajustes de rotas. O foco não é a represália, mas sim a solução e o trabalho coletivo.

Atenção à vestimenta

Do mesmo modo, a apresentação pessoal integra esse compromisso. Vestir-se de acordo com a função não implica uniformidade ou rigidez: trata-se de adequar a vestimenta às atividades. Em algumas funções, a prioridade é a segurança; em outras, conforto ou praticidade. Em todos os casos, o traje deve contribuir para o andamento das atividades e não causar constrangimento aos colegas. Observam-se os princípios de respeito às pessoas e de preservação da imagem institucional.

Atenção à linguagem

O ambiente de trabalho deve ser um espaço de respeito, acolhimento e profissionalismo. Isso inclui o cuidado com a linguagem utilizada em todas as interações, sejam elas formais ou informais, verbais ou escritas. É vedado o uso de termos depreciativos, piadas ofensivas, expressões discriminatórias ou qualquer tipo de comentário que possa constranger, humilhar ou desqualificar colegas e/ou o próprio trabalho.

Nem mesmo em tom de brincadeira é aceitável o uso de palavras ou expressões que reproduzam estereótipos, ofensas ou preconceitos. A ausência de intenção ofensiva não diminui o impacto que essas falas podem ter sobre quem as escuta.

Palavras importam — e têm impacto.

Por isso, todas as equipes devem prezar por uma comunicação ética, empática e inclusiva, que reconheça e valorize as diferenças de gênero, raça, orientação sexual, origem regional, classe social, entre outras. Cabe a todas as pessoas contribuírem para a construção de um ambiente onde ninguém se sinta inferiorizado, invisibilizado ou ridicularizado.

Atenção ao tom de voz

O respeito à linguagem reside não apenas nas palavras escolhidas, mas também na forma como são ditas. Todas as pessoas devem estar atentas ao tom de voz utilizado nas interações de trabalho — inclusive em situações de tensão, conflitos, discordâncias ou cobranças.

Gritar, levantar a voz ou adotar um tom agressivo, ainda que sem ofensas explícitas, constitui uma forma de comunicação violenta e desrespeitosa, incompatível com os valores da **Associação Quatro Cinco Um**. Espera-se que todos ajam com empatia, tolerância, paciência e profissionalismo, promovendo uma cultura de escuta e de cuidado nas relações de trabalho.

A solução dos conflitos inerentes à vida profissional deve ser buscada por meio de conversas mediadas e comunicação não-violenta.

Comunicação eficaz e trabalho em equipe

Nós valorizamos uma comunicação aberta e eficaz entre todos os membros de todas as equipes, garantindo que informações importantes sejam compartilhadas de forma clara e oportuna.

Reconhecemos a importância da colaboração e do trabalho em equipe para o sucesso de qualquer projeto e trabalhamos para que o ambiente de trabalho seja capaz de promover e sustentar essas práticas.

Por isso, promovemos um ambiente em que a troca de experiências, a orientação entre colegas e o compartilhamento de conhecimentos sejam incentivados como formas de colaboração. Essa atitude reforça nosso compromisso com a melhoria contínua, com a transparência e com a construção de relações de trabalho baseadas no respeito mútuo.

Todas as pessoas devem tratar uns aos outros com respeito, cortesia e profissionalismo, valorizando as contribuições individuais e trabalhando juntos para alcançar os objetivos comuns.

Crítica construtiva

Incentivamos que todas as pessoas da equipe participem ativamente no apontamento de erros, falhas ou dificuldades que possam surgir na dinâmica diária, sempre com o objetivo de aprimorar os processos e fortalecer a qualidade do trabalho coletivo. A cada erro os processos devem ser examinados e os procedimentos revistos e publicados nos manuais de cada setor e nos canais de comunicação interna. As críticas devem ser técnicas e feitas com cuidado, visando elevar a qualidade das entregas e o profissionalismo da Associação.

A Associação Quatro Cinco Um tem a edição (logo, a correção de erros) em seu DNA e por isso estimula que erros sejam apontados, checados e corrigidos. Apontar erros ou fazer críticas a trabalhos (e não a pessoas) deve fazer parte da rotina de todos como instrumentos de trabalho, sempre de forma profissional, técnica e embasada em fontes confiáveis.

Desta forma, entendemos o feedback como uma ferramenta de aprendizado e crescimento, tanto individual quanto institucional. Encorajamos o feedback construtivo e estabelecemos canais adequados para que os membros da equipe possam expressar suas opiniões, sugestões e preocupações de forma respeitosa e produtiva. Todas as lideranças de equipe estão treinadas para promover de forma ativa esses valores.

Feedbacks negativos também são bem-vindos — esses devem acontecer em conversas individuais.

Proteção contra represálias e incentivo à comunicação

Todas as pessoas têm o direito de relatar suas preocupações relacionadas à ética e à conduta profissional sem medo de retaliação. Encorajamos um ambiente de comunicação aberto e transparente, onde todos se sintam à vontade para expressar suas preocupações sem receio de represálias.

Qualquer tentativa de retaliação contra indivíduos que expressem preocupações legítimas em relação ao ambiente de trabalho será tratada com a máxima seriedade e resultará em medidas disciplinares apropriadas. A **Associação Quatro Cinco Um** se compromete a proteger os direitos e a integridade de todos os membros da equipe contra toda forma de retaliação.

Caso você acredite que alguém esteja sofrendo retaliação ou presencie quaisquer atitudes que não estejam de acordo com este Código, não hesite em reportar por meio do Canal de Denúncia.

Prezamos a transparência, confiança e responsabilidade no ambiente de trabalho, com segurança e conduta ética para todos. Se for possível, converse com seu supervisor direto ou com outras lideranças com quem você se sinta seguro ou segura.

Profissionalismo e Respeito

São deveres de todas as pessoas que trabalham na **Associação Quatro Cinco Um**:

Manter um padrão elevado de profissionalismo em todas as interações, evitando comportamentos inadequados ou desrespeitosos que possam prejudicar o ambiente de trabalho.

Fazer uso responsável de todos os recursos disponíveis, evitando desperdícios desnecessários.

Reconhecer e respeitar a diversidade de experiências, identidades e trajetórias presentes na equipe, promovendo uma cultura de inclusão e combate a preconceitos de qualquer natureza.

Preservar o espaço físico e simbólico de trabalho, colaborando com a organização do espaço físico e agindo com responsabilidade nas dependências da empresa e em eventos externos.

Agir com ética e integridade em todas as etapas do trabalho, desde a produção de conteúdo até as relações com fontes, parceiros e o público leitor.

Viagens e compromissos externos

Durante compromissos externos e viagens relacionadas ao trabalho, todos os membros da equipe devem manter um comportamento ético e profissional em todos os momentos. É fundamental o respeito às leis e regulamentos locais, bem como às políticas e diretrizes da empresa, enquanto estivermos em interações fora do ambiente do trabalho.

Pedimos que seja evitado qualquer comportamento que possa colocar qualquer pessoa em situação de risco ou comprometer a reputação da Associação ou de um projeto específico, incluindo o consumo excessivo de álcool, o uso indevido de substâncias controladas e a participação em atividades ilegais ou inadequadas.

É estritamente proibido realizar reuniões em quartos de hotel. Todas as interações profissionais devem ocorrer em locais apropriados e públicos, de forma a garantir a transparência, a segurança e o respeito mútuo entre todos os envolvidos.

Qualquer violação deste Código de conduta em viagens e compromissos externos será tratada com seriedade e poderá resultar em medidas disciplinares, conforme a gravidade da situação, incluindo a rescisão do contrato de trabalho ou outras ações apropriadas.

Práticas anticorrupção

A Associação Quatro Cinco Um adota tolerância zero a práticas de corrupção e exige o cumprimento estrito da legislação anticorrupção brasileira, em especial da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).

É vedada qualquer forma de oferecimento, promessa, solicitação ou aceitação de vantagem indevida, direta ou indireta, a agentes públicos ou a terceiros, bem como qualquer conduta que possa caracterizar fraude, corrupção, conflito de interesses ou violação à integridade das relações institucionais.

Todas as pessoas vinculadas à Associação devem atuar com transparência, boa-fé e responsabilidade, zelando para que suas ações estejam sempre em conformidade com a lei e com os princípios éticos que orientam este Código. O descumprimento dessas normas poderá ensejar responsabilização, nos termos da legislação aplicável e das disposições internas da Associação.

Ambiente de trabalho livre de discriminação

O respeito à diversidade e a promoção da inclusão são fundamentais para a realização de um trabalho que cabe a todos nós: criar ambientes profissionais justos, produtivos e acolhedores para toda a equipe.

A **Associação Quatro Cinco Um** preza a diversidade em todas as suas formas e se compromete a promover um ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as pessoas são respeitadas e valorizadas, e a assegurar a igualdade de oportunidades.

Nossos valores não toleram nenhuma forma de preconceito e discriminação.

Entendemos como discriminação toda distinção, exclusão, restrição ou preferência não-afirmativa fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero. Entendemos como discriminatório todo tipo de prática que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Ambiente de trabalho livre de racismo

Todo ato de racismo será tratado com a máxima seriedade e poderá resultar em medidas disciplinares, tais como advertência, suspensão e desligamento, além das medidas jurídicas cabíveis.

Nos termos da lei, racismo é qualquer atitude, comportamento ou prática que discrimine ou prejudique uma pessoa com base em sua raça ou etnia, bem como qualquer comportamento indesejado relacionado à raça ou etnia que tenha o propósito ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. De acordo com a própria Lei, é considerado ainda mais grave o chamado “racismo recreativo”, que acontece em contexto ou com intuito de descontração, diversão ou recreação.

Todas as pessoas têm o dever de tratar seus colegas de trabalho com respeito e dignidade, independentemente de sua raça ou etnia; de não fazer piadas, comentários ou exibir comportamentos que possam ser considerados racistas ou discriminatórios; de fomentar um ambiente inclusivo, onde a diversidade seja valorizada e respeitada; e de reportar qualquer incidente de racismo.

Ambiente de trabalho livre de violência de gênero

A violência de gênero consiste em ações ou comportamentos que causam danos físicos, sexuais, psicológicos ou econômicos a indivíduos, com base na sua identidade e expressão de gênero, afetando especialmente as mulheres. No ambiente de trabalho, isso pode incluir avanços sexuais indesejados, comentários discriminatórios, ameaças e outras formas de coerção que criam um ambiente hostil e prejudicam a segurança e a posição profissional das mulheres.

Os tipos mais comuns de violência e assédio de gênero são: microagressões, perseguição, discriminação de gênero, violência psicológica, assédio moral baseado em gênero, assédio sexual, importunação sexual e estupro ou tentativa de estupro.

Todas as pessoas têm o dever de tratar seus colegas de trabalho com respeito e dignidade, independentemente de seu gênero; de não fazer piadas, comentários ou comportamentos machistas, sexistas, transfóbicos ou homofóbicos; de fomentar um ambiente inclusivo, onde a igualdade de gênero seja valorizada e respeitada; e de reportar qualquer incidente de violência de gênero.

Ambiente de trabalho livre de assédio

Todas as pessoas devem ser tratadas com respeito e dignidade. Qualquer forma de assédio — incluindo sexual, verbal, físico ou psicológico — é estritamente proibida.

A Associação Quatro Cinco Um vai enfrentar com severidade todo tipo de comportamento abusivo ou inadequado, com aplicação de medidas como advertência, suspensão, desligamento ou recurso às autoridades.

Todas as denúncias de assédio ou de conduta inadequada, ainda que de menor gravidade, devem ser tratadas com seriedade, com apuração dos fatos de forma imparcial e a devida responsabilização dos denunciados.

Encorajamos qualquer pessoa que tenha sido vítima de assédio ou alvo de comportamentos inapropriados no ambiente de trabalho da Associação Quatro Cinco Um a relatar o incidente imediatamente no Canal de Denúncia.

Não espere que um comportamento inapropriado se torne um caso grave de assédio para reportá-lo ao Canal de Denúncia ou à chefia. Garantimos que todas as queixas serão tratadas de forma confidencial e respeitosa.

A participação nos treinamentos acerca deste tema é obrigatória.

Canal de Escuta e Canal de Denúncia

A Associação Quatro Cinco Um mantém dois canais distintos, ambos hospedados em formulários do Google (Google Forms) e administrados por consultoria externa independente:

1 Canal de Denúncias — voltado ao relato de condutas inadequadas, assédio, discriminação ou qualquer comportamento que contrarie este Código
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdAG214m7Eb9Lx1o1qUkTCCqB4MQ6BtVPBPpu7V4zhM3LiH2w/viewform>

2 Canal de Escuta — voltado a sugestões, críticas construtivas, percepções sobre o ambiente de trabalho e propostas de aprimoramento institucional

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScLNsi5jfE4tMfjAasKBCnU2fMrVq3TWnmzUAV7LqiJEmezJA/viewform>

Canal de Escuta e Canal de Denúncia

Princípios Gerais

Anonimato garantido: ambos os canais permitem o envio de relatos anônimos, desde que contenham informações mínimas para análise ou encaminhamento.

Cuidado externo: todos os relatos são recebidos e tratados por **consultoria independente**, garantindo imparcialidade, sigilo e acolhimento adequado.

Prazo de resposta: a consultoria dará retorno inicial sobre o recebimento em até 10 dias úteis. Casos que demandem apuração terão andamento informado às partes envolvidas.

Decisão e retorno: ao final, a consultoria apresentará relatório com constatações e recomendações. Caberá à Diretoria da **Associação Quatro Cinco Um** deliberar sobre as medidas cabíveis. O retorno será comunicado à pessoa autora da denúncia ou sugestão, sempre que identificada.

Fluxo do Canal de Denúncia

1 Envio : o relato é feito por meio de formulário específico (Google Form). Pode ser identificado ou anônimo.

2 Recebimento : a consultoria independente analisa se há elementos suficientes para apuração.

3 Contato com a vítima : quando houver vítima identificada, o primeiro passo é consultá-la sobre seu interesse na continuidade da apuração.

4 Encaminhamento : se houver indícios mínimos de plausibilidade, a consultoria inicia a apuração. Sempre que adequado, poderá propor mediação e composição como forma de resolução.

5 Relatório : concluída a apuração, a consultoria elabora relatório com recomendações de responsabilização.

6 Decisão : cabe à Diretoria da Associação deliberar sobre as medidas a serem adotadas. *Exceção: nos casos em que a denúncia envolver pessoa integrante da Diretoria, essa pessoa ficará automaticamente impedida de participar da deliberação, garantindo a imparcialidade do processo.*

7 Exceção : nos casos em que a denúncia envolver pessoa integrante da Diretoria, essa pessoa ficará automaticamente impedida de participar da deliberação, garantindo a imparcialidade do processo.

Fluxo do Canal de Escuta

1 Envio : sugestões, críticas e comentários são enviados por formulário específico (Google Form), com opção de anonimato.

2 Análise : a consultoria externa compila os relatos e elabora relatórios periódicos.

3 Encaminhamento : os relatórios são encaminhados à Diretoria, que avalia a viabilidade de implementação das sugestões ou de ajustes institucionais.

4 Retorno : sempre que possível, a Diretoria comunicará publicamente as medidas adotadas ou explicará a inviabilidade de determinadas propostas.

Canal de Escuta e Canal de Denúncia

O Canal de Escuta e o Canal de Denúncia da **Associação Quatro Cinco Um** não são apenas uma ferramenta para o acolhimento de relatos — eles são também um instrumento de escuta ativa e uma forma de validar a atuação ética da gestão da instituição. Ao usar os canais, você contribui para o aprimoramento constante das práticas institucionais e para a correção de comportamentos incompatíveis com os valores da organização.

Sempre que houver indícios mínimos de plausibilidade e materialidade, a **Associação** se compromete a encaminhar os relatos de forma responsável, com confidencialidade e respeito aos direitos de todas as partes envolvidas.

Nos casos em que o relato indicar a ocorrência de crime, a Associação fornecerá informações, apoio e suporte para que a pessoa denunciante possa decidir de forma autônoma sobre o encaminhamento do caso às autoridades competentes. Quando solicitado pela vítima, a **Associação** poderá auxiliar nesse contato, sempre respeitando sua vontade e garantindo que a decisão seja tomada de maneira livre e informada

Composição e Mediação

Sempre que possível e adequado, será buscada a resolução interna do caso por meio de mediação e composição. Esse procedimento tem como objetivo promover um ambiente de diálogo seguro, transparente e construtivo, no qual todas as partes possam se expressar e buscar, de forma voluntária, uma **solução conjunta para o conflito**.

A mediação será conduzida por pessoa ou equipe com capacitação adequada, garantindo imparcialidade, confidencialidade e respeito aos direitos de todos os envolvidos. Esse caminho somente será adotado quando houver consenso entre as partes, de modo a assegurar que ninguém seja constrangido a participar de um processo de resolução com o qual não se sinta confortável.

A opção pela mediação não substitui os mecanismos formais de apuração ou eventual encaminhamento às autoridades competentes, mas constitui uma alternativa complementar que pode favorecer a restauração do ambiente de trabalho, a prevenção de novas ocorrências e a reparação dos danos causados.

Sanções disciplinares

Condutas incompatíveis com este Código de Conduta e Ética poderão resultar em medidas disciplinares proporcionais à gravidade do ocorrido. Essas sanções podem incluir:

- **Advertência verbal ou escrita;**
- **Suspensão de atividades;**
- **Afastamento de projetos e funções de liderança;**
- **Encerramento de contrato ou vínculo profissional;**
- **Comunicação às autoridades competentes, quando cabível.**

A aplicação de sanções será sempre precedida de apuração cuidadosa e assegurará o contraditório e a ampla defesa.

A **Associação Quatro Cinco Um** preza pela construção coletiva de soluções e valoriza a mediação, a comunicação não-violenta, e o diálogo como caminhos preferenciais para a resolução de conflitos. Sempre que possível, **será priorizada a escuta ativa e a busca de soluções não-punitivas**, especialmente em situações que não envolvam violência ou dano grave.

Aplicação do Código a Colaboradores Externos e Terceiros

Este Código se aplica não apenas à equipe interna da **Associação Quatro Cinco Um**, mas também a **todos os colaboradores externos, prestadores de serviço, parceiros e consultores que atuem em nome da Associação ou em seus projetos.**

Toda pessoa que contrate terceiros para atividades vinculadas à **Associação Quatro Cinco Um** deve assegurar que esses profissionais leiam e assinem termo de concordância com este Código de Conduta, comprometendo-se a atuar em conformidade com seus princípios. A responsabilidade por eventuais condutas inadequadas será do contratante ou supervisor direto desses profissionais.

Todas as pessoas que atuam na **Associação Quatro Cinco Um** — em qualquer função ou natureza de vínculo — devem **observar, respeitar e cumprir o Estatuto Social** da organização, disponível para consulta interna. O Estatuto expressa os fundamentos institucionais e os valores que regem as atividades da instituição e deve ser conhecido por todos que a representam.

Apesar de reconhecermos que é impossível prever todos os cenários possíveis, acreditamos que este Código de Conduta e Ética fornecerá uma base sólida para orientar nossas ações e respostas diante de desafios que possam surgir no dia-a-dia de trabalho.

Contamos com a colaboração e comprometimento de cada profissional envolvido neste projeto para garantir que nossa produção seja conduzida de forma ética e responsável. Agradecemos sinceramente pela sua atenção e tempo dedicados à leitura deste documento, pois entendemos a importância de estarmos alinhados em relação aos princípios e valores que orientam nosso trabalho.

Esperamos que este Código de Conduta e Ética contribua para uma experiência de trabalho positiva e gratificante para todos os envolvidos. Nosso objetivo é promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e ético, onde cada indivíduo se sinta valorizado e respeitado.

Ao aderir a estes princípios, estamos fortalecendo não apenas a integridade da **Associação Quatro Cinco Um**, mas também a reputação e o impacto positivo no mercado editorial como um todo. Acreditamos firmemente que a adesão a esses princípios é fundamental para o sucesso e a integridade de nosso trabalho, e agradecemos sua cooperação e comprometimento.

Obrigada!

Associação
Quatro cinco um