

# Política de Diversidade, Inclusão e equidade no Instituto Clima e Sociedade - iCS

## 1. Objetivo

O Instituto Clima e Sociedade – iCS, promove os valores de Diversidade e Integração através de prática relacionada a diversidade Racial, equidade e inclusão em sua força de trabalho, sua cultura e seu trabalho programático.

Entendemos a importância da diversidade, equidade e inclusão tanto internamente, em nosso processo de contratação e cultura organizacional, quanto externamente, em nossas práticas de concessão de doações, implementação de projetos especiais e outras atividades correlatas. Nós nos preocupamos e mantemos esses valores essenciais para promoção de um ambiente saudável, diverso, com foco no futuro com olhar no todo e principalmente nos grupos minorizados.

Nossas escolhas sobre como usamos nossos ativos têm consequências importantes. No processo de contratação de colaboradores e parceiros de apoio devemos estar atentos à sociedade de forma mais ampla da qual fazem parte suas histórias, situações econômicas e culturas.

Com base no compromisso de combater as desigualdades em todas as suas formas, o iCS apresenta esta Política de Diversidade, Inclusão e Equidade. Nela, ficam estabelecidas as regras e compromissos que devem pautar a atuação de nossos colaboradores no sentido de combater ativamente todas as formas de discriminação e preconceito e promover a inclusão de todas as pessoas, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, capacidade e origem nacional ou territorial. Esses compromissos passam a orientar os projetos e as atividades desenvolvidas pelo iCS, sua comunicação com a sociedade, a condução de seus processos administrativos internos, a disposição de seus espaços físicos e a articulação com organizações parceiras.

## 2. Âmbito de Aplicação (abrangência)

Esta Política é aplicável a todos os colaboradores do iCS, prestadores de serviços e apoiadores, participantes de programas especiais, estagiários, prestadores de atividades de forma autônoma, membros de conselhos e demais stakeholders.

## 3. O que é diversidade?

Diversidade é entendida como variedade, heterogeneidade, pluralidade e diferença. Trata-se de uma característica comum a todos os seres vivos do planeta e é graças a ela que a humanidade se mantém viva até os dias de hoje. Porém,

a diversidade não se refere apenas às características biológicas ou sociais, quando estas estão relacionadas à variedade de aparências, culturas, histórias. Ela também se refere à atribuição de determinados valores a grupos específicos, resultando em estereótipos negativos, preconceito, estigmas, discriminação. Ou seja, dificultando ou mesmo negando através de julgamentos de valor e hierarquização o acesso a direitos fundamentais para as pessoas que constituem os grupos minorizados.

**3.1 E quais são esses grupos?** São grupos de pessoas que têm pouca ou nenhuma representatividade social, econômica e política, mesmo constituindo, em alguns casos, a maior parcela numérica da população brasileira. Enquadram-se como grupos minorizados: negros(as), mulheres, mães solas, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, População indígena, Ribeirinhas, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros.

#### **4. O que é inclusão?**

Complementar à ideia de diversidade, a inclusão se relaciona ao modo como os membros de todos os grupos são tratados em todo e qualquer espaço, bem como a forma como se sentem pertencentes e incluídos. Tal percepção decorre do tratamento justo que recebem e presenciam, do sentimento de receptividade, da percepção de igualdade de oportunidades e do quanto se sentem valorizados como membros pelo trabalho e esforço que desempenham nos diferentes níveis.

**Na prática é o quanto o indivíduo se sente, de fato, integrado e respeitado por conta das características que possui e o conectam a determinados grupos sociais, tal qual raça, gênero, religião, entre outros.**

#### **5. Sobre Equidade**

Consiste na adaptação da regra existente à situação concreta, observando-se os critérios de justiça. Pode-se dizer, então, que a equidade adapta a regra a um caso específico, a fim de deixá-la mais justa. Ela é uma forma de se aplicar o Direito, mas sendo o mais próximo possível do justo para as duas partes.

**A promoção da equidade é um dos princípios do iCS e tem relação direta com o conceito de igualdade**, orientado pelo respeito às necessidades, diversidades e especificidades de cada cidadão ou grupo social, o princípio da equidade inclui o reconhecimento de determinantes sociais, como as diferentes condições de vida, que envolvem habitação, trabalho, renda, acesso à educação, lazer, entre outros que impactam diretamente em oportunidades diferentes ao trabalho.

## 6. Princípios básicos de ação em relação à equidade de oportunidades

Para a concretização dos objetivos e compromissos relativos à equidade de oportunidades, no âmbito do iCS se assumem e promovem os seguintes princípios básicos de atuação que devem reger as relações trabalhistas ou não:

a) Garantir a qualidade do emprego, como meio fundamental para promover a equidade de oportunidades e a não-discriminação, fomentando a manutenção de postos de trabalho de qualidade, salários justos que garantam um aprendizado contínuo das aptidões e desenvolvimento das competências dos profissionais;

b) Desenvolver o princípio de equidade de oportunidades no trabalho, cujo cumprimento constitui um dos pilares essenciais ao desenvolvimento profissional e que implica o compromisso de praticar e demonstrar um tratamento equitativo que favoreça a progressão pessoal e profissional das Pessoas no iCS nos seguintes âmbitos:

- **Promoção, desenvolvimento profissional:** valorizar os conhecimentos e habilidades necessários para realização do trabalho, por meio de avaliação objetiva de desempenho. Em particular, tanto na realização de Mapa Individual de Trabalho, como na avaliação de desempenho e, se for o caso, no reajuste salarial, serão considerados critérios de equidade de oportunidades, de não discriminação e de respeito pela diversidade;
- **Seleção:** escolher os melhores profissionais por meio de ferramentas e sistemas de seleção baseado nas capacidades dos candidatos.
- **Contratação:** não estabelecer diferenças salariais de caráter discriminatório.
- **Formação:** garantir a formação e o treinamento de cada profissional nos conhecimentos e habilidades que se requerem para o adequado desenvolvimento de seu trabalho.
- **Apoio aos profissionais com deficiência,** de forma a promover sua ocupação efetiva.
- **Promoção de uma comunicação** transparente, respeitando a inovação e concedendo a autonomia necessária ao profissional no exercício de suas funções.

c) Promover a equidade de gênero e/ou raça em relação ao acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho que respeitem as realidades sociais e culturais individuais no intuito de:

- Reforçar o compromisso com a equidade de gênero, tanto para a organização quanto para a sociedade, e fomentar a sensibilização sobre este tema nos dois âmbitos.
- Garantir o princípio de equidade de oportunidades no desenvolvimento profissional;
- Adotar ações positivas para corrigir as desigualdades que se apresentem e para fomentar o acesso de profissionais cujo gênero e/ou raça estejam menos representados em cargos de responsabilidade.
- Potencializar mecanismos e procedimentos de seleção e desenvolvimento profissional que facilitem aos profissionais do gênero e/ou raça menos representados a obtenção da qualificação necessária para ascender em todos os âmbitos da organização nos quais sua representação seja insuficiente, incluindo a implementação de programas de formação e de acompanhamento do desenvolvimento profissional específicos para mulheres,

que possam incentivar a existência de um número significativo de executivas e líderes na área programática.

- Procurar uma representação equilibrada nos diferentes níveis hierárquicos, garantindo a condição de equidade de oportunidades.
  - Fomentar a organização das condições de trabalho para permitir a conciliação da vida pessoal e laboral de todos os profissionais, independentemente de gênero, e garantir a eliminação de todas as discriminações por motivo de gênero.
  - Proteger a gravidez e o parto como situações específicas do grupo profissional feminino, de forma que não se permita impactos negativos na carreira dessas profissionais em decorrência dessas situações.
  - Proteger a pré-adoção e adoção, evitando que isto possa repercutir negativamente na carreira profissional.
- d) assegurar que o uso de inteligência artificial no desenho de processos relacionados com a seleção, a contratação, a gestão das relações trabalhistas, a formação e a promoção de profissionais seja regido pelo princípio da equidade.

## 7. Princípios básicos de ação em relação à diversidade e promoção da inclusão

Para a concretização dos objetivos e compromissos indicados em relação à diversidade e à promoção da inclusão, no iCS se assume e promove os seguintes princípios básicos de atuação que devem reger o desenvolvimento das relações trabalhistas:

- a) **Garantir a não discriminação entre seus profissionais** por nacionalidade, origem étnica, cor de pele, estado civil, responsabilidade familiar, religião, idade, deficiência, condição social e de saúde, gênero, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, neurodivergência ou qualquer outra condição ou característica de uma pessoa que não tenha relação com os requisitos para o desempenho de seu trabalho;
- b) **Promover um ambiente que todos os profissionais do iCS contribuam** com seus conhecimentos, experiências e habilidades, independentemente de quaisquer condições ou circunstâncias pessoais ou sociais.
- c) **Promover um sentimento de inclusão** no iCS que vise garantir que todos os profissionais se considerem parte do Instituto e reconheçam o seu papel inclusivo na comunidade local, nacional e internacional.
- d) **Reconhecer a convivência de diferentes gerações** como fonte de enriquecimento contínuo, pelas suas diversas capacidades e abordagens, tanto para os profissionais como para os diferentes projetos e áreas institucionais;
- e) **Levar em consideração que certas deficiências físicas ou intelectuais** que podem ser um obstáculo ao desenvolvimento de algumas tarefas podem representar, uma significativa ajuda em outros desempenhos.
- f) **Fomentar a informação e a comunicação** com as diferentes comunidades parceiras do iCS, para que sejam reconhecidas como um espaço ideal para o desenvolvimento dos diversos profissionais que as integram, sob a perspectiva de sua crença na diversidade e inclusão.
- g) **Assegurar que os processos de seleção e contratação** se baseiem em critérios neutros e ao mesmo tempo que se

estabelecem ações específicas para promover a inclusão de pessoas pertencentes a grupos com menor acesso ao mercado de trabalho.

h) **Abordar com medidas de integração** e acolhimento os conflitos que envolvam pessoas: solteiras, casadas, em união estável, divorciadas, separadas, viúvas, vivendo com pluralidade de pessoas, com ou sem filhos, e com outras circunstâncias de relações familiares e afetivas.

i) **Assegurar que as decisões relativas à promoção profissional** e ao desenvolvimento profissional, estejam assentadas em critérios equitativos, de forma a eliminar, em todas as decisões organizacionais, motivos ou consequências prejudiciais à diversidade e promover a adequada inclusão de todos os grupos profissionais.

j) **Assegurar que a formação de cada profissional seja dotada de conhecimentos**, competências e capacidades suficientes para o bom desenvolvimento do seu trabalho e prever ações específicas nos processos de formação e capacitação que promovam a aceitação da diversidade e a rejeição da discriminação.

k) **Preservar um ambiente livre de violência no trabalho**, intimidação e assédio em todas suas formas, incluindo o assédio sexual e em razão do gênero, garantindo o estabelecimento de canais de denúncia ágeis e eficazes e o atendimento às supostas vítimas.

l) **Incorporar nos programas de liderança** comportamentos que favoreçam a tomada de decisão e uma cultura baseadas na diversidade, bem como uma estratégia de comunicação interna que consiga transmitir o caráter plural e inclusivo no iCS.

#### **Diretrizes estratégicas para a valorização da diversidade e promoção de uma organização mais inclusiva:**

- **Compromisso institucional:** respeitar e valorizar a singularidade de todos os empregados e stakeholders, promover um ambiente de trabalho inclusivo e combater a discriminação e o preconceito em todas as suas formas.
- **Liderança inspiradora:** tomar decisões que sejam livres de preconceitos e baseadas exclusivamente em fatores objetivos. Promover ambientes inclusivos, fomentar momentos de escuta ativa, formar e desenvolver equipes diversas seja qual for a área do Instituto. Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e inspirar as pessoas pelo exemplo.
- **Promoção de processos inclusivos e afirmativos:** assegurar práticas, promover políticas, normas e processos internos inclusivos para atrair, contratar, desenvolver, reconhecer e reter os melhores e mais diversos talentos. Valorização da diversidade dos colaboradores e stakeholders: reconhecer e valorizar as individualidades dos colaboradores e stakeholders e assegurar um ambiente de trabalho inclusivo que não tolere o preconceito e a discriminação.

## 8. Responsabilidades

### Colaboradores:

- i. Observar e zelar pelo cumprimento da presente Política,
- ii. Quando assim se fizer necessário, acionar a Gerência de Pessoas e Cultura para consulta sobre situações que envolvam conflito com esta Política ou mediante a ocorrência de situações nela descritas,
- iii. Se familiarizar com os conceitos apresentados na seção “Conceitos e Siglas” deste documento,

### Líderes: Coordenadores, Gerentes e Diretores:

- i. Zelar pelo cumprimento da presente política apoiando a Gerência de Pessoas e Cultura; orientando a promoção de uma Cultura Diversa, Inclusiva e Equânime;
- ii. Adotar uma conduta exemplar em relação ao conteúdo desta Política, bem como no cuidado ao tema em sua prática de liderança diária;
- iii. Valorizar a diversidade, ser agente fomentador de Inclusão e atuar de forma a garantir a equidade em seu time de forma proativa;

### Gerência de Pessoas e Cultura

- i. Cumprir as diretrizes estabelecidas nesta Política, mantê-la atualizada de forma a garantir que quaisquer alterações sejam incorporadas à mesma e esclarecer dúvidas relativas ao seu conteúdo e a sua aplicação, assim como organização e articulação da estratégia para atendimentos às suas Diretrizes, no que se refere ao público interno, buscando alinhamento com as melhores práticas do mercado;
- ii. Coordenar e implementar Programa de Diversidade no Instituto;
- iii. Definir, executar e divulgar ações gerais de diversidade, inclusão e equidade no iCS, em âmbito interno, conforme estratégia de comunicação definida para o tema pela Diretoria Executiva;
- iv. Analisar e emitir recomendação à Diretora-executiva acerca da estratégia de diversidade e inclusão a ser adotada pelo Instituto, bem como emitir recomendação acerca da sua eficácia, propondo eventuais alterações necessárias à Diretoria Executiva;

### Coordenação de Compliance:

- i. Analisar documentos, políticas afirmativas e quaisquer assuntos ou ações relacionadas à diversidade e inclusão sob o âmbito jurídico, de maneira a resguardar a atuação do Instituto conforme a legislação

aplicável.

- ii. Apurar as denúncias registradas no Canal de Ética, contemplando o tema de diversidade e inclusão na Organização, alinhado às Diretrizes previstas nesta Política e ao Código de Conduta Ética.

#### **Grupo de Trabalho Marielle Franco (GTMF)**

- i. Analisar e propor eventuais ajustes aos instrumentos normativos do Instituto que tratem sobre o tema diversidade, emitindo recomendação à Diretoria Executiva, caso aplicável.

#### **Diretoria Executiva**

- i. Propor e acompanhar a execução de projetos que melhorem as práticas sobre Diversidade, Inclusão e Equidade em todas as dimensões, tendo em vista o Plano Estratégico do iCS.

### **9. Gestão de Consequências**

Colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, donatários ou outras partes interessadas (Stakeholders) que observarem quaisquer desvios às diretrizes desta Política, poderão relatar o fato ao Comitê de Ética através do email: [ouvidoria@climaesociedade.org](mailto:ouvidoria@climaesociedade.org);

Internamente, o não cumprimento das diretrizes desta Política enseja a aplicação de medidas de responsabilização dos agentes que a descumprirem, conforme a respectiva gravidade do descumprimento e de acordo com normas internas, sendo aplicáveis a todas as pessoas descritas no item “Abrangência” desta Política, incluindo a liderança e membros da Diretoria Executiva.

### **10. Conceitos e Siglas**

Apresentamos abaixo conceitos e siglas com os quais todos os colaboradores do iCS devem se familiarizar.

**Ações Afirmativas:** São medidas políticas ou institucionais que visam equilibrar a balança e acabar com a exclusão social, cultural e econômica de indivíduos pertencentes a grupos que sofrem qualquer tipo de discriminação.

**Anticapacitista:** Conduta contrária ao capacitismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas com deficiência.

**AntiLGBTfóbica:** Conduta contrária à LGBTfobia e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas LGBTQIA+.

**Antimachista:** Conduta contrária ao machismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades de gênero.

**Antirracista:** Conduta contrária ao racismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades raciais. **Assédio Moral:**

Conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

**Assédio Sexual:** Crime definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

**Deficiência:** Impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir a participação plena e efetiva de uma pessoa na sociedade, em igualdades de condições com as demais pessoas.

**Direitos Humanos:** Os direitos humanos são normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Os direitos humanos regem o modo como os seres humanos individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles.

**Discriminação:** Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, neurodiversidade ou outra razão, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão; preconceito em ação.

**Diversidade:** segundo o *Greater Good Science Center*, é um termo que se refere tanto a um fato óbvio da vida humana – ou seja, de que existem muitos tipos diferentes de pessoas –, como à ideia de que essa diversidade impulsiona a vitalidade e inovação cultural, econômica e social.

**Etnia:** É o conjunto de costumes, tradições e crenças atribuídas a um grupo social. Também é uma forma de identificação cultural (marcada pelas características físicas, origem e conjunto de costumes).

**Ferramentas Assistivas:** São todo e qualquer item, equipamento ou parte dele, produto ou sistema fabricado em série ou sob medida utilizado para aumentar, manter ou melhorar as capacidades funcionais das pessoas com deficiência.

**Gênero:** Refere-se aos papéis, comportamentos, expressões e características socialmente construídos e atribuídos às pessoas de acordo com o seu gênero (homens, mulheres, pessoas não binárias). Gênero não se refere ao sexo biológico.

**Grupos de Afinidade:** São grupos que se reúnem em encontros recorrentes para compartilhamento de informações, conhecimento ou para definir as ações que podem ser realizadas, estimulando o engajamento dos demais colaboradores. Os grupos de afinidade podem focar em gênero, raça e etnia, deficiência, comunidade LGBTQIA+, gerações (diferentes idades), dentre outras características compartilhadas pelos integrantes.

**Grupos Minorizados:** O termo “grupos minorizados” tem o sentido conceitual de segmentos sociais que, independentemente da quantidade, têm pouca representação social, econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de poder e outro) e política.

**Inclusão:** Ato de incluir pessoas pertencentes a grupos minoritários ou minorizados, permitindo-lhes a plena



participação em todo o processo educacional, laboral, de lazer e de atividades comunitárias e domésticas.

**Infraestrutura Acessível:** Conjunto de aspectos e dimensões complementares e indispensáveis para que haja efetiva inclusão das pessoas com deficiência. Existem seis tipos de acessibilidade: atitudinal (relacionada às atitudes), arquitetônica, comunicacional, instrumental (relacionada aos utensílios), metodológica (relacionada aos métodos de ensino e trabalho) e programática (relacionadas às políticas públicas, leis, regulamentos).

**LGBTQIA+:** Cada letra representa um grupo de pessoas: lésbicas (mulheres que têm atração sexual por ou mantêm relação afetiva e/ou sexual com outra mulher), gays (pessoas que sentem atração sexual e/ou mantêm relação afetiva e/ou sexual com indivíduo do mesmo sexo), bissexuais (atração sexual ou comportamento sexual voltado tanto a homens como a mulheres, ou por mais de um sexo ou gênero), transgêneros (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), transexuais (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico) ou travestis (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), queer (pessoas que não sentem atração física e/ou sexual por nenhum dos sexos ou gêneros), intersexuais (pessoas que nascem com características sexuais biológicas que não se encaixam nas categorias típicas do sexo feminino ou masculino), assexuais (pessoas que não sentem atração sexual) e o símbolo de “mais” no final da sigla aparece para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo (pessoas heterossexuais, ou seja, que sentem atração afetiva/sexual somente pelo sexo/gênero diferente do seu), mas que não aparecem em destaque antes do símbolo.

**LGBTfobia:** Crime previsto na lei n. 7.716/1989. Em 2019, no Brasil, diante da falta de uma legislação específica sobre LGBTfobia, o STF equiparou a homofobia (rejeição ou aversão a homossexual e à homossexualidade) e a transfobia (atitudes, sentimentos ou ações negativas, discriminatórias ou preconceituosas contra pessoas transgênero, ou que se reconheçam como tal) aos dispositivos da lei 7.716, o mesmo que endereça o crime de racismo.

**Neurodiversidade:** o conceito de neurodiversidade parte da ideia de que as condições neurológicas diversas existentes entre os seres humanos são normais e, portanto, não devem ser vistas como uma doença ou algo incapacitante. Isso significa que as diferenças humanas em termos de conexões neurológicas atípicas precisam ser respeitadas, assim como já acontece em relação a outros tipos de diferenças humanas. Estão incluídas nesse conceito de neurodiversidade todas as pessoas, ou seja, tanto aquelas que não possuem alterações neurológicas ou no neurodesenvolvimento (chamadas neurotípicas), assim como as pessoas que apresentam alterações neurológicas ou no neurodesenvolvimento, ou seja, tem um funcionamento fora do padrão esperado pela sociedade (chamadas neuroatípicas ou neurodivergentes). Exemplos de pessoas consideradas neurodivergentes incluem as que têm: Transtorno do espectro autista (TEA), Transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH), Dislexia, Dispraxia e Síndrome de Tourette.

**Orientação Sexual:** É a atração sexual ou afetiva (involuntária e inerente) que uma pessoa sente por outras pessoas.

**Raça:** É o conjunto de hábitos, crenças e comportamentos compartilhados por meio de pessoas que também possuem características físicas semelhantes (geralmente expressadas pela cor da pele). Ou seja, raça é a marca física de uma cultura.

**Racismo:** Crime previsto na lei n. 7.716/1989, que diz respeito à uma conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade. A lei de racismo enquadra uma série de situações como: recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso às entradas sociais em edifícios, discriminar nas relações de emprego, entre outros. Conceitualmente, o racismo é mais amplo do que a injúria, pois visa atingir uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma etnia e uma raça.

**Stakeholder (Partes Interessadas):** São todos os públicos relevantes, sejam internos ou externos, que consistem em pessoas, grupos, organizações, associações e outros atores que influenciam ou são influenciados pelas atividades, produtos e serviços do Instituto, e podem ser impactados por suas decisões, ações e desempenho. São exemplos de Partes Interessadas (Stakeholders), mas não se limitam à: fornecedores, investidores, Colaboradores, comunidades locais, imprensa, organizações da sociedade civil.

**Vieses Inconscientes:** São mecanismos do cérebro humano explicados pela neurociência como resultantes da formação e organização cerebral, baseadas tanto em nossas experiências e ambientes de vida quanto em uma herança ancestral ou primitiva. Quando se associa um juízo de valor a esse viés inconsciente, podem ser gerados preconceitos e discriminações.

## 11. Disposições Gerais

Esta Política deverá ser revisada periodicamente, no mínimo 1 (uma) vez a cada 3 (três) anos ou sob demanda e submetida à aprovação do Conselho Deliberativo do iCS.

## 12. Aprovação

Gerência de Pessoas e Cultura	Diretoria Executiva	Conselho iCS
<b>Aprovado em reunião do conselho realizada em 16 de maio de 2024.</b>		