



Política de Gestão de Voluntários e Colaboradores

Versão 1.0

Sumário

1. Introdução.....	3
1.1. Objetivo da Política.....	3
1.2. Aplicação e Abrangência.....	3
1.3. Fundamento Legal e Conformidade.....	4
2. Escopo e Categorias de Colaboração.....	5
2.1. Categorias de Colaboração.....	5
2.2. Aplicação da Política.....	5
3. Princípios Fundamentais da Gestão de Pessoas.....	7
3.1. Ética e Transparência.....	7
3.2. Respeito à Diversidade e Inclusão.....	7
3.3. Desenvolvimento e Capacitação.....	7
3.4. Compromisso com a Responsabilidade Social e Comunitária.....	8
4. Recrutamento e Seleção de Colaboradores.....	9
4.1. Princípios do Processo Seletivo.....	9
4.2. Formas de Contratação.....	9
4.3. Etapas do Processo Seletivo.....	10
5. Gestão e Relação com Voluntários.....	11
5.1. Princípios do Voluntariado na RIT.....	11
5.2. Processo de Adesão ao Voluntariado.....	11
5.3. Acompanhamento e Avaliação do Trabalho Voluntário.....	12
6. Direitos e Deveres de Voluntários e Colaboradores.....	13
6.1. Direitos dos Voluntários e Colaboradores.....	13
6.2. Deveres dos Voluntários e Colaboradores.....	14
7. Desenvolvimento, Treinamento e Avaliação.....	16
7.1. Diretrizes para Desenvolvimento e Capacitação.....	16
7.2. Avaliação de Desempenho.....	16
7.3. Oportunidades de Crescimento e Mobilidade.....	17
8. Código de Conduta e Ética Profissional.....	18
8.1. Obrigatoriedade do Cumprimento do Código de Conduta.....	18
8.2. Condutas Esperadas.....	18
8.3. Relato de Infrações e Canal de Denúncias.....	19
9. Desligamento e Encerramento de Atividades.....	20
9.1. Modalidades de Desligamento.....	20
9.2. Procedimentos para Desligamento.....	20
10. Alterações na Política e Contato.....	22
10.1. Contato para Dúvidas e Solicitações.....	22
11. Conclusão e Vigência.....	23
12. Histórico de Revisões.....	24

1. Introdução

A RIT - Rede de Inovação e Transformação reconhece que a atuação de pessoas comprometidas e alinhadas com seus valores é essencial para o cumprimento de sua missão. Para garantir uma gestão eficiente e transparente, esta Política de Gestão de Voluntários e Colaboradores estabelece diretrizes claras sobre a relação entre a RIT e os indivíduos que desempenham atividades em nome da organização, seja de forma remunerada ou voluntária.

1.1. Objetivo da Política

Esta política tem como finalidade:

- Definir os critérios para a gestão de colaboradores e voluntários, garantindo transparência e conformidade com as diretrizes institucionais da RIT;
- Estabelecer direitos, deveres e responsabilidades para todos os que desempenham atividades em nome da organização;
- Assegurar que a gestão de pessoas na RIT esteja alinhada aos princípios da ética, inclusão, diversidade e boas práticas de governança;
- Determinar a obrigação de adesão ao Programa de Integridade da RIT e participação em capacitações institucionais.

1.2. Aplicação e Abrangência

Esta política se aplica a todas as pessoas que realizam atividades para a RIT, independentemente do regime jurídico adotado, abrangendo:

- Empregados contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- Prestadores de serviço contratados como pessoas jurídicas (PJ);
- Voluntários que prestam serviços não remunerados, formalizados por meio de Termo de Adesão ao Serviço Voluntário, conforme Lei nº 9.608/1998;
- Diretores e demais membros da governança institucional da RIT, sempre que envolvidos diretamente na execução de atividades operacionais da organização.

Todos os colaboradores devem assinar um instrumento que registre formalmente sua relação com a RIT, seja um contrato de trabalho, contrato de prestação de serviço ou termo de voluntariado.

Além disso, todos os colaboradores são responsáveis por seguir as diretrizes estabelecidas no Programa de Integridade da RIT, incluindo o Código de Conduta e Ética Profissional e demais políticas institucionais, bem como por participar das capacitações indicadas pela RIT, que poderão ser presenciais ou à distância.

1.3. Fundamento Legal e Conformidade

A gestão de colaboradores e voluntários da RIT será conduzida em conformidade com a legislação aplicável, incluindo, mas não se limitando a:

- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Aplicável aos empregados contratados formalmente pela RIT;
- Lei nº 9.608/1998 (Lei do Voluntariado) – Regulamenta a prestação de serviço voluntário no Brasil, garantindo a legalidade dessa atividade sem vínculo empregatício;
- Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709/2018) – Aplicável ao tratamento de dados pessoais dos colaboradores e voluntários no âmbito das atividades da RIT;
- Demais legislações trabalhistas, previdenciárias e regulatórias aplicáveis à relação entre organizações e prestadores de serviço.

2. Escopo e Categorias de Colaboração

Esta política estabelece as diretrizes para a gestão de todas as pessoas que desempenham atividades em nome da RIT, independentemente do regime jurídico adotado. O escopo da política cobre tanto colaboradores remunerados quanto voluntários, garantindo que todos os vínculos sejam formalizados e alinhados aos princípios institucionais da organização.

2.1. Categorias de Colaboração

A atuação na RIT pode ocorrer sob diferentes modalidades, conforme descrito abaixo:

- a) Colaboradores com Vínculo Empregatício (CLT): São pessoas físicas contratadas pela RIT sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com direitos e deveres estabelecidos na legislação trabalhista e nos contratos formais firmados com a organização.
- b) Prestadores de Serviço (Pessoa Jurídica - PJ): São profissionais ou empresas contratadas para a prestação de serviços específicos, sem vínculo empregatício, por meio de contrato formal de prestação de serviços. A relação será regida pelos termos contratuais acordados e pela legislação civil e tributária aplicável.
- c) Voluntários: São pessoas que atuam na RIT de maneira não remunerada, contribuindo com seu tempo e conhecimento para atividades institucionais. O voluntariado será formalizado por meio do Termo de Adesão ao Serviço Voluntário, nos termos da Lei nº 9.608/1998, sem gerar vínculo empregatício, obrigação trabalhista, previdenciária ou afins.
- d) Diretores e Conselheiros: Embora ocupem cargos de governança na RIT, Diretores e Conselheiros podem desempenhar funções operacionais na organização. Quando isso ocorrer, estarão sujeitos às diretrizes desta política, inclusive quanto ao cumprimento do Programa de Integridade e das capacitações obrigatórias.

2.2. Aplicação da Política

Esta política se aplica a todos os colaboradores e voluntários da RIT, independentemente da categoria de vínculo. Isso significa que:

- Todos devem seguir o Programa de Integridade da RIT, incluindo o Código de Conduta e demais políticas institucionais.

- Todos devem assinar um instrumento legal antes de iniciar suas atividades, seja um contrato de trabalho, contrato de prestação de serviço ou termo de voluntariado.
- Todos devem participar das capacitações indicadas pela RIT, garantindo alinhamento com as diretrizes institucionais e boas práticas de governança.
- Entidades integradas que possuam voluntários ou colaboradores atuando em parceria com a RIT devem garantir que esses profissionais também sigam esta política.

3. Princípios Fundamentais da Gestão de Pessoas

A RIT orienta sua gestão de pessoas com base em princípios que asseguram um ambiente organizacional ético, inclusivo e transparente. Estes princípios aplicam-se a todos os colaboradores e voluntários, independentemente do vínculo jurídico, garantindo que suas atividades estejam alinhadas aos valores institucionais da organização.

3.1. Ética e Transparência

Todas as relações entre a RIT e seus colaboradores e voluntários devem ser pautadas pela honestidade, transparência e integridade.

Os processos de seleção, capacitação, avaliação e desligamento devem seguir critérios objetivos e claros, sem discriminação ou favorecimentos.

A comunicação interna e externa deve ser clara, acessível e garantir que as informações institucionais sejam compartilhadas de forma ética e responsável.

3.2. Respeito à Diversidade e Inclusão

A RIT valoriza a diversidade e promove um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo, independentemente de gênero, raça, etnia, orientação sexual, religião, idade ou qualquer outra característica pessoal.

Nenhuma forma de discriminação, preconceito, assédio moral ou sexual será tolerada.

Todos os colaboradores e voluntários devem contribuir para um ambiente de colaboração e respeito mútuo, garantindo a pluralidade de ideias e experiências.

3.3. Desenvolvimento e Capacitação

A RIT incentiva o crescimento profissional e pessoal de seus colaboradores e voluntários, disponibilizando treinamentos e oportunidades de desenvolvimento.

Todos os envolvidos nas atividades da RIT devem participar das capacitações obrigatórias, assegurando que conhecem as diretrizes institucionais e boas práticas aplicáveis ao seu papel.

As avaliações de desempenho, quando aplicáveis, devem ser conduzidas de forma justa e com feedback construtivo.

3.4. Compromisso com a Responsabilidade Social e Comunitária

A atuação de colaboradores e voluntários deve estar alinhada à missão da RIT, promovendo impactos positivos na sociedade.

Todos devem agir com comprometimento, ética e profissionalismo, respeitando os beneficiários e as comunidades atendidas.

A transparência e a prestação de contas sobre o trabalho realizado são fundamentais para garantir a credibilidade da organização e o engajamento dos stakeholders.

4. Recrutamento e Seleção de Colaboradores

A RIT estabelece diretrizes claras para o recrutamento e seleção de colaboradores, garantindo que esses processos sejam conduzidos com transparência, imparcialidade e alinhamento aos valores institucionais. A seleção deve priorizar critérios técnicos e comportamentais que assegurem a adequação dos candidatos às necessidades da organização e à sua cultura organizacional.

4.1. Princípios do Processo Seletivo

O recrutamento e seleção de colaboradores na RIT deve seguir os seguintes princípios:

- Transparência e Igualdade de Oportunidades – Todos os processos seletivos devem ser abertos e conduzidos sem discriminação de qualquer natureza.
- Critérios Objetivos – A escolha de candidatos deve ser baseada em competências técnicas, experiências relevantes e alinhamento com os valores da RIT.
- Ausência de Conflito de Interesses – Nenhum membro da RIT pode influenciar a contratação de pessoas com as quais tenha vínculos familiares ou interesses pessoais, salvo nos casos aprovados pela Diretoria com justificativa formal.
- Registro e Documentação – Todas as etapas do processo seletivo devem ser devidamente documentadas para garantir transparência e rastreabilidade das decisões.

4.2. Formas de Contratação

A RIT poderá contratar colaboradores sob diferentes modalidades, de acordo com a necessidade e a natureza da função a ser desempenhada:

- a) Contratação via CLT:
 - Segue as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
 - Requer assinatura de contrato de trabalho e registro em carteira.
- b) Prestação de Serviços (PJ)
 - Destinada a profissionais autônomos ou empresas contratadas para fornecer serviços específicos.
 - Formalizada por meio de contrato de prestação de serviços, estabelecendo direitos e deveres das partes.
- c) Voluntariado

- Regido pela Lei nº 9.608/1998, que regulamenta o serviço voluntário no Brasil.
- Formalizado pelo Termo de Adesão ao Serviço Voluntário, que define as atividades a serem realizadas, a duração da colaboração e as condições do voluntariado.

4.3. Etapas do Processo Seletivo

O recrutamento e seleção de colaboradores pode incluir as seguintes etapas:

1. Definição da vaga – Identificação da necessidade da contratação e descrição do perfil desejado.
2. Divulgação – Divulgação da vaga nos canais apropriados, priorizando transparência e acessibilidade.
3. Triagem de Candidatos – Avaliação dos currículos e perfis inscritos, considerando os critérios técnicos e comportamentais exigidos para a função.
4. Entrevistas e Testes – Quando necessário, os candidatos poderão passar por entrevistas e/ou testes técnicos para avaliar suas qualificações.
5. Escolha e Aprovação – A seleção final deve ser feita com base nos critérios objetivos definidos previamente.
6. Formalização da Contratação – Assinatura do contrato de trabalho, contrato de prestação de serviço ou termo de voluntariado antes do início das atividades.

5. Gestão e Relação com Voluntários

A RIT reconhece a importância do trabalho voluntário para o cumprimento de sua missão e estabelece diretrizes claras para garantir que essa relação seja conduzida com transparência, respeito e conformidade legal. A gestão dos voluntários deve assegurar que suas atividades sejam organizadas, valorizadas e realizadas de acordo com as melhores práticas do terceiro setor.

5.1. Princípios do Voluntariado na RIT

O voluntariado na RIT deve seguir os seguintes princípios:

- Atuação Não Remunerada – O voluntariado deve ser realizado de forma gratuita, sem vínculo empregatício ou qualquer tipo de remuneração, conforme a Lei nº 9.608/1998.
- Compromisso com a Missão Institucional – Os voluntários devem atuar alinhados aos valores e objetivos da RIT.
- Respeito às Normas Internas – Todo voluntário deve cumprir o Código de Conduta e demais políticas institucionais da RIT.
- Inclusão e Valorização – A RIT incentiva a diversidade e a participação de diferentes perfis de voluntários.

5.2. Processo de Adesão ao Voluntariado

Para garantir a organização e formalização do voluntariado, a RIT adota o seguinte processo:

- Inscrição e Manifestação de Interesse – O candidato a voluntário deve preencher um formulário de inscrição e indicar suas áreas de interesse.
- Análise de Perfil – A RIT avaliará a adequação do candidato às necessidades institucionais.
- Entrevista e Orientação – Quando necessário, a RIT poderá realizar entrevistas e fornecer diretrizes sobre as atividades voluntárias.
- Assinatura do Termo de Adesão ao Serviço Voluntário – Documento obrigatório que formaliza a relação entre a RIT e o voluntário, detalhando as atividades, compromissos e limites do trabalho voluntário.
- Capacitação Inicial – Todos os voluntários devem participar de treinamentos sobre a missão da RIT, diretrizes institucionais e boas práticas.

5.3. Acompanhamento e Avaliação do Trabalho Voluntário

A RIT poderá realizar avaliações periódicas para garantir que os voluntários estejam satisfeitos com suas funções e que suas atividades contribuam para os objetivos institucionais. Essas avaliações poderão incluir:

- Feedback estruturado entre voluntários e gestores da RIT.
- Revisão das atividades desempenhadas, permitindo ajustes conforme necessário.
- Capacitações complementares, para aprimorar o desempenho e o engajamento dos voluntários.

6. Direitos e Deveres de Voluntários e Colaboradores

A RIT estabelece diretrizes para garantir que voluntários e colaboradores atuem de maneira alinhada aos princípios da organização, promovendo um ambiente de trabalho respeitoso, produtivo e ético. Esta seção define os direitos e deveres de cada grupo, assegurando clareza nas expectativas e responsabilidades.

6.1. Direitos dos Voluntários e Colaboradores

Todos os voluntários e colaboradores da RIT têm direito a:

- a) Ambiente de Trabalho e Atuação:
 - Ser tratados com respeito, dignidade e igualdade, sem qualquer tipo de discriminação ou assédio.
 - Atuar em um ambiente seguro, organizado e adequado para a execução de suas atividades.
 - Receber capacitação e orientações sobre suas funções, bem como suporte necessário para o desenvolvimento de suas atividades.
 - No caso dos voluntários, atuar em atividades compatíveis com seu perfil e disponibilidade.
- b) Desenvolvimento e Reconhecimento:
 - Ter acesso a treinamentos e oportunidades de crescimento pessoal e profissional oferecidos pela RIT.
 - Participar de avaliações de desempenho justas e transparentes, com direito a feedback.
 - No caso dos voluntários, receber reconhecimento pelo seu trabalho, sem que isso configure qualquer obrigação trabalhista ou financeira por parte da RIT.
- c) Informação e Transparência:
 - Ter acesso às políticas institucionais, regulamentos internos e normas aplicáveis à sua função.
 - Ser informado previamente sobre qualquer mudança significativa em suas atividades ou responsabilidades.
- d) Liberdade e Desligamento:
 - Solicitar desligamento de suas atividades, desde que informado à RIT com antecedência razoável para garantir a continuidade dos trabalhos.

- No caso dos voluntários, atuar de forma livre e espontânea, podendo interromper sua participação sem prejuízos, respeitando as regras estabelecidas no Termo de Adesão ao Serviço Voluntário.

6.2. Deveres dos Voluntários e Colaboradores

Os voluntários e colaboradores da RIT devem cumprir os seguintes deveres:

a) Conduta e Ética

- Seguir todas as normas estabelecidas no Código de Conduta e demais políticas institucionais da RIT.
- Atuar com integridade, respeito e compromisso com os valores e objetivos da organização.
- Proteger informações confidenciais e respeitar a privacidade dos dados tratados pela RIT.
- Evitar qualquer forma de conflito de interesse ou favorecimento pessoal no desempenho de suas atividades.
- Não utilizar sua posição para obter vantagens pessoais ou representar indevidamente a RIT.

b) Cumprimento das Responsabilidades

- Realizar suas atividades conforme acordado no contrato de trabalho, contrato de prestação de serviço ou Termo de Adesão ao Serviço Voluntário.
- Participar das capacitações obrigatórias indicadas pela RIT.
- Seguir as diretrizes da RIT em relação ao uso de seus recursos, marca e identidade institucional.
- No caso dos voluntários, atuar de maneira comprometida e respeitar as condições estabelecidas no Termo de Adesão ao Serviço Voluntário.
- Comparecer pontualmente às atividades e comunicar qualquer necessidade de ausência.

c) Relacionamento e Ambiente de Trabalho

- Manter um ambiente de trabalho colaborativo, respeitando colegas, parceiros e demais membros da organização.
- Comunicar qualquer problema, dificuldade ou necessidade de suporte à RIT.
- Zelar pela segurança de todos os envolvidos nas atividades da organização.

O descumprimento dos deveres aqui estabelecidos poderá resultar em medidas corretivas, conforme a gravidade da infração, podendo incluir advertências, suspensão ou desligamento, conforme aplicável a cada caso.

7. Desenvolvimento, Treinamento e Avaliação

A RIT acredita que o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores e voluntários é essencial para garantir um ambiente institucional qualificado, eficiente e alinhado com sua missão. Por isso, a organização promove treinamentos e avaliações periódicas, assegurando que todos tenham acesso a capacitações e oportunidades de aprimoramento.

7.1. Diretrizes para Desenvolvimento e Capacitação

Todos os colaboradores e voluntários da RIT devem participar das capacitações indicadas pela organização. Os treinamentos são oferecidos de forma gratuita e podem ocorrer presencialmente ou à distância, dependendo da natureza do conteúdo e das necessidades da RIT.

As capacitações têm os seguintes objetivos:

- Garantir que todos compreendam os valores, políticas e diretrizes institucionais da RIT.
- Assegurar que os colaboradores e voluntários conheçam e cumpram o Programa de Integridade da RIT, incluindo o Código de Conduta e as demais políticas institucionais.
- Desenvolver habilidades técnicas e comportamentais necessárias para o desempenho eficiente das funções.
- Proporcionar um ambiente de aprendizado contínuo, incentivando a troca de conhecimentos e o crescimento profissional.

A participação nos treinamentos indicados pela RIT é obrigatória e pode ser um critério considerado em avaliações de desempenho, promoções e na continuidade da atuação dos voluntários.

7.2. Avaliação de Desempenho

A RIT poderá implementar processos periódicos de avaliação de desempenho, aplicáveis tanto a colaboradores quanto a voluntários. O objetivo dessas avaliações é:

- Identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria de cada profissional.
- Garantir que os colaboradores e voluntários estejam alinhados às expectativas institucionais e às suas respectivas funções.
- Fornecer feedback estruturado para incentivar o desenvolvimento contínuo.

- Revisar a adequação das atividades atribuídas aos voluntários e colaboradores, promovendo ajustes sempre que necessário.

As avaliações podem incluir feedback de gestores, autoavaliação e, quando aplicável, coleta de impressões de outros membros da equipe e beneficiários da organização.

7.3. Oportunidades de Crescimento e Mobilidade

A RIT incentiva a mobilidade interna e o crescimento profissional, sempre que possível. Colaboradores e voluntários podem ser realocados para funções mais compatíveis com seus interesses, habilidades e com as necessidades da organização.

Nos casos de voluntariado, a organização poderá reconhecer formalmente a dedicação dos voluntários por meio de:

- Certificados de participação emitidos pela RIT.
- Recomendações formais, quando solicitadas pelo voluntário para fins acadêmicos ou profissionais.
- Possibilidade de transição para posições remuneradas, conforme oportunidades disponíveis e alinhamento com as necessidades da organização.

8. Código de Conduta e Ética Profissional

Todos os voluntários e colaboradores da RIT devem agir de acordo com os princípios e diretrizes estabelecidos no Código de Conduta e Ética Profissional, garantindo que suas atividades sejam desempenhadas com integridade, transparência e respeito aos valores institucionais.

O cumprimento das normas éticas e de conduta é essencial para manter a credibilidade da RIT, fortalecer seu impacto social e assegurar um ambiente de trabalho respeitoso e colaborativo.

8.1. Obrigatoriedade do Cumprimento do Código de Conduta

Todos os voluntários, colaboradores, diretores, prestadores de serviço e entidades integradas devem ler, compreender e seguir as diretrizes do Código de Conduta e Ética Profissional da RIT.

O compromisso com as normas éticas deve ser formalizado no momento da admissão ou adesão à organização, por meio da assinatura de um termo de ciência e compromisso.

Qualquer violação das normas estabelecidas poderá resultar em medidas disciplinares, incluindo advertências, suspensão ou desligamento, conforme aplicável a cada caso.

8.2. Condutas Esperadas

Todos os voluntários e colaboradores da RIT devem:

- Atuar com integridade e transparência, garantindo que suas ações estejam alinhadas com os valores da organização.
- Cumprir as políticas institucionais e regulamentos internos, incluindo diretrizes sobre proteção de dados, uso de recursos e comunicação.
- Tratar colegas, parceiros e beneficiários com respeito e igualdade, promovendo um ambiente seguro, livre de discriminação e assédio.
- Preservar a confidencialidade das informações institucionais e pessoais, evitando o uso indevido de dados sensíveis.
- Zelar pelo patrimônio da RIT, garantindo o uso responsável de seus recursos materiais e financeiros.

8.3. Relato de Infrações e Canal de Denúncias

A RIT mantém um canal seguro e confidencial para o relato de infrações éticas e condutas inadequadas, garantindo que todos possam relatar irregularidades sem medo de retaliação.

Caso um colaborador ou voluntário identifique uma conduta que viole o Código de Conduta ou outras normas da RIT, ele deve comunicar imediatamente sua liderança ou utilizar o canal oficial de denúncias da organização.

Todas as denúncias serão analisadas com sigilo, imparcialidade e respeito ao devido processo, garantindo que medidas corretivas sejam adotadas quando necessário.

9. Desligamento e Encerramento de Atividades

O desligamento de voluntários e colaboradores da RIT deve ocorrer de forma estruturada, garantindo a transparência do processo e a continuidade das atividades da organização. Esta seção estabelece as diretrizes para o encerramento da relação entre a RIT e aqueles que atuam em seu nome, independentemente do regime de trabalho ou vínculo.

9.1. Modalidades de Desligamento

O desligamento pode ocorrer nas seguintes situações:

- a) Por iniciativa do colaborador ou voluntário: O colaborador ou voluntário pode solicitar o desligamento a qualquer momento, devendo comunicar sua decisão com antecedência razoável, para minimizar impactos nas atividades da organização. No caso dos voluntários, o encerramento das atividades deve respeitar as condições estabelecidas no Termo de Adesão ao Serviço Voluntário.
- b) Por decisão da RIT: A RIT pode decidir pelo desligamento de um colaborador ou voluntário nos seguintes casos:
 - Término do contrato de trabalho ou prestação de serviço, quando aplicável.
 - Conclusão das atividades voluntárias para as quais o indivíduo foi selecionado.
 - Reestruturação interna, resultando na descontinuação da função ou projeto.
 - Desempenho insuficiente ou inadequação às necessidades da organização, identificado por meio de avaliações periódicas.
 - Descumprimento das políticas institucionais, incluindo violação do Código de Conduta, compromissos contratuais ou envolvimento em condutas antiéticas.

9.2. Procedimentos para Desligamento

- a) Comunicação e Registro:
 - O desligamento deve ser formalizado por escrito, garantindo a clareza dos termos e evitando ambiguidades.
 - Para colaboradores sob regime CLT, a rescisão seguirá as normas trabalhistas aplicáveis.

- No caso de voluntários, a rescisão será feita por meio da rescisão do Termo de Adesão ao Serviço Voluntário.
- b) Devolução de Materiais e Acesso a Sistemas
- Todos os voluntários e colaboradores desligados devem devolver equipamentos, documentos e demais bens institucionais que tenham sido cedidos pela RIT para a realização de suas atividades.
 - O acesso a e-mails, sistemas e plataformas institucionais será revogado imediatamente após o desligamento, salvo exceções definidas pela Diretoria.
- c) Manutenção do Sigilo e Confidencialidade
- Mesmo após o desligamento, o ex-colaborador ou ex-voluntário deve manter sigilo sobre informações institucionais sensíveis ou confidenciais obtidas durante sua atuação na RIT.
 - Caso haja descumprimento dessa obrigação, medidas legais poderão ser aplicadas conforme a gravidade da infração.

10. Alterações na Política e Contato

A RIT pode atualizar esta Política de Gestão de Voluntários e Colaboradores periodicamente para refletir mudanças em suas práticas, na legislação vigente ou para melhorar a clareza das informações.

Sempre que houver alterações significativas, os voluntários e colaboradores serão informados por meio dos canais institucionais da RIT, como o site oficial ou e-mail cadastrado.

10.1. Contato para Dúvidas e Solicitações

Para esclarecer dúvidas ou obter mais informações sobre esta política, voluntários e colaboradores podem entrar em contato com a RIT pelos seguintes canais:

E-mail: peessoas@rit.org.br

11. Conclusão e Vigência

Esta Política de Gestão de Voluntários e Colaboradores estabelece diretrizes claras para a relação entre a RIT e as pessoas que atuam em seu nome, assegurando um ambiente organizacional ético, transparente e alinhado aos valores da instituição. Seu cumprimento é essencial para garantir boas práticas na gestão de pessoas, fortalecendo o impacto social e a credibilidade da organização.

Todos os colaboradores e voluntários da RIT devem conhecer e seguir esta política, bem como as demais diretrizes do Programa de Integridade da RIT, garantindo que suas atividades sejam conduzidas com responsabilidade e compromisso.

Esta política entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria da RIT e permanecerá válida por tempo indeterminado. Revisões e atualizações poderão ser realizadas sempre que necessário para garantir conformidade com as melhores práticas, novas regulamentações ou ajustes organizacionais.

Alterações significativas serão comunicadas pelos canais institucionais da RIT, assegurando que todos os envolvidos estejam informados sobre eventuais mudanças nas diretrizes aqui estabelecidas.

Data de Aprovação: 24 de março de 2025.

Bruno Carvalho Castro Souza
Presidente

Marcelo Augusto Rhormens Sauguellis
Presidente do Conselho de Administração

12. Histórico de Revisões

Versão	Data	Descrição
1.0	23/03/2025	Criação do documento.
1.0	24/03/2025	Aprovação da versão 1.0 pela Diretoria da RIT.