



Código de Ética



Centro Integrado de Estudos e Programas
de Desenvolvimento Sustentável

Código de Ética

Elaborado por
Fabio Müller
(Diretor Executivo)

Revisado por
Comitê Gestor CIEDS

Aprovado por
Vandré Brilhante
(Diretor Presidente)

Código de Ética CIEDS

Revisão
26.09.2014

Nosso Código de Ética

| Missão |

Promoção de uma sociedade sustentável tendo como base o conhecimento, a cooperação e o empoderamento das pessoas.

| Visão |

Construir redes para a prosperidade de pessoas, de comunidades e da sociedade brasileira.

| Valores |

- *O respeito à diversidade;*
- *O respeito ao saber acumulado de cada colaborador e dos nossos públicos interessados;*
- *A transparência;*
- *O compromisso com a gestão de qualidade;*
- *O respeito às legislações nacionais e internacionais no que concerne a nossa atividade;*
- *A formação de quadros técnicos qualificados;*
- *O incentivo a novas ideias;*

| Aspectos Introdutórios |

Os princípios éticos que orientam a atuação do CIEDS fundamentam também seu compromisso de ser uma instituição confiável, socialmente responsável e comprometida com a redução das desigualdades sociais e a promoção de uma sociedade sustentável.

Este Código de Ética reúne as diretrizes que devem ser observadas na ação profissional da instituição para que sejam alcançados padrões éticos cada vez mais elevados no exercício de suas atividades. Ele reafirma o compromisso com uma atuação responsável, ética, transparente e de respeito mútuo entre os públicos interessados. Além disso, reflete a identidade cultural do CIEDS e os compromissos assumidos junto aos seus públicos interessados, sejam eles, colaboradores, clientes, beneficiários, públicos, parceiros, fornecedores, comunidade, concorrentes e/ou governo.

É direito e dever de cada colaborador do CIEDS contribuir para que este Código seja respeitado. Se houver alguma dúvida sobre que decisão tomar em suas atividades, ou se entender que o Código tenha sido desrespeitado de alguma forma, converse com o seu chefe, peça orientação ou encaminhe seus questionamentos a Coordenação Executiva, através do sistema de “fale conosco” no site do CIEDS, que possibilita incluso o anonimato. O Código de Ética do CIEDS será revisado sistematicamente de forma participativa e reeditado sempre que necessário.

| Abrangência |

O Código de Ética aplica-se a todas as pessoas que compõem os quadros funcionais do CIEDS e também seus colaboradores eventuais.

O CIEDS também adotará os princípios estabelecidos neste Código de Ética nas relações de parcerias institucionais e para a contratação dos seus principais fornecedores. O objetivo desse procedimento é ampliar a abrangência dos princípios e fundamentos deste Código para toda a cadeia de relacionamento da instituição.

| Princípios Gerais |

O CIEDS busca sua consolidação e desenvolvimento institucional com base em objetivos socialmente relevantes e em princípios éticos claramente enunciados e compartilhados pelo corpo funcional da instituição.

A organização pauta sua atuação pela convivência harmoniosa com a diversidade, seja ela de credo, etnia, gênero, orientação sexual, concepção político-ideológica, e/ou condição econômica. Sendo assim, repudia qualquer forma de discriminação, estando tal posicionamento registrado em seu Estatuto.

A ação do CIEDS está pautada pela integridade, confiança e lealdade, bem como pelo respeito e valorização do ser humano, em sua privacidade, individualidade e dignidade.

O CIEDS norteia suas ações a partir dos princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência.

| Cultura Institucional |

Transparência

A transparência é um objetivo permanente da instituição: a transparência com o público interno, facilitando e incentivando o diálogo e a participação responsável; e a transparência com o público externo, com a publicização de nossas realizações demonstradas em nossos Relatórios de Atividades e Balanços Contábeis, regularmente publicados e respaldados por Auditorias realizadas por agência profissional externa.

Responsabilidade Social

Para o CIEDS, a responsabilidade social é fundamento estrutural da instituição, uma questão considerada de nível estratégico da organização, passando todas as suas ações.

A comunicação e a participação: valores fundamentais e estruturantes

O CIEDS acredita que os mecanismos participativos adotados em nosso modelo de gestão criam as condições favoráveis para que a comunicação ocorra de forma efetiva, isto é, sem muitos ruídos.

O CIEDS busca manter uma estrutura flexível e enxuta, com poucos níveis hierárquicos e um forte relacionamento horizontal, favorecendo um ambiente aberto às iniciativas individuais. Dentre as várias

estratégias utilizadas pela instituição para garantir um processo eficaz de comunicação e participação, destaca-se o mecanismo das “portas abertas”, por meio do qual qualquer integrante da equipe (inclusive das equipes operacional e de apoio) pode se dirigir aos integrantes da equipe de Direção e ao Gerente do seu projeto ou de outro projeto, para sanar dúvidas e/ou propor soluções para problemas ocorridos no desenvolvimento das atividades sem que haja necessidade de formalidades.

A forma de trabalho privilegia a participação, o perfil multidisciplinar da equipe e o funcionamento orgânico da instituição com o objetivo de promover a formação de times coesos e fortemente comprometidos com os resultados da organização.

Desenvolvimento continuado de competências

A instituição fomenta um processo de desenvolvimento continuado levando em conta aspectos que possam contribuir tanto para o desenvolvimento pessoal quanto para o enriquecimento da atividade institucional, estimulando fortemente a criação de redes. Para isso, o CIEDS incentiva:

- *A capacidade de aprender a aprender;*
- *A busca de soluções de modo autônomo;*
- *A atitude de compartilhar conhecimentos com outros colegas e de submeter as próprias ideias à crítica sistemática;*
- *A habilidade em promover as necessárias reflexões entre a teoria e a prática, daí extraindo novos modos de conduta profissional.*

O reconhecimento da competência

O CIEDS entende o colaborador como um todo, nas suas relações pessoais e de trabalho, com valorização das competências - conhecimentos, habilidades e atitudes – que cada um traz e desenvolve na sua trajetória pessoal e profissional.

O CIEDS investe em colaboradores que já tiveram alguma atuação na instituição, quer como integrantes permanentes da equipe, quer como colaboradores eventuais (situação menos comum). Esse procedimento busca garantir que a pessoa conduzida ao exercício dessas funções possua um conhecimento relevante sobre a filosofia de trabalho e os princípios e valores adotados pela instituição, bem como os adote, como conduta pessoal.

Inovação

Os processos de intervenção social empreendidos pelo CIEDS estão baseados em referenciais teóricos da área e na incorporação dos conhecimentos tácitos aportados pelas populações beneficiárias, segundo princípios de sustentabilidade. Tal procedimento possibilita o desenvolvimento de tecnologias sociais inovadoras e criativas, que aliam rigor conceitual e respeito à cultura local, evitando transposições de fórmulas gerais para situações específicas.

A incorporação das populações atendidas na formulação de soluções para seus problemas, por um lado contribui para o aumento de sua autoestima e, por outro, cria um vínculo de responsabilidade para com a implementação das ações, sendo ambos causas de impacto favorável na sustentabilidade dos resultados.

Produção do Conhecimento

No que diz respeito à produção do conhecimento, o CIEDS segue as determinações da Lei do Direito Autoral, N.º 9610 de 19 de fevereiro de 1998, detendo a titularidade do direito pelas obras realizadas em decorrência de seus programas e projetos, sem prejuízo da atribuição de autoria (direito moral de autoria) no caso de obras realizadas por um ou mais autores, integrantes de suas equipes de funcionários e/ou colaboradores, inclusive seus consultores associados, quando elas decorrerem de demandas provenientes dos programas e projetos da Instituição, utilizamos o conceito previsto na legislação de “obra coletiva”, qual seja: a criada por iniciativa, organização e responsabilidade de uma pessoa física ou jurídica, que a publica sob seu nome ou marca e que é constituída pela participação de diferentes autores, cujas contribuições se fundem numa criação autônoma.

Considerando a metodologia utilizada pelo CIEDS para realizar seus programas e projetos (que visam ao desenvolvimento humano e social) e que enfatiza a intensa participação de todos os atores envolvidos, incluindo dirigentes, equipes técnicas, parceiros institucionais e beneficiários, a produção do conhecimento efetivada pela instituição se caracteriza, de maneira geral, por uma construção coletiva, dentro do conceito de “obra coletiva” constante na Lei do Direito Autoral.

O CIEDS não detém a titularidade do direito de autoria, nem se responsabiliza pelos conceitos e opiniões emitidas por funcionários, colaboradores e consultores associados e ex-colaboradores expressas em produções intelectuais (artigos, monografias, conferências, vídeos e outros materiais audiovisuais, etc.) nos casos em que eles tenham sido produzidos por exclusiva iniciativa do(s) autor(es). Nesses casos, a menção ao CIEDS ou a atividades realizadas sob a responsabilidade da instituição deverão ser objeto de aprovação formal pela Direção Executiva do CIEDS, antes da divulgação da obra por quaisquer meios, sejam eles objetivos ou virtuais.

Propriedade da Informação

O uso da internet e do e-mail é fundamental para a eficácia e a eficiência das comunicações organizacionais. Utilizaremos os sistemas de internet e e-mail do CIEDS essencialmente para facilitar a consecução de nossos objetivos e metas.

Todos os dados armazenados nos computadores e servidores do CIEDS, incluindo mensagens de e-mail enviadas ou recebidas, são de propriedade da organização, e não serão considerados particulares.

Informações Sigilosas

No transcorrer de nossas atividades, é possível que venhamos a ter acesso a informações confidenciais a respeito do CIEDS ou de nossos parceiros comerciais, fornecedores ou clientes. Não divulgaremos tais informações sigilosas a ninguém de fora do CIEDS e tampouco as utilizaremos em benefício próprio. A obrigação de manter o sigilo das informações confidenciais e de propriedade exclusiva do CIEDS deverá permanecer, mesmo que deixemos de trabalhar para o CIEDS. Quando terminar o contrato de trabalho com a organização, o ex-colaborador do CIEDS deverá devolver todas as cópias de quaisquer materiais que contenham tais informações.

Gestão e Avaliação

Considerando por princípio “pessoas são importantes”, é natural que os profissionais indicados para a função de gerência possuam essa mesma convicção e mais, que possuam habilidade necessária para lidar com

pessoas a partir de relacionamentos maduros e baseados no respeito mútuo. Atitudes paternalistas não são valorizadas. Sendo assim, cada um deve ter plena responsabilidade sobre suas ações e dar conta de compromissos a si atribuídos. E esta regra vale tanto para os integrantes das equipes quanto para os gerentes.

As discrepâncias de desempenho em relação ao que foi previsto são tratadas de forma individualizada, procedendo-se a uma análise conjunta das causas que deram origem ao desempenho não desejado. Se dessa análise decorrer a necessidade de remanejamento do profissional da equipe atual para outra atividade, ou mesmo o seu desligamento do quadro funcional do CIEDS, a decisão deverá ser tomada consensualmente entre gestores e a direção da instituição, garantido o direito da ampla defesa e do contraditório.

| O que o CIEDS considera como fundamental em sua atuação |

- *Adotar os princípios da legalidade, da moralidade, da impessoalidade, da publicidade e da eficiência;*
- *Realizar ações na perspectiva da construção de uma sociedade mais sustentável;*
- *Lidar com a diversidade de forma natural e orgânica, perpassando todo o comportamento institucional;*
- *Considerar a não-discriminação como fundamento das ações, beneficiando a diversidade cultural existente, o que permite ampliar percepções de mundo e exercitar a tolerância e a solidariedade;*
- *Prover condições de trabalho decentes, remunerado de acordo com valores praticados por instituições assemelhadas e de acordo com as previsões orçamentárias dos projetos;*
- *Atuar com transparência junto a nossos públicos interessados, publicizando nosso desempenho operacional, técnico e financeiro, por meio do Relatório Anual de Atividades, do Balanço Social, e do Balanço Contábil, sendo este último regularmente auditado por agência profissional externa;*
- *Adotar os princípios da responsabilidade social em todas as instâncias de nossa atuação, considerando-a uma questão estratégica da instituição;*
- *Considerar e avaliar críticas e propostas de todos os colaboradores e parceiros institucionais, objetivando a melhoria contínua da atuação da organização;*
- *Considerar dúvidas e hesitações como possibilidades de crescimento pessoal;*
- *Apoiar e incentivar processos de desenvolvimento de recursos humanos, possibilitando manter colaboradores competitivos no mercado de trabalho e proporcionando-lhes o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional;*
- *Incentivar a ampliação e o aprimoramento das redes de relacionamento.*

| Compromissos |

Alcance da Missão

Toda a atuação do CIEDS será direcionada para o aumento da autonomia dos públicos, obtido por meio de processos de capacitação pautados numa reflexão crítica da realidade, na consideração aos saberes e potencialidades dessa população, e no aumento progressivo da competência em gerir seus próprios destinos.

Obediência à lei

O CIEDS e seus funcionários e colaboradores estão obrigados a atuar em conformidade com as leis e os regulamentos do País e à legislação internacional aplicável.

Padrão de Conduta

As operações do CIEDS serão conduzidas com honestidade, integridade e abertura, com respeito pelos direitos humanos e interesses dos colaboradores, bem como levando em conta os interesses legítimos daqueles com quem o CIEDS pactua relações.

Imagem Institucional

Todos os integrantes do CIEDS, sejam eles integrantes da Diretoria, do corpo técnico-administrativo e de apoio, bem como os colaboradores eventuais e consultores associados, têm o compromisso de zelar pelo propósito, visão, missão, valores e pela imagem da Instituição, de manter postura compatível com estes valores, bem como de atuar em defesa dos interesses dos beneficiários, parceiros institucionais, e da organização.

A busca pelo desenvolvimento da instituição deve se dar com base nesses princípios, com a confiança de que nossas ações são guiadas pelos mais elevados padrões éticos e pelo estrito respeito à legalidade.

Melhoria Contínua

Os integrantes do CIEDS, tanto individualmente quanto compondo o coletivo institucional, estarão firmemente empenhados no processo de melhoria contínua das condições de implantação e consolidação dos princípios e dos valores propugnados neste Código de Ética.

Respeito aos Colaboradores

Todos aqueles que ocupam cargos de chefia no CIEDS devem possuir o comprometimento com o desenvolvimento individual dos membros de sua equipe, baseado nos valores institucionais.

| Representação Institucional |

Por força de imperativos estatutários, o CIEDS é formalmente representado por seu Diretor Presidente e, na sua ausência ou impedimentos, pela Direção e ou Coordenação Executiva.

Em casos específicos, especialmente quando da interlocução com parceiros institucionais, públicos e beneficiários, esta representação poderá ser delegada a outros integrantes da equipe, que deverão conduzir suas atuações com base nos princípios estabelecidos no Estatuto do CIEDS e nos compromissos pactuados neste Código de Ética.

Em nenhum caso, esta delegação implica em delegação de autoridade, razão porque os funcionários e colaboradores investidos dessa responsabilidade estão impedidos de assumir compromissos formais em nome do CIEDS.

Funcionários e colaboradores

O CIEDS compromete-se com a diversidade no ambiente de trabalho, que se caracterizará por confiança e respeito mútuos, e onde todos se sintam responsáveis pelo desempenho e pela reputação da instituição.

Para o exercício de suas atividades, o CIEDS recrutará, contratará e promoverá funcionários somente com base nas qualificações e habilidades necessárias para o trabalho a ser executado.

O CIEDS se compromete a oferecer condições de trabalho adequadas para todos os funcionários, jamais utilizando qualquer forma de trabalho forçado, compulsório ou infantil, bem como resguardando seus funcionários e colaboradores de situações laborais que possam dar causa a constrangimento e/ou danos de quaisquer naturezas, sejam eles físicos ou psicológicos.

O CIEDS compromete-se em trabalhar para desenvolver e enriquecer as capacidades e habilidades de cada indivíduo, criando mecanismos para que estas competências possam ser apropriadas coletivamente pelas equipes, buscando ampliar o capital intelectual da instituição.

Quanto a este item, vale destacar algumas condutas:

- *O cumprimento de toda a legislação trabalhista aplicável;*
- *A adequação dos locais de trabalho para prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais;*
- *A liberdade de associação e direito à negociação coletiva;*
- *A prática de remuneração com valores compatíveis aos de mercado;*
- *Todos os colaboradores terão liberdade para apresentar críticas construtivas e sugestões visando aprimorar a qualidade do trabalho;*
- *Assegurar a disponibilidade e transparência das informações que afetam os seus empregados, preservando os direitos de privacidade no manejo de informações médicas, funcionais e pessoais a eles pertinentes;*
- *Todos os colaboradores são merecedores de respeito, independentemente de cargos ocupados ou tempo de atuação na empresa. Esse princípio é também aplicável àqueles que atuam nas suas dependências como temporários ou terceirizados.*

O processo de comunicação será sistematicamente monitorado, buscando o aperfeiçoamento das estratégias de compartilhamento interno e externo de informações, quer por meio do refinamento dos mecanismos de informação sobre o andamento e os resultados das atividades da instituição, quer por meio da intensificação e aprimoramento do processo participativo de tomada de decisão.

São deveres dos colaboradores:

- *atuar em consonância com as premissas descritas neste Código;*
- *cumprir com o máximo empenho, qualidade técnica, dedicação, comprometimento e assiduidade as atribuições, inerentes ao seu cargo, descritas na política de recursos humanos;*
- *assegurar o uso adequado do patrimônio material e imaterial do CIEDS, atendendo ao seu legítimo propósito e não utilizá-lo para obter qualquer tipo de vantagem pessoal;*
- *agir de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relacionam, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais;*
- *respeitar a propriedade intelectual e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por colegas, independentemente de sua posição na organização;*
- *manter aparência pessoal e vestuário compatível com o ambiente institucional e cultural em que atuam.*

Condutas vedadas

O CIEDS repugna qualquer forma de Assédio Moral. O assédio moral constrange, humilha e destrói a autoestima pessoal e a coesão organizacional. Trata-se de condutas hostis e do uso do poder hierárquico para impor autoridade ou obter vantagens, tais como:

- *Pressionar subordinados para que prestem serviços de ordem pessoal;*
- *Assediar sexualmente colaboradores;*
- *Desqualificar publicamente, ofender e ameaçar explícita ou disfarçadamente os subordinados ou pares;*
- *Apresentar trabalhos ou ideias de colegas sem conferir-lhes o respectivo crédito;*
- *Desrespeitar as atribuições funcionais de outrem, sem motivo justo.*

O assédio pode se apresentar de várias maneiras, todas elas inaceitáveis, como descrito nos exemplos a seguir: Piadas, insultos, ameaças e outros comportamentos indesejáveis que façam referência a raça, cor, sexo, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade, descendência, cidadania, deficiência física, status social ou econômico, escolaridade; comportamentos ou insinuações de caráter sexual, pedidos de favores sexuais, atitudes verbais ou físicas de natureza sexual, ou exibição de objetos ou imagens com conotação sexual; conduta verbal ou física que perturbe o desempenho de outro funcionário, ou que crie medo ou hostilidade no ambiente de trabalho.

É proibido usar, portar ou distribuir drogas ilegais dentro das instalações do CIEDS ou em qualquer atividade da instituição. É estritamente proibido trabalhar sob o efeito de álcool ou de drogas ilegais, ou uso abusivo de outras substâncias que o deixem impróprio para trabalhar no local de trabalho ou enquanto está a executar tarefas relacionadas com o trabalho.

O CIEDS não permite que alguém trabalhe sob efeito de medicamentos que possam criar condições inseguras.

Os funcionários estão proibidos de agir com violência ou de fazer ameaças, como também não estão autorizados a portar ou usar armas no local de trabalho.

Trabalho Infantil

Em relação ao Trabalho Infantil o CIEDS manifesta publicamente seu repúdio integral a esta conduta. Tais políticas são expressas por meio das seguintes premissas:

- *O CIEDS não contrata crianças nem adolescentes, todos os nossos contratados possuem obrigatoriamente 16 anos completos;*
- *O CIEDS não mantém parcerias e nem contrata fornecedores que empreguem mão-de-obra infantil.*
- *Todos os colaboradores do CIEDS são treinados em relação à questão do Trabalho Infantil, bem como medidas reparatórias a serem implementadas no caso de ocorrência.*
- *O CIEDS observa as seguintes orientações para a jornada de trabalho de jovens de 16 a 18 anos:*

I – é vedado o trabalho noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte;

II - é vedado o trabalho perigoso, insalubre ou penoso;

III - é vedado o trabalho realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV - é vedado o trabalho realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

V – a quantidade de horas máxima diária permitida para a jornada de trabalho dos jovens entre 16 e 18 anos, incluindo os horários escolares e o tempo em deslocamento é de dez horas.

Trabalho Forçado

A organização não apoia nem se envolve na utilização de trabalhos forçados, nem é praticado nenhum tipo de coação aos colaboradores no início de suas atividades, tais como retenção de documentos e/ou pagamento de depósitos antecipados.

O CIEDS pratica a participação responsável. Os colaboradores, especialmente, os que integram a equipe permanente influenciam diretamente a realização das atividades, nos seus respectivos níveis de competência.

| Parceiros e Fornecedores |

O CIEDS está comprometido com o estabelecimento de relacionamentos que sejam mutuamente benéficos, com governos, instituições públicas não-governamentais, (nacionais e internacionais), bem como com empresas que adotem princípios éticos e valores compatíveis com os da instituição.

Quanto aos fornecedores de serviços e ou produtos:

1. Adotamos critérios de seleção, contratação e avaliação, que permitam pluralidade e concorrência entre fornecedores, que confirmem a idoneidade das empresas e que zelem pela qualidade e melhor preço dos produtos e serviços contratados.

2. Requeremos, no relacionamento com fornecedores, o cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal, bem como a não-utilização de trabalho infantil ou escravo e a adoção de relações de trabalho adequadas e de boas práticas de preservação ambiental, resguardadas as limitações legais.

Atividades Públicas

O CIEDS cooperará com governos e outras organizações, diretamente ou através de entidades como associações de entidades do Terceiro Setor, no desenvolvimento de propostas de leis ou outros regulamentos que possam afetar interesses legítimos relacionados à sua atuação ou, ainda, quando disserem respeito ao aperfeiçoamento de políticas públicas.

O CIEDS não apoia partidos políticos, nem contribui para o financiamento de grupos cujas atividades visam promover interesses de partidos políticos.

Meio Ambiente

Considerando sua natureza educacional, o CIEDS trabalhará em parceria com o governo, com outras instituições não-governamentais, empresas e comunidades para: promover cuidados ambientais; aumentar o entendimento de questões ambientais por meio de processos e projetos de Educação Ambiental, e disseminar boas práticas relativas à preservação do meio ambiente, sempre na perspectiva de promoção de condições ambientais salutaras para as gerações futuras.

| Penalidades que se aplicam ao não cumprimento dos compromissos estipulados neste Código de Ética |

O não cumprimento dos compromissos estabelecidos neste Código de Ética dará causa a ação disciplinar instaurada pela Direção Executiva do CIEDS com participação de representatividade igualitária das partes envolvidas, ficando desde já resguardado o amplo direito de escuta e de defesa por parte daquele(s) que for(em) objeto da ação.

| Das disposições finais |

O presente Código de Ética abrange os membros da Diretoria, da Coordenação Executiva, os ocupantes de funções gerenciais, os colaboradores, os estagiários e os prestadores de serviços do CIEDS, constituindo compromisso individual e coletivo de todos e de cada um deles cumpri-lo e promover seu cumprimento, em todas as ações realizadas e em suas relações as partes interessadas.

Os colaboradores do CIEDS tomarão conhecimento formal deste Código, que será amplamente divulgado, por meio impresso e eletrônico.

O CIEDS proverá garantias institucionais e protegerá a confidencialidade de todos os envolvidos em denúncias éticas, visando preservar direitos e proteger a neutralidade das decisões.

Os casos omissos serão avaliados pela Diretoria do CIEDS, garantindo a ampla participação de todos os setores envolvidos.

Mesmo após implantado, permanecerá vivo este Código, em aberto para receber toda e qualquer proposta de reformulação e melhoria, que será avaliada pela Direção Executiva e devidamente encaminhada para aprovação e inclusão.

O CIEDS submeterá este Código de Ética a revisões periódicas, com transparência e participação das partes interessadas.

Todos os funcionários do CIEDS devem cumprir o que está estabelecido neste Código de Ética, mesmo que discordem pessoalmente de seu conteúdo.

Se não tiver certeza sobre a ação correta a tomar em determinada situação, entre em contato e peça orientação à sua gerência, o Departamento de Recursos Humanos ou mesmo à Direção da organização.



www.cieds.org.br

Rio de Janeiro

Rua Conselheiro Saraiva, 28, 8º andar
Centro - Rio de Janeiro
CEP: 20091-030
55 21 3094-4555

São Paulo

Rua José Bonifácio, 250, 6º andar
Centro - São Paulo
CEP: 01003-000
55 21 3105-2229

Ceará

Av. José Lucio Menezes, 1107, Croata I
Centro - Pacajus - CE
CEP: 62870-000
55 85 3348-0486