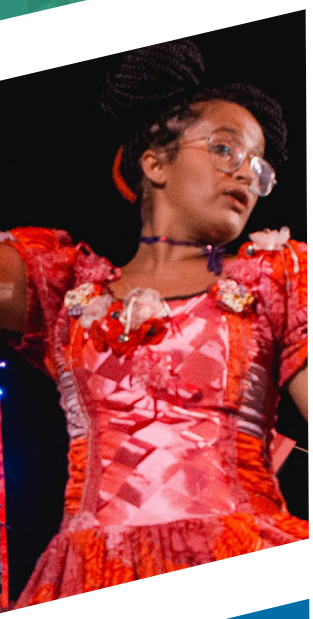
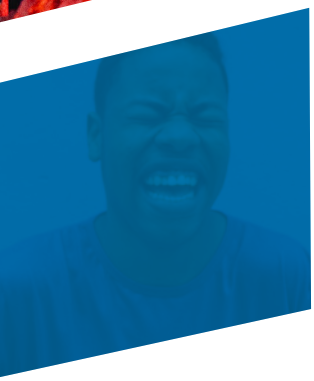
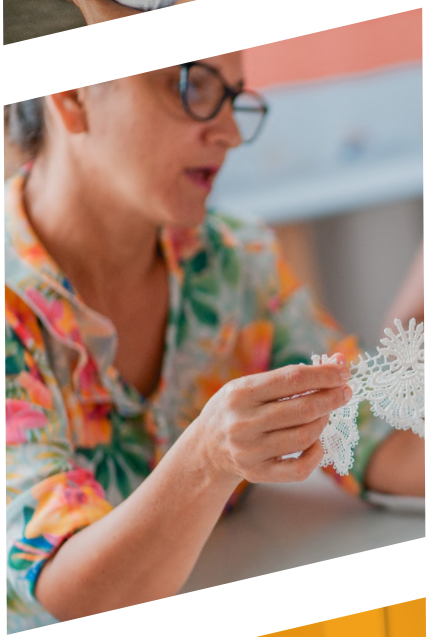
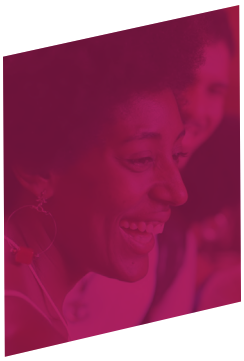
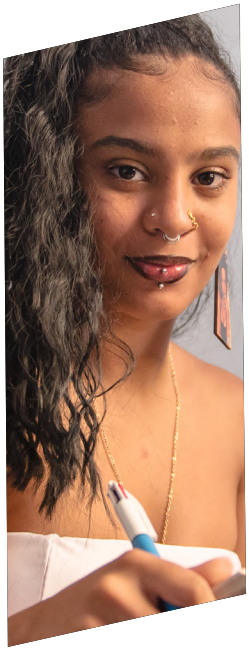



# CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL







CIEDS

# CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL

Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável - CIEDS
Centro de Integração de Desenvolvimento Sustentável - CIEDS Brasil

# SUMÁRIO


CARTA DO PRESIDENTE....05
CÓDIGO DE ÉTICA....07
LEGISLAÇÕES E NORMATIVAS....09
SIGNATÁRIO / NORMATIVAS DO PACTO GLOBAL....09
PRINCÍPIOS ORIENTADORES DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE NEGÓCIOS E DIREITOS HUMANOS....10
SOBRE O CIEDS....11
QUEM SOMOS....11
NOSSA MISSÃO....12
NOSSA VISÃO....12
NOSSOS VALORES....13
O CONTEXTO....14
1. OBJETIVO....14
2. ABRANGÊNCIA....14
3. REFERÊNCIAS....15
4. DEFINIÇÕES....15
AS REGRAS....16
1. PRINCÍPIOS....17
2. COMPROMISSOS....18
3. COLABORADORES....23
4. FORNECEDORES....25
5. MEIO AMBIENTE....26
6. PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO....26
7. PROPRIEDADE, MANUSEIO DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS....27
8. INFORMAÇÕES SIGILOSAS E CONDUTAS DIGITAIS....27
9. REPRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL....28
10. CONDUTAS....29
11. MEDIDAS DISCIPLINARES....30
12. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS....31
GLOSSÁRIO....33
TERMO DE COMPROMISSO....35
CANAIS DE COMUNICAÇÃO....36

# CARTA DO PRESIDENTE

Diversidade, respeito e ética regem os princípios do CIEDS desde sua criação e são nesses pilares que desenvolvemos nossos projetos e programas, assim como nossas relações com nossos colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores e como também desenhamos nossas estratégias de comunicação interna e externa.

Aqui, entendemos que o principal compromisso ético que todo ser humano deve assumir é o de tratar as pessoas como pessoas. Para isso, é necessário desenvolver o respeito mútuo, procurando entender o ponto de vista do outro mesmo que não esteja de acordo com seu princípios e teorias.

Os valores ajudam a guiar nossas vidas, mesmo que alguns deles sejam para mim fundamentais e para outra pessoa possam ser banais. Sendo assim, saber respeitar os valores dos outros também é um valor que agregamos.

No CIEDS carregamos com muita atenção e cuidado as formas como nos relacionamos dentro da casa entre nós colaboradores, assim como nos comportamos fora da casa, com nossa comunicação externa, nossos parceiros, fornecedores e públicos envolvidos diretamente com nossas ações.

Nosso código de ética estabelece os direitos e deveres a partir de nossa missão, cultura organizacional, contexto socioeconômico e posição que queremos ocupar na sociedade brasileira, especialmente para com nossos públicos diretos, interno e externos. Partirmos do princípio de que todo conteúdo estabelecido em nosso código de ética está atrelado aos princípios universais da ética.

A palavra ética é derivada do grego ethos, que significa, “hábito”, “comportamento”, “modo de ser”. Nosso modo de ser nos faz coeso, olhar para o futuro com confiança e atuar em harmonia e respeito entre nós e com a sociedade.

Partindo desse princípio, nosso código também prevê as ações que norteiam as práticas de marketing e comunicação do CIEDS, assim como a qualidade do atendimento aos nossos públicos externos. Ética e respeito aqui no CIEDS devem sempre permear nossas relações internas e externas.

A palavra respeito, na sua origem em latim possui o significado de “olhar outra vez”, assim sendo, tudo aquilo que merece um segundo olhar, será respeitado. Um dos valores mais importantes do ser humano é o respeito, e possui uma imensa importância para uma interação social saudável e harmoniosa.

O respeito permite que as pessoas tomem suas decisões de maneira coerente sem prejudicar a vida de outras pessoas. O respeito ajuda as pessoas a impedir certas atitudes que podem ser reprováveis por uma pessoa.

Mais uma vez, diversidade, respeito e ética constroem nossos costumes, comportamentos éticos, morais e a cultura institucional aqui definidas e estabelecidas nesse código de ética que nos referencia e guia para melhor atender a sociedade, promover redes para a prosperidade e juntos, construir a confiança no futuro para todos do CIEDS e do Brasil.

**Vandré Brilhante**
**Diretor-Presidente**

# CÓDIGO DE ÉTICA

Os princípios éticos que orientam a nossa atuação fundamentam também nosso compromisso de ser uma instituição confiável, socialmente responsável e comprometida com a redução das desigualdades sociais.

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 profissionais. Além disso, reflete a nossa identidade cultural e os compromissos assumidos junto aos seus públicos interessados, sejam eles, colaboradores, prestadores de serviços, beneficiários, parceiros, fornecedores, comunidade, e/ou governo.

Também é nosso compromisso com este Código de Ética continuar a fomentar o nosso papel de destaque como organização da sociedade civil, por contribuir para o fortalecimento de políticas públicas e para o investimento social privado, em parceria com diversos atores, em especial, governo e empresas. E para isso, o CIEDS se compromete em atingir a excelência em gestão através de seus objetivos:

## INOVAÇÃO SOCIAL

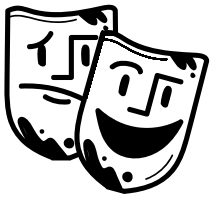
Garantir que a inovação seja aberta, efetiva, mais eficiente e sustentável, beneficiando a sociedade como um todo, permitindo a criação e cocriação de soluções socioambientais e econômicas escaláveis que integrem o ecossistema e causas em redes para a prosperidade.

## GOVERNANÇA INTEGRADA

Promover uma governança efetiva garantindo transparência, ética, espaços de participação e integração entre as ações realizadas, equipes e o ecossistema com foco na maximização da geração de valor, impactos coletivos e sustentabilidade institucional.

## AMPLIAÇÃO DE IMPACTO

Promover um futuro mais próspero e com maior confiança, por meio de uma atuação integrada e em rede, conectada às tendências, em um modelo de gestão orientado por dados e evidências que potencializem os efeitos e propósitos de nossas ações.



## GENTE E CULTURA

Garantir a valorização, a integração e aplicação dos diferentes e múltiplos saberes de nosso ecossistema, fortalecendo o engajamento, a agilidade, o capital humano e suas competências e a cultura institucional.

## TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Garantir a transformação digital, a agilidade, a flexibilidade e a centralidade nos públicos para nos manter conectados às dinâmicas contemporâneas, contribuindo para uma cidadania digital e escalabilidade de nosso impacto social.

Ao aprovar e divulgar o Código de Ética Institucional, a expectativa é de que ele seja um instrumento capaz de estabelecer as responsabilidades e deveres básicos de conduta profissional de todos os envolvidos nas atividades do CIEDS, os quais devem ser vividos e divulgados por todos durante suas atividades profissionais, contribuindo para o fortalecimento e ampliação da construção de redes para a prosperidade de pessoas e de comunidades, gerando maior confiança no futuro.

Ressaltamos, ainda, que  em conformidade ao Acordo de Governança CIEDS e CIEDS BRASIL utilizam esse Código de Ética, suas normas e procedimentos derivativos para ambas organizações.

# LEGISLAÇÕES E NORMATIVAS

## 1. SIGNATÁRIO / NORMATIVAS DO PACTO GLOBAL

O Pacto Global advoga dez Princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção. Sendo eles:

- As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
- Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.
- As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.
- A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.
- A abolição efetiva do trabalho infantil.
- Eliminar a discriminação no emprego.
- As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.
- Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.
- Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.
- As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Nós do CIEDS, organização signatária do Pacto Global, nos comprometemos a seguir estes princípios no dia a dia das nossas operações.

# 2. PRINCÍPIOS ORIENTADORES DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE NEGÓCIOS E DIREITOS HUMANOS

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (UNGPs) são um instrumento que consiste em 31 princípios que implementam a estrutura das Nações Unidas, “Proteger, Respeitar e Reparar”, sobre a questão dos direitos humanos e corporações transnacionais e outras empresas comerciais.

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos é uma norma de conduta global esperada de todas as organizações, independentemente de onde atuam. Ela existe independentemente das capacidades e/ou da disposição dos Estados de cumprirem suas próprias obrigações de direitos humanos e não diminui essas obrigações. Essa responsabilidade existe para além do cumprimento das leis e regulamentações nacionais que protejam os direitos humanos. Fazer frente aos impactos adversos nos direitos humanos exige tomar medidas adequadas para sua prevenção, mitigação e, quando necessário, reparação. As empresas podem assumir outros compromissos ou atividades para apoiar e promover os direitos humanos que podem contribuir para a fruição dos direitos. Porém, isso não as isenta de respeitarem os direitos humanos em todas as suas atividades e operações. As empresas não devem comprometer as capacidades dos Estados de cumprirem suas próprias obrigações de direitos humanos, nem adotar ações que possam enfraquecer a integridade de processos judiciais.

O CIEDS, cumprindo seu papel enquanto uma organização da sociedade civil que luta pela garantia e manutenção de direitos humanos, alinha as suas práticas de atuação aos Princípios Orientadores das Nações Unidas, visto que atua em rede, tendo empresas e o poder público nacional como parceiros em diversos projetos sociais.

O Brasil ainda é um país marcado por um conjunto de desigualdades sociais e econômicas, onde aqueles que vivem em condições de maior vulnerabilidade são muitas vezes privados dos seus direitos mais fundamentais. Nesse sentido, o CIEDS  trata a questão dos Direitos Humanos como tema transversal em todas as suas linhas de atuação, o que se constitui como um fio condutor para todas as demais abordagens, sejam ações temáticas em educação, inclusão e bem-estar, empreendedorismo ou engajamento cívico.

Em nossas ações fomentamos o envolvimento e a conscientização dos participantes dos projetos que executamos, destacando seu papel de protagonistas na defesa dos Direitos Humanos e, portanto, capazes de intervir na definição de políticas públicas mais adequadas às suas necessidades, bem como de indicar caminhos para a superação de problemas locais.

Mais informações dos Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos, **clique aqui.**

# SOBRE O CIEDS

## QUEM SOMOS

O CIEDS promove soluções e tecnologias sociais que promovem prosperidade, que para nós é mais saúde, mais educação, mais cidadania, melhor renda, bem estar e, acima de tudo, confiança no futuro.

Acreditamos que cada pessoa possui os saberes e os potenciais para mudar suas vidas e comunidades. Por isso, criamos oportunidades para quem mais precisa e em nossos 24 anos temos alcançado resultados que mudaram a vida de milhares de pessoas em nossos 24 anos.

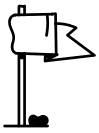
Com foco em gestão de excelência, até o ano de 2021 foram mais de 620 projetos realizados, quase 2,2 milhões de beneficiários diretos, cerca de quase 4 mil comunidades apoiadas, mais de 12 mil colaboradores e mais de 690 parceiros.

Fizemos tudo isso construindo redes de parceiros entre governos, instituições, empresas, organismos internacionais[1] e sociedade civil, comprometidos com um Brasil melhor para todas e todos, criando e articulando tecnologias que possibilitam políticas públicas mais efetivas e um investimento social estratégico. Nossa visão é a construção de um mundo mais equitativo, mais democrático, mais sustentável e com mais e melhores oportunidades sociais e econômicas para todos.

Nossas ações concentram-se em quatro eixos: a) Educação; b) Inclusão Social e Bem-Estar; c) Empreendedorismo e d) Engajamento Comunitário, abordando temas como fortalecimento da educação pública, democratização da cultura, empreendedorismo juvenil, desenvolvimento comunitário e assessoria na implementação de políticas públicas socioassistenciais.

Somos uma Instituição Social Sem Fins Lucrativos, filantrópica, signatária do Pacto Global da ONU, com status de Consultor Especial do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas – ECOSOC, membro do Grupo Consultivo da Sociedade Civil do Banco Interamericano de Desenvolvimento – ConSOC Brasil do BID, integrante do Conselho Consultivo da Federação Latino-americana de Cidades, Municípios e Associações de Governos Locais – FLACMA e membro do Comitê Gestor do Programa Nacional de Voluntariado – Pátria Voluntária. Fomos eleitos a 2ª ONG mais relevante do Brasil e a 53º do mundo, pelo prêmio The Dot Good, em 2022. Em 2021, pela terceira vez, constamos no ranking nacional das 100 melhores organizações da sociedade civil brasileiras.

**#RedesParaaProsperidade**



## NOSSA MISSÃO

Construir redes para a prosperidade de pessoas e de comunidades gerando maior confiança no futuro.

## NOSSA VISÃO

Um mundo mais equitativo, mais democrático, mais sustentável e com mais e melhores oportunidades sociais e econômicas para todos.

*1 - são entidades criadas pelas principais nações do mundo com o objetivo de trabalhar em comum para o pleno desenvolvimento das diferentes áreas da atividade humana: política, economia, saúde, segurança, etc.*

## NOSSOS VALORES:

- Atuar colaborativamente e em redes;
- Fomentar a inovação gerando valor compartilhado;
- Incentivar o desenvolvimento de nossas equipes;
- Valorizar e promover as diversidades;
- Manter o compromisso com uma gestão orientada ao impacto;
- Atuar com ética e transparência;
- Valorizar os saberes e culturas de todos os nossos públicos;
- Atuar em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

## MODELO DE GESTÃO 360º

A Jornada Prosperidade 360º reúne um conjunto de metodologias, práticas e ações de inovação institucional e transformação digital. Objetivando alcançar uma instituição mais ágil, horizontalizada, colaborativa e conectada aos desafios da sociedade contemporânea com foco na ampliação dos impactos positivos para os públicos com os quais trabalhamos.

Através da criação de espaços de integração e autocuidado, rotinas de governança envolvendo colaboradores de diferentes setores e cargos e implementação de uma política de portas - e agora também telas - abertas. Com equipes em diferentes regiões do país, criamos mecanismos que favorecem os diálogos de gestão, de participação e usamos a tecnologia e a inovação para seguir fortalecendo ações conjuntas efetivas, tendo como elemento central o aspecto humano, assim como todas nossas ações.

Toda essa transformação busca, principalmente, qualificar nossos processos para gerar mais valor compartilhado, fortalecer a democracia e promover mais e melhores oportunidades sociais e econômicas para todos.

# O CONTEXTO

## OBJETIVO

O Código de Ética do CIEDS é um conjunto de diretrizes e normas que tem por objetivo garantir o atendimento a seus valores: atuar colaborativamente e em redes, fomentar a inovação, incentivar o desenvolvimento de nossas equipes, respeitar e promover a diversidade, ter compromisso com a gestão da qualidade, ter ética e transparência, valorizar os saberes e culturas de todos os nossos públicos. Além de fortalecer os princípios de atuação da instituição: equidade, integridade, prestação de contas, legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência.

O Código de Ética está em consonância com os princípios estatutários do CIEDS e caso haja qualquer divergência entre os documentos, valem os princípios estatutários que norteiam legal e juridicamente a instituição.

## ABRANGÊNCIA

O Código de Ética aplica-se a todas as pessoas que compõem os quadros funcionais do CIEDS, seja como colaboradores ou prestadores de serviços eventuais. Aplica-se ainda aos membros associados e indivíduos pertencentes à Diretoria, estendendo-se também a outros não citados anteriormente, mas que participam e/ou contribuem para as atividades da instituição.

Ressalte-se que o CIEDS adota os princípios estabelecidos neste Código de Ética nas relações de parcerias institucionais para a contratação dos seus fornecedores e em toda a sua cadeia de valor, comprometendo-se continuadamente com seu aprimoramento e revisão. O objetivo deste procedimento é ampliar a abrangência dos princípios e fundamentos deste Código para toda a cadeia de relacionamento da instituição, influenciando todo o ecossistema ao qual estamos inseridos à adoção de boas práticas de gestão.

## REFERÊNCIAS

- POL-GC - Política de Gente e Cultura CIEDS
- CLT – Consolidação de Leis Trabalhistas - DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.
- CCT – SENALBA 2021/2022
- LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados - LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018
- Pacto Global
- UNGP

## DEFINIÇÕES

Ética: Conjunto de regras e preceitos de ordem valorativa e moral de um indivíduo, de um grupo social ou de uma sociedade que motiva, distorce, disciplina ou orienta o comportamento humano.

Legalidade: Consiste no compromisso de só fazer aquilo que a lei permite, ou seja, a completa submissão da Administração às leis. Legalidade está no alicerce do Estado de Direito, no princípio da autonomia da vontade. Baseia-se no Art. 5º da CF, que diz que "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei", pressuposto de que tudo o que não é proibido, é permitido por lei.

Moralidade: Consiste no dever de atuação ética, dentro dos padrões de decoro, lealdade e boa-fé, para além da obediência à letra fria da lei, buscando continuamente a concretização dos valores e premissas consagrados pela legislação.

Impessoalidade: Consiste na premissa de que todos devem ser tratados de igual forma equivalentemente, sem quaisquer discriminações benéficas ou detrimentosas e ainda que todas as ações devem perseguir a finalidade do interesse público.

Publicidade: Consiste na premissa da transparência, a fim de que seja possível dar a tempo e a hora conhecimento ao que vem sendo feito pela organização, ou seja, deixar claro para a sociedade os comportamentos e as decisões tomadas pelas instâncias de gestão da organização.

Eficiência: Consiste no zelo pela boa gestão, atendendo aos anseios dos públicos interessados, de modo a produzir resultados e efeitos que sejam positivos e satisfatórios, pressupõe também a premissa da economicidade, obtendo os melhores resultados com o menor dispêndio possível de recursos, potencializando assim a relação custo versus benefício.

Integridade: Consiste na adoção de um conjunto de medidas, princípios e normas éticas que têm a finalidade de evitar a ocorrência de casos de fraudes e irregularidades dentro de uma instituição.

# AS REGRAS

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. Além disso, reflete a identidade cultural e plural do CIEDS e os compromissos assumidos junto aos seus públicos interessados, sejam eles colaboradores, beneficiários, financiadores, parceiros, fornecedores, comunidade, outras organizações não governamentais, organismos internacionais ou Governo.

É direito e dever de cada colaborador, associado e prestador de serviços do CIEDS contribuir para que este Código seja respeitado e implementado no seu dia-a-dia. Se houver qualquer dúvida sobre a tomada de decisão em suas atividades, denúncias, sugestões, ou caso entenda que o Código tenha sido desrespeitado de alguma forma, encaminhe seus questionamentos à Diretoria de Gente e Cultura ou à Direção da Instituição, através do canal de comunicação “Fale Conosco” no site do CIEDS, que possibilita o anonimato.

O Código de Ética do CIEDS é revisado sistematicamente de forma participativa e reeditado sempre que necessário. A sua atualização é de responsabilidade do Círculo de Gente e Cultura, a revisão é de responsabilidade da Diretoria de Gente e Cultura e sua aprovação é de responsabilidade da Presidência da Instituição e da Direção Executiva, que deverá, tão logo seja possível, registrar em assembleia ordinária com os associados as alterações promovidas.

Os princípios, valores e condutas aqui descritos compõem as regras básicas para um agir ético. Tais premissas devem ser observadas como orientações de comportamento em situações da vida profissional ou em decorrência dela.

# 1. PRINCÍPIOS

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 promoção da diversidade, seja ela de crença, 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.

São princípios fundamentais adotados na operação e implementação das atividades do CIEDS:

- Atuar promovendo a diversidade; bem como estimulando a ampliação das percepções de mundo e o exercício cotidiano de inclusão e solidariedade;
- Repudiar qualquer forma de discriminação;
- Respeitar e valorizar cada pessoa, em sua individualidade, integridade, privacidade e dignidade;
- Adotar os princípios da equidade, da integridade, da prestação de contas, da legalidade, da moralidade, da impessoalidade, da publicidade e da eficiência;
- Realizar ações na perspectiva da construção de uma sociedade mais justa e democrática;
- Desenvolver as atividades reconhecendo e valorizando os interesses e direitos de todas as partes interessadas;
- Prover condições de trabalho decentes, respeitando as legislações concernentes e remunerando de acordo com valores praticados por instituições assemelhadas e com as previsões orçamentárias dos projetos;
- Promover e fomentar o acesso à informação sobre direitos das crianças e dos adolescentes, bem como de canais de denúncia e rede de apoio e suporte para as famílias e vítimas de qualquer violência (negligência e abandono, física, psicológica, sexual, institucional, trabalho infantil, tráfico de crianças e adolescentes), para a prevenção e enfrentamento;
- Atuar em favorecimento aos colaboradores estimulando a realização de denúncias quanto ao assédio moral no ambiente de trabalho;
- Atuar com transparência junto aos públicos interessados, publicizando o desempenho operacional, técnico e financeiro por meio do Relatório Anual de Atividades e do Balanço Contábil, sendo este regularmente auditado por agência profissional externa, devidamente credenciada para esse fim;
- Adotar os princípios da responsabilidade social em todas as instâncias de atuação, considerando-a uma questão estratégica da instituição;
- Considerar e avaliar críticas e propostas de todos os públicos interessados, objetivando a melhoria contínua da atuação da instituição;

- Manter canais formais, para recepção, encaminhamento e processamento de opiniões, sugestões, reclamações, críticas e denúncias, neste caso, garantido o anonimato, sobre transgressões éticas provenientes dos diversos públicos de relacionamento da instituição;
- Considerar dúvidas e hesitações como possibilidades de crescimento pessoal;
- Apoiar e incentivar processos de desenvolvimento de recursos humanos, possibilitando manter os colaboradores confiantes e competitivos no mercado de trabalho prezando o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional;
- Incentivar a ampliação e o aprimoramento das redes de relacionamento;
- Não apoiar partidos políticos, nem contribuir para o financiamento de grupos cujas atividades visam promover interesses de partidos políticos. Este mesmo princípio aplica-se às organizações religiosas.

## 2. COMPROMISSOS

**a) Alcance da Missão**

Toda a atuação do CIEDS será direcionada para aumento da confiança no futuro dos públicos beneficiados pelos projetos, articulação de redes e promoção da prosperidade, que para nós é compreendida como mais saúde, mais educação, mais cidadania, melhor renda, bem estar e, acima de tudo, confiança no futuro, pautando-se sempre no fortalecimento e na contribuição com as políticas públicas concernentes. Tendo em vista a construção de redes para a prosperidade de pessoas, de comunidades e da sociedade e tendo como base o conhecimento, a cooperação e o empoderamento, visando a contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, equitativa e democrática.

Entendemos como “confiança no futuro” a situação em que um cidadão tem a certeza que seu país conecta, em redes, as instituições públicas, privadas e sociais na promoção de políticas e serviços efetivos e justos.

**b) Obediência à Lei**

O CIEDS, seus associados, colaboradores, prestadores de serviço eventuais e seus voluntários comprometem-se a atuar em conformidade com a Constituição Federal de 1988 e com as demais leis e regulamentos implementados no país e a legislação internacional aplicável.

**c) Padrões de Conduta Éticos**

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

**d) Zelar pelo Propósito, Missão e Valores**

Todos os integrantes do CIEDS, sejam eles pertencentes ao corpo de associados, à Diretoria, ao corpo das Áreas Fim e Meio e/ou de Apoio, bem como os prestadores de serviço eventuais, têm o compromisso de zelar pelo propósito, visão, missão, valores e pela imagem da instituição, de manter postura integralmente compatível com esses valores, bem como de atuar em defesa dos interesses dos beneficiários, parceiros e instituição.

**e) Melhoria Contínua**

Os integrantes do CIEDS, tanto individualmente quanto compondo o coletivo institucional, comprometem-se com o processo de melhoria contínua das condições de implantação e consolidação dos princípios e dos valores propugnados neste Código de Ética e tendo como premissa o modelo de Gestão Prosperidade 360°

**f) Ética na Cadeia de Valor**

O CIEDS está comprometido com o estabelecimento de relacionamentos que sejam mutuamente benéficos com governos, instituições públicas não governamentais (nacionais e internacionais) e com empresas que adotem princípios éticos e valores compatíveis com os da instituição. Este compromisso também se aplica ao conjunto de fornecedores da instituição.

**g) Transparência**

A transparência é um compromisso permanente da instituição com:

- Público interno, facilitando e incentivando o diálogo e a participação responsável;
- Público externo, com a publicização das realizações demonstradas em Relatórios de Atividades e Balanços Contábeis regularmente publicados e respaldados por Auditorias realizadas por agência profissional externa e por meio do Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil - MROSC.

**h) Honestidade**

Compromete-se com a implementação e difusão de práticas institucionais de prevenção e combate a toda forma de corrupção (suborno, tráfico de influência, favorecimentos indevidos, etc), lavagem de dinheiro, fraudes e demais atos ilícitos ou criminosos.

Esta premissa está em consonância com a Lei nº 12.846/13 (Lei brasileira anticorrupção), que dispõe sobre a responsabilização objetiva e atribui penalidades administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, bem como estabelece proibições

e penalidades severas para esses atos de corrupção e fraude em licitações, e em especial com a Lei sobre Práticas de Corrupção no Exterior (FCPA – Foreign Corrupt Practices Act), dada à complexidade e necessidade em atender aos requisitos internacionais.

Conforme previsto no Código Penal Brasileiro, corrupção pode ser entendida como a prática, direta ou indireta, contra à Administração Pública, a fim de obter ou conceder vantagem, favores ou benefícios. De modo que são inadmissíveis no CIEDS: vantagem indevida, pagamento para facilitações (taxas de urgência) e tráfico de influências.

É vedado ainda o pagamento de despesas, oferta de brindes, presentes, viagens, hospedagens, refeições de negócios e convites de entretenimento à Agentes Públicos, com o intuito de influenciar um ato ou decisão em benefício do CIEDS ou como forma de recompensa de algum favor. Vale ressaltar que esta regra se estende aos familiares e pessoas próximas do Agente Público, uma vez que pode configurar tentativa de corrupção.

Esperamos que esse compromisso não seja somente do CIEDS, como também de todos aqueles com os quais nos relacionamos, para que ajam sempre dentro dos mais elevados padrões de ética e conduta.

### i) Responsabilidades Social e Ambiental

Para o CIEDS, a responsabilidade social e ambiental é empregada em diversos setores da instituição, buscando sempre o impacto positivo no meio ambiente a fim de garantir a conscientização da sustentabilidade. Assumimos o compromisso de forma ambientalmente e socialmente correta, seguindo os princípios dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

### j ) Comunicação e Participação

O CIEDS acredita que os mecanismos de comunicação e de participação adotados em seu modelo de gestão criam as condições necessárias e favoráveis para que os valores e princípios disseminados por este Código de Ética efetivem-se no cotidiano de suas atividades.

O CIEDS favorece um ambiente aberto às iniciativas individuais e à participação de todos os públicos, nessa perspectiva mantém uma estrutura flexível e enxuta, com poucos níveis hierárquicos e um forte relacionamento horizontal.

Dentre as várias estratégias utilizadas pela instituição para garantir um processo eficaz de comunicação e participação, destaca-se o mecanismo das “portas e telas 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, aos especialistas e ao coordenador 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 formalidade.

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 equipes coesas e fortemente comprometidas com os resultados e princípios da instituição.

**k) 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 e multiplicar saberes;
- Busca de soluções de modo autônomo;
- Atitude de compartilhar conhecimentos com outros colegas e de submeter as próprias ideias à crítica sistemática;
- Habilidade em promover as necessárias reflexões entre a teoria e a prática, daí extraindo novos modos de conduta profissional.

**l) O Reconhecimento da Competência**

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

**m) 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 participantes dos projetos.

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 garante o alinhamento das atividades realizadas às demandas sociais de cada localidade e, por outro, cria um vínculo de responsabilidade para com a implementação das ações, sendo ambos os fatores causas de impacto favorável na perenidade dos resultados.

**n) Compromisso pela Saúde e Segurança do Trabalho**

O CIEDS entende a Legislação da Segurança do Trabalho através das Leis, Decretos, Estatutos, Regimentos, Portarias e Resoluções com a finalidade de proteger a integridade física e psíquica dos colaboradores e a organização contra indenizações, ações trabalhistas e outros, com a finalidade de alcançar a excelência no que se diz respeito ao  trabalhador/prestação de serviço.

Acompanhamos a saúde, integridade física e psíquica dos colaboradores através dos ASO – Atestado de Saúde Ocupacional, treinamentos específicos (uso de EPI) e informações através dos programas de segurança (PPRA e PGR, atual substituto do PPRA)[2], Termo de Responsabilidade Saúde e Segurança no Teletrabalho e Termo de Responsabilidade Viagem a Trabalho o Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho - LTCAT.

**o) Do Compromisso do CIEDS para prevenção e o enfrentamento ao Abuso à Exploração Sexual contra a Criança e o Adolescente**

Programa de Prevenção ao Abuso e Exploração Sexual (PPAES):

Todas as formas de Exploração e Abusos Sexuais são violações dos direitos humanos e uma arbitrariedade de uma posição de poder sobre uma população vulnerável. A Constituição Federal em seu Artigo 227 estabelece prioridade absoluta para as crianças e adolescentes, assegurando no ordenamento jurídico interno os compromissos promulgados pelo Brasil a partir da Convenção sobre os Direitos das Crianças e seus protocolos facultativos. Desta forma é dever das organizações governamentais e Organizações da Sociedade Civil (OSCs), responder devidamente às denúncias, articular redes de apoio e ampliar os esforços para a prevenção das violências. Neste contexto, o CIEDS compartilha e é corresponsável pela prevenção e enfrentamento às violências contra crianças e adolescentes,  envolvendo e articulando uma rede de proteção que assegure, em todos os projetos que implementa, que crianças e adolescentes, tenham acesso aos serviços e equipamentos da rede, como preconizado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, chamado Programa de Prevenção ao Abuso e Exploração Sexual (PPAES).

*2 - Para mais informações, acesse o link:*

# 3. COLABORADORES

Considerando por princípio que “pessoas são importantes”, é natural que os profissionais indicados para funções de direção, gerência e/ou coordenação possuam essa mesma convicção e, mais, que possuam **habilidades e competências** necessárias para lidar com pessoas a partir de relacionamentos maduros e baseados no respeito mútuo. O CIEDS compromete-se com a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, que se caracteriza por confiança e respeito mútuos, responsabilizando a todos pelo desempenho e pela reputação da instituição.

Para o exercício de suas atividades, o CIEDS recruta, contrata e promove colaboradores somente com base nas qualificações, competências e habilidades necessárias para o trabalho a ser executado.

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

As discrepâncias de desempenho em relação ao que foi contratado são tratadas de forma individualizada, procedendo-se uma análise conjunta das causas que deram origem ao desempenho não desejado. Se dessa análise decorrer a necessidade de desligamento do quadro funcional do CIEDS, a decisão deverá ser tomada consensualmente entre o gestor imediato, a Diretoria de Gente e Cultura, a Direção Executiva e o responsável pela área, garantido o direito da ampla defesa e do contraditório.

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

Quanto a este item, vale destacar alguns compromissos do CIEDS:

- O cumprimento de toda a legislação trabalhista aplicável;
- 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 a aprimorar a qualidade do trabalho;
- Não manter vínculo empregatício com colaborador que tenha promovido qualquer tipo de violação aos direitos de crianças e adolescentes, com destaque ao abuso e à exploração sexual, bem como trabalho infantil ou escravo, a partir da avaliação e escuta realizada pela Comissão de Ética;
- Não manter vínculo empregatício com colaborador que tenha, comprovado, ter cometido qualquer tipo de violência, como assédio moral, sexual, ético, psíquico a partir da escuta dos colaboradores por meio da Comissão de Ética. Todos os colaboradores Todos os colaboradores deverão ter seus direitos garantidos, independentemente de cargos ocupados ou tempo de atuação na instituição. Esse princípio é também aplicável àqueles que atuam nas suas dependências como temporários ou prestadores de serviços.

- Não manter parcerias ou contratar fornecedores que se utilizem de qualquer forma de trabalho forçado, sendo este infantil ou análogo à escravidão e exploração sexual de crianças e adolescentes, a partir da avaliação e escuta realizada pela Comissão de Ética [3] .

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 condutas esperadas de qualquer associado, colaborador ou profissional que esteja atuando em nome do CIEDS:

- Respeitar, cumprir e difundir integralmente as premissas e condutas desse código de ética;
- Cumprir com empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu contrato de trabalho, aproveitar as oportunidades de capacitação permanente, avaliar-se sistematicamente e aprender com os erros seus ou de outrem;
- Agir de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção com todas as pessoas com as quais se relacionam, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais;
- Manter uma relação de respeito com os públicos interno e externo, considerando a diversidade humana e cultural;
- Respeitar a propriedade intelectual e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por colegas, independentemente de sua posição hierárquica;
- Informar qualquer risco à integridade das pessoas e do meio ambiente, ao negócio, à imagem, à reputação e ao patrimônio da instituição ao seu superior hierárquico ou à área responsável, que deverá tomar as medidas cabíveis para análise e tomada de decisão sobre o assunto junto à Comissão de Ética[4];
- Respeitar a legislação vigente, políticas, normas, diretrizes e padrões do modelo de Gestão Prosperidade 360° e do seu Código de Ética;
- Denunciar qualquer tipo de violação de direitos humanos, em especial o trabalho infantil, o abuso e a exploração sexual de crianças e adolescentes, bem como o assédio no ambiente de trabalho. Esta denúncia deve ser acompanhada pela Comissão de Ética, que deverá tomar as medidas cabíveis para análise e tomada de decisão sobre o assunto;
- Respeitar a legislação vigente, políticas, normas, diretrizes e padrões do Sistema de Gestão Integrado do CIEDS e do seu Código de Ética, a partir de diagnóstico realizado pela Comissão de Ética.

*3 - Disponível na página 31 deste documento. Item 11 “medidas disciplinares”*
*4 - Disponível na página 31 deste documento. Item 11 “medidas disciplinares”*

## 4. FORNECEDORES

A relação com nossos fornecedores será caracterizada pela observância dos preceitos do Código de Ética. O CIEDS pratica a livre concorrência, a transparência e a imparcialidade no processo de contratação. Buscamos fornecedores que:

- Promovam prevenção e combate ao trabalho forçado ou compulsório e/ou infantil, pedofilia, discriminação, assédio moral e/ou sexual, sonegação tributária, corrupção e lavagem de dinheiro;
- Tenham políticas internas e/ou programas de inclusão social, código de conduta, responsabilidade empresarial, política ambiental de gerenciamento ou minimização dos impactos ambientais relacionados ao seu negócio, e ações que promovam a valorização da diversidade, equidade e capacitação para o emprego de pessoas com deficiência, aprendizes e livre associação;
- Façam gestão dos riscos econômicos, sociais, trabalhistas, tributários e ambientais em sua cadeia de fornecimento, visando à continuidade do negócio;
- Incentivem internamente e à sua cadeia de fornecimento a contratação de pequenos e médios fornecedores locais para o desenvolvimento econômico;
- Tenham e recomendem aos seus fornecedores que tenham um código de conduta no que se refere às relações pessoais e comerciais;
- Cumpram e recomendem aos seus fornecedores o pagamento pontual e correto de suas obrigações com seus colaboradores, práticas que visem garantir salários que satisfaçam aos padrões mínimos da categoria da região e sejam suficientes para atender às necessidades básicas, e garanta condições de saúde e segurança previstas por lei aos seus empregados e trabalhadores terceirizados, bem como o pagamento pontual e correto de suas obrigações tributárias.

## 5. MEIO AMBIENTE

Considerando sua natureza educacional, o CIEDS trabalhará em parceria com o governo, com outras organizações da sociedade civil, empresas e comunidades para promover cuidados ambientais; aumentar o entendimento de sustentabilidade ambiental 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 salutares para as gerações futuras. Essa deve ser uma ação com características transversais que perpassam o conjunto de programas e projetos implementados pela instituição.

Nos comprometemos a buscar o uso consciente dos recursos naturais e utilizá-los da forma mais sustentável possível, e que não gere resíduos agressivos ao meio ambiente, ou garantir o tratamento adequado dos mesmos, estimulando a adoção de boas práticas de responsabilidade ambiental por parte dos colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes.

## 6. PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO

No que diz respeito à produção do conhecimento, o CIEDS segue as determinações da Lei do Direito Autoral, Nº 9.610 de 19 de fevereiro de 1998 e Lei Nº 12.853 de 14 de agosto de 2013, 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 colaboradores e/ou prestadores de serviços eventuais. Quando elas decorrem de demandas provenientes dos programas e projetos da instituição, utiliza-se 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; conforme termos do artigo 5º, VIII, alínea H da Lei nº 9610/98.

O CIEDS não detém a titularidade do direito de autoria, nem se responsabiliza pelos conceitos e opiniões emitidos por colaboradores, prestadores de serviço eventuais, consultores, voluntários e ex-colaborado-

res expressos em produções intelectuais (artigos, monografias, conferências, vídeos e outros materiais audiovisuais, redes sociais, etc) nos casos em que eles tenham sido produzidos por exclusiva iniciativa do(s) autor(es). Nesses casos, a menção ao CIEDS ou às atividades realizadas sob a responsabilidade da instituição deverá ser objeto de aprovação formal pela Direção Executiva do CIEDS, antes da divulgação da obra por quaisquer meios, sejam eles físicos ou virtuais.

## 7. PROPRIEDADE, MANUSEIO DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS

Todas as informações produzidas no decurso da implementação e operacionalização das atividades do CIEDS são de propriedade institucional observada a LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), N° 13.709 de 14 de agosto de 2018.

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

Com relação ao uso da rede institucional e dos meios digitais, algumas condutas devem ser observadas pelo conjunto dos colaboradores, associados e/ou terceiros:

- Não fazer uso particular para atividades comerciais de compra e venda, oferta de serviços e/ou propaganda;
- Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que viole leis de direitos autorais ou de propriedade pessoal, intelectual ou que cause danos morais, ou seja, ofensivo a pessoas, ou que contrarie os princípios éticos do CIEDS;
- Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que tenha conteúdo pornográfico, de exploração sexual de crianças e adolescentes, racista, homofóbico, sexista, contra a liberdade religiosa ou que atentem contra a diversidade;
- Não fazer uso de anonimato para envio de mensagens ou postagem de conteúdos;
- **Não praticar atividades de caráter político-partidário, religioso, de ganho financeiro, "correntes" e autoajuda.**

## 8. INFORMAÇÕES SIGILOSAS E CONDUTAS DIGITAIS

No transcorrer das atividades, é possível ter acesso às informações confidenciais a respeito do CIEDS ou de seus colaboradores, parceiros e/ou beneficiários. Tais informações são sigilosas e não podem ser divulgadas a ninguém de fora do CIEDS e tampouco serem utilizadas em benefício próprio.

Toda informação disponibilizada ao colaborador, em razão do desempenho de suas funções e atividades, incluindo, todas e quaisquer informações orais e/ou escritas, transmitidas e/ou divulgadas pela instituição, será considerada confidencial, restrita e de propriedade da instituição. Vale ressaltar que todos os colaboradores vinculados às atividades envolvidas no âmbito do CIEDS estão submetidos à política de privacidade.

Para proteção dos dados são utilizadas ferramentas e soluções tecnológicas de segurança na sua infraestrutura de servidores e sistemas, quanto à essa temática mais informações estão disponíveis nos termos de uso em cada uma das plataformas do CIEDS. A obrigação de manter o sigilo das informações confidenciais é de propriedade exclusiva do CIEDS e deverá permanecer, mesmo após a rescisão contratual com base na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)  N° 13.709, de 14 de Agosto de 2018.

## 9. REPRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL

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

Em casos específicos, especialmente quando da interlocução com parceiros, essa 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, este compromisso implica em delegação de autoridade, razão porque os colaboradores investidos dessa responsabilidade estão impedidos de assumir compromissos formais em nome do CIEDS.

Com relação ao relacionamento com imprensa, qualquer contato deverá ter a autorização expressa e formal de superiores hierárquicos e anuência da área de Comunicação.

# 10. CONDUTAS

São condutas vedadas a qualquer associado, colaborador ou profissional que esteja atuando em nome do CIEDS:

- Praticar qualquer forma de discriminação;
- Não respeitar a diversidade e a multiplicidade de opiniões e saberes;
- Tolerar qualquer forma de violação de direitos humanos, em especial o trabalho infantil, o abuso e a exploração sexual de crianças e adolescentes, bem como o assédio no ambiente de trabalho ou condições de trabalho perigosas para a saúde, além de abusos físicos e psicológicos;
- Pressionar subordinados para que prestem serviços de ordem pessoal;
- Assediar sexualmente ou moralmente colaboradores ou beneficiários;
- Ofender e ameaçar explícita ou disfarçadamente subordinados e pares;
- Apresentar trabalhos ou ideias de colegas sem conferir-lhes o respectivo crédito;
- Usar o nome do CIEDS ou o próprio cargo para obter benefícios pessoais ou vantagens para parentes ou terceiros;
- Insinuar, solicitar, exigir, aceitar, oferecer, prometer, dar qualquer tipo de favor, vantagem, benefício, doação, gratificação ou propina, para si ou para outra pessoa, como contrapartida de atividades suas ou de terceiros;
- Levar consigo cópia de informações, processos, metodologias, softwares, entre outros do CIEDS, ainda que tenham sido desenvolvidos pelo empregado em seu ambiente de trabalho, por se tratar de furto de propriedade intelectual;
- Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiro, obtida em razão das atividades exercidas;
- Manter com os fornecedores vínculos comerciais e pessoais que possam influenciar a tomada de decisão e comprometer a isenção do CIEDS e o atendimento aos princípios enunciados neste Código;
- Consumir, distribuir, comprar ou vender drogas ilícitas ou estar sob o efeito dessas substâncias durante a jornada de trabalho;
- Consumir, distribuir, comprar ou vender álcool ou estar sob o efeito dessa substância durante a jornada de trabalho;
- Aliciar autoridades, funcionários públicos, permissionários de serviço público ou candidatos a cargos eletivos por meio de presentes ou de vantagens pessoais, seja para facilitar negócios, seja para que cumpram as próprias obrigações legais ou apressem rotinas, porque tais expedientes constituem formas de corrupção, além de configurarem infrações penais;
- Oferecer presentes a agentes públicos ou privados em troca de benefícios pessoais.

- Ambiente de interação e troca de informações, a internet e em especial as redes sociais demandam postura cautelosa por parte de nossos colaboradores. A emissão de opiniões em nome do CIEDS e o compartilhamento de informações sensíveis não devem ocorrer, bem como deve-se evitar a utilização de linguagem ofensiva ou a alusão a nossa marca em mensagens ou publicações. Espera-se ainda que se preservem as organizações com as quais interagimos.

- O CIEDS se compromete de forma responsável a veiculação da imagem do colaborador em suas ações digitais e materiais publicados.

- As senhas e acessos aos sistemas eletrônicos do CIEDS são pessoais e intransferíveis. É responsabilidade de cada colaborador protegê-los, sendo que seu uso compartilhado é terminantemente proibido.

- Os colaboradores devem direcionar seus esforços à guarda e conservação dos bens adquiridos pelo CIEDS e empregá-los exclusivamente em função do negócio. É seu dever prevenir danos, evitar o mau uso e cuidar para que não ocorram perdas ou desvios.

- Em ambiente externo os bens do CIEDS estão sob a responsabilidade do colaborador e requerem maior atenção. Além dos próprios notebooks, celulares e outros equipamentos, as informações neles armazenadas são também parte integrante do patrimônio a ser preservado.

## 11. MEDIDAS DISCIPLINARES

O não cumprimento dos compromissos e ou condutas estabelecidos neste Código de Ética dará causa a ação disciplinar instaurada pela Diretoria de Gente e Cultura ou 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 forem objeto da ação. Nesse caso, será estabelecida Comissão de Ética que contará com representação de colaboradores de, pelo menos, duas áreas. A coordenação da Comissão de Ética é de responsabilidade da Diretoria de Gente e Cultura.

- Todo colaborador deverá assinar o Termo de Compromisso acerca deste código, o qual será disponibilizado pelo seu superior imediato ou pela área de Recursos Humanos. Desta forma, todo colaborador tem obrigação de conhecer, entender, cumprir e zelar pelo cumprimento deste código.

- Não será aceita, em nenhuma hipótese, ou sob nenhum argumento, a alegação de desconhecimento das diretrizes constantes do presente código. É de responsabilidade de cada um buscar atualizar-se a respeito dessas informações.

Pensamos no direcionamento da Comissão de Ética da seguinte forma:

**Comissão de Ética:** Acrescentar algum representante do GT de Diversidade ou Círculo de Geração de Valor ou consultor externo.

**Definição:** Esta é a principal instância responsável por deliberar sobre os assuntos tratados no Canal de Denúncia e zelar pelo cumprimento do Código de Ética.

Suas principais atribuições são:

- Promover e incentivar a compreensão do Código de Ética;
- Patrocinar medidas educativas para a conscientização e a prática dos princípios e das diretrizes do Código de Ética;
- Discutir e esclarecer dúvidas de interpretação do Código de Ética;
- Avaliar, debater e deliberar sobre os resultados das análises dos relatos recebidos pelo Canal de Denúncia, bem como posicionar-se perante violações do Código de Ética.
- Definição de processo e prazo para de todo o andamento sobre a denúncia.

## 12. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Código de Ética abrange os membros da Diretoria, os ocupantes de funções gerenciais, os colaboradores, os estagiários e os prestadores de serviços do CIEDS, constituindo compromisso individual e coletivo de cumpri-lo e fomentar seu cumprimento, em todas as ações realizadas e em relações às partes interessadas.

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

No processo de ambientação de novos colaboradores ou outra denominação que venha a ser utilizada, a instituição promoverá ampla divulgação deste Código.

Ao se confrontar com eventuais situações não contempladas neste Código deve-se buscar, junto aos superiores hierárquicos ou por meio da Diretoria de Gente e Cultura, a orientação sobre a conduta adequada à situação. Os casos omissos serão avaliados pela Diretoria do CIEDS, garantindo a ampla participação de todos os setores envolvidos, a partir de diagnóstico da Comissão de Ética.

Mesmo depois de implantado, permanecerá vivo este Código, em aberto para receber toda e qualquer proposta de reformulação e melhoria, que será avaliada pela Direção Executiva e Gente e Cultura. Após aprovação, o Código será devidamente encaminhado para divulgação.

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

ATiVA
027

# GLOSSÁRIO

**Associados -** Pessoas que são membros associados da organização;

**Diretores -** Pessoas que têm como função a direção da organização;

**Trabalho Infantil**[5] **-** Atividades econômicas e/ou atividades de sobrevivência, com ou sem finalidade de lucro, remuneradas ou não, realizadas por crianças ou adolescentes em idade inferior a 16 anos, ressalvada a condição de aprendiz a partir dos 14 anos, independentemente da sua condição ocupacional.

**Trabalho Escravo**[6] **-** Considera-se trabalho realizado em condição análoga à de escravo a que resulte das seguintes situações, quer em conjunto, quer isoladamente: a submissão de trabalhador a trabalhos forçados; a submissão de trabalhador a jornada exaustiva; a sujeição de trabalhador a condições degradantes de trabalho; a restrição da locomoção do trabalhador, seja em razão de dívida contraída, seja por meio do cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, ou por qualquer outro meio com o fim de retê-lo no local de trabalho; a vigilância ostensiva no local de trabalho por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho; a posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

**Abuso Sexual -** Toda ação que se utiliza da criança ou do adolescente para fins sexuais, seja conjunção carnal ou outro ato libidinoso, realizado de modo presencial ou por meio eletrônico, para estimulação sexual do agente ou de terceiro.

**Exploração Sexual -** Uso da criança ou do adolescente em atividade sexual em troca de remuneração ou qualquer outra forma de compensação, de forma independente ou sob patrocínio, apoio ou incentivo de terceiro, seja de modo presencial ou por meio eletrônico.

**Violência Física -** Ação infligida à criança ou ao adolescente que ofenda sua integridade ou saúde corporal ou que lhe cause sofrimento físico;

**Violência Psicológica - a)** Qualquer conduta de discriminação, depreciação ou desrespeito em relação à criança ou ao adolescente mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, agressão verbal e xingamento, ridicularização, indiferença, exploração ou intimidação sistemática (bullying) que possa comprometer seu desenvolvimento psíquico ou emocional;

**b)** O ato de alienação parental, assim entendido como a interferência na formação psicológica da criança ou do adolescente, promovida ou induzida por um dos genitores, pelos avós ou por quem os tenha sob sua autoridade, guarda ou vigilância, que leve ao repúdio de genitor ou que cause prejuízo ao estabelecimento ou à manutenção de vínculo com este;

**c)** Qualquer conduta que exponha a criança ou o adolescente, direta ou indiretamente, a crime violento contra membro de sua família ou de sua rede de apoio, independentemente do ambiente em que cometido, particularmente quando isto a torna testemunha;

**Violência Institucional**[7] **-** Praticada por instituição pública ou conveniada, inclusive quando gerar revitimização.

**Assédio Moral**[8] **-** Consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) servidor(a), o(a) empregado(a), o(a) estagiário(a) ou grupo de servidores(as) e empregados(as) a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.

**Assédio sexual**[9] - É definido por lei como o ato de "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"

**Direitos Humanos**[10] **-** 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.

**Fornecedores**[11] **-** É toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.

**Prestadores de Serviços Eventuais -** É a Pessoa Física ou Jurídica (PJ) que presta algum tipo de serviço em troca de remuneração financeira sem vínculo empregatício.

**Funcionário de Governo -** É todo aquele empregado de uma administração estatal.

**Suborno -** Ato ilícito que consiste na ação de induzir alguém a praticar determinado ato em troca de dinheiro, bens materiais ou outros benefícios particulares.

**Corrupção -** Ato de se utilizar indevidamente de uma posição de influência para obter vantagens ou mesmo realizar alguma ação que é considerada ilegal de acordo com as leis vigentes.

---

*7 - Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13431.htm*
*8 -Fonte: Senado Federal - https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual*
*9 -Fonte: Senado Federal - https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual*
*10 - Fonte - UNICEF - https://www.unicef.org/brazil/o-que-sao-direitos-humanos*
*11 - Fonte: Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios - https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/consumidor-x-fornecedor*

# TERMO DE COMPROMISSO

## RECIBO DE ENTREGA DO CÓDIGO DE ÉTICA E DISCIPLINA

Eu, _____,
colaborador (a) do CIEDS (Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável),
recebi na data de hoje, o Código de Ética e Disciplina desta Instituição.

Rio de Janeiro,
_____ de _____ de 20___.

Assinatura:

_____
CPF: _____

# FICHA TÉCNICA

Elaborado por
**Débora Silva**
**Fernanda Colmenero**
**Heloisa Graciana**
**Kaique Barboza**

Revisado por
**Fábio Muller**
**Roselene Souza**

Aprovado por
**Fábio Müller**
**Vandré Brilhante**
**Roselene Souza**

Design e diagramação
**Guilherme Nascimento**

Código do documento
**POL-GC - Política de Gente e Cultura CIEDS**

**Revisão - 06/2022**

# CANAIS DE COMUNICAÇÃO

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 11 3105-2229

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


**@ciedsbrasil**

**/ciedsbrasil**

**ciedsbrasil**

CIEDS