



Código de Ética Institucional



Centro Integrado de Estudos e Programas
de Desenvolvimento Sustentável

Código de Ética Institucional

Elaborado por

Valéria Marinho

(Gerente Administrativo/Recursos Humanos)

Revisado por

Roselene Souza

(Gerente de Governança)

Aprovado por

Vandré Brillhante

(Diretor Presidente)

Fábio Müller

(Diretor Executivo)

Código do documento

POL-SGI-CEI-03

Revisão: 01

Emissão: 09/2016

Sumário

Apresentação Institucional.....	7
1. Objetivo.....	8
2. Abrangência	8
3. Referências	9
4. Definições	9
5. Procedimento/Método.....	10
5.1 Princípios.....	12
5.2 Compromissos	14
5.3 Funcionários	18
5.4 Meio Ambiente	21
5.5 Produção do Conhecimento.....	22
5.6 Propriedade e Manuseio da Informação.....	23
5.7 Informações Sigilosas.....	24
5.8 Representação Institucional	24
5.9 Condutas Vedadas	25
5.10 Medidas Disciplinares	26
5.11 Das Disposições Finais.....	27

Apresentação Institucional

O CIEDS é uma organização da sociedade civil, fundado em 1998, sem fins lucrativos, filantrópica, com sede na cidade do Rio de Janeiro e que atua em diversos municípios do Brasil com diferentes parceiros institucionais, que pauta sua atuação pela convivência harmoniosa com a diversidade, seja ela de credo, etnia, gênero, orientação sexual, concepção político-ideológica e/ou condição econômica.

Suas ações e projetos possuem caráter socioassistencial e são prestados de forma gratuita, continuada e planejada para os usuários e para quem deles necessitar, sem discriminação, conforme previsão da Lei 12.101/2009 e visam conjuntamente: fortalecer mecanismos de proteção social por meio de ações de: proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; amparo às crianças e aos adolescentes carentes; promoção da integração ao mercado de trabalho; vigilância socioassistencial, que visa a analisar territorialmente a capacidade protetiva das famílias e nelas a ocorrência de vulnerabilidades, de ameaças, de vitimizações e danos; habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e promoção de sua integração à vida comunitária e à defesa de direitos, visando a garantir o pleno acesso aos direitos no conjunto das provisões socioassistenciais.

1. Objetivo

O Código de Ética do CIEDS é um conjunto de diretrizes e normas que têm por objetivo garantir o atendimento a seus valores: atuar **colaborativamente e em redes**, fomentar a **inovação**, incentivar o desenvolvimento de **nossas equipes**, respeitar 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 corroborar os princípios de atuação da instituição: equidade, prestação de contas, legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência.

2. Abrangência

O Código de Ética aplica-se a todas as pessoas que compõem os quadros funcionais do CIEDS, seja como funcionários 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 ou contribuem para as atividades da instituição.

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

3. Referências

POL-SGI-02 – Sistema de Gestão Integrado – CIEDS

POL-SGI-RH-04 – Política de Recursos Humanos CIEDS

CLT – Consolidação de Leis Trabalhistas - DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.

CCT – SENALBA Rio 2016/2017

4. Definições

Ética: Conjunto de regras e preceitos de ordem valorativa e moral de um indivíduo, de um grupo social ou de uma sociedade que motivam, distorcem, disciplinam ou orientam 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 isonomicamente, sem quaisquer discriminações benéficas ou detrimetosas 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.

.....

5. Procedimento/Método

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 do CIEDS e os compromissos assumidos junto aos seus públicos interessados, sejam eles funcionários, beneficiários, financiadores, parceiros, fornecedores, comunidade, outras organizações não governamentais ou Governo.

É direito e dever de cada funcionário, associado e prestador de serviços do CIEDS contribuir para que este Código seja respeitado e implementado. Se houver qualquer dúvida sobre a tomada de decisão em suas atividades, ou caso entenda que o Código tenha sido desrespeitado de alguma forma, encaminhe seus questionamentos à Gerência de Governança ou à Direção da Instituição, através do canal de comunicação “Fale Conosco” no site do CIEDS, que possibilita incluso 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 da Gestão Administrativa, a revisão é de responsabilidade da Gerência de Governança e sua aprovação de responsabilidade da Presidência da Instituição e da Direção Executiva, que deverá, tão logo seja possível, registrar em assembleia ordinária com os associados às 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.

5.1 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 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.

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

- *Atuar promovendo a convivência harmoniosa com a diversidade;*
- *Repudiar qualquer forma de discriminação;*
- *Respeitar e valorizar cada pessoa, em sua individualidade, integralidade, privacidade e dignidade;*
- *Adotar os princípios da equidade, 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;*
- *Promover a diversidade, estimulando a ampliação das percepções de mundo e o exercício cotidiano da tolerância e da solidariedade;*

- *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;*
- *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;*
- *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, que garantam o anonimato, para recepção, encaminhamento e processamento de opiniões, sugestões, reclamações, críticas e denúncias 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 funcionários satisfeitos e 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;*
- *Não apoiar partidos políticos, nem contribuir para o financiamento de grupos cujas atividades visam a promover interesses de partidos políticos. Este mesmo princípio aplica-se às organizações religiosas.*

5.2 Compromissos

a) Alcance da Missão

Toda a atuação do CIEDS será direcionada para aumentar a confiança no futuro dos públicos beneficiados pelos projetos, promover a participação cidadã dos beneficiários e fortalecer a Política Nacional de Assistência Social e as organizações da sociedade civil de base comunitária. Pautando-se sempre numa perspectiva de construção de redes para a prosperidade de pessoas, de comunidades e da sociedade, tendo como base o conhecimento, a cooperação e o empoderamento, visando a contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e democrática.

b) Obediência à Lei

O CIEDS, seus associados, funcionários, prestadores de serviço eventuais e seus voluntários comprometem-se a atuar em conformidade com as leis e os regulamentos do País e a legislação internacional aplicável.

c) Padrões de Conduta Éticos

As operações do CIEDS serão conduzidas com honestidade, integridade e abertura, com respeito pelos direitos humanos e interesses dos funcionários, 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 compatível com esses valores, bem como de atuar em defesa dos interesses dos beneficiários, parceiros e da 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 no Sistema de Gestão Integrado.

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:

- *o público interno, facilitando e incentivando o diálogo e a participação responsável;*
- *o 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.*

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.

i) Responsabilidades Social e Ambiental

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

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 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 gerentes das áreas 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 Contínuo de Competências

A instituição fomenta um processo de desenvolvimento contínuo 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;*
- *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 funcionário 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.

5.3 Funcionários

Considerando por princípio “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 habilidade necessária para lidar com pessoas a partir de relacionamentos maduros e baseados no respeito mútuo. O CIEDS compromete-se com a diversidade no ambiente de trabalho, que se caracteriza por confiança e respeito mútuos corresponsabilizando a todos 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 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 a 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, o RH, 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;*
- *O cumprimento da Convenção Coletiva do sindicato de classe;*
- *A liberdade de associação e direito à negociação coletiva;*

- *A prática de remuneração com valores compatíveis aos de mercado;*
- *Todos os funcionários terão liberdade para apresentar críticas construtivas e sugestões visando a aprimorar a qualidade do trabalho;*
- *Não manter parcerias ou contratar fornecedores que se utilizem de qualquer forma de trabalho forçado, compulsório ou infantil;*
- *Todos os funcionários são merecedores de respeito, 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.*

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, funcionário ou profissional que esteja atuando em nome do CIEDS:

- *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;*
 - *Respeitar a legislação vigente, políticas, normas, diretrizes e padrões do Sistema de Gestão Integrado do CIEDS e do seu Código de Ética.*

5.4 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 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 salutaras para as gerações futuras.

5.5 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 funcionários e/ou prestadores de serviços eventuais. Quando elas decorrerem 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 emitidas por funcionários, prestadores de serviço eventuais, consultores, voluntários e ex-funcionários expressas 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.

5.6 Propriedade e Manuseio da Informação

Todas as informações produzidas no decurso da implementação e operacionalização das atividades do CIEDS são de propriedade institucional.

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 funcionários, associados e/ou terceiros:

- *Não fazer uso particular para atividades comerciais de compra e venda, oferta de serviços nem propaganda;*
- *Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que viole leis de direitos autorais ou de propriedade 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.*

5.7 Informações Sigilosas

No transcorrer das atividades, é possível ter acesso às informações confidenciais a respeito do CIEDS ou de seus 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.

A obrigação de manter o sigilo das informações confidenciais e de propriedade exclusiva do CIEDS deverá permanecer, mesmo após a rescisão contratual com o CIEDS.

5.8 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 Gerência de Governança.

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 funcionários 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.

5.9 Condutas Vedadas

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

- *Praticar qualquer forma de discriminação;*
- *Tolerar qualquer forma de trabalho degradante (infantil, forçado, entre outros) 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 empregados 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;*
- *Ofertar presentes a agentes públicos ou privado em troca de benefícios pessoais.*

5.10 Medidas Disciplinares

O não cumprimento dos compromissos e ou condutas 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. Nesse caso, será estabelecido Comissão de Ética que contará com representação

de funcionários de, pelo menos, duas áreas. A coordenação da Comissão de Ética é de responsabilidade da Gerência de Governança.

5.11 Das Disposições Finais

O presente Código de Ética abrange os membros da Diretoria, os ocupantes de funções gerenciais, os funcionários, 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 relações as partes interessadas.

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

No processo de ambientação de novos funcionários 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 Gerência de Governança, 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.

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 Gerência de Governança. 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.

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: _____



www.cieds.org.br

Rio de Janeiro

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

Avenida Rio Branco, 04, 7º andar
Centro - Rio de Janeiro
CEP: 20090-903
55 21 3553-3031

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
CEP: 62870-000
55 85 3348-0486

