

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

2019



Museu da Língua Portuguesa

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO _____ 4

2. ABRANGÊNCIA _____ 7

- 2.1 Visitantes 7
- 2.2 Colaboradores 7
- 2.3 Parceiros 8
- 2.4 Fornecedores 8
- 2.5 Serviços terceirizados 8

3. RELACIONAMENTO EXTERNO _____ 9

- 3.1 Poder público 9
- 3.2 Sociedade civil 9
- 3.3 Imprensa 10

4. ADOÇÃO DE BOAS PRÁTICAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE INTERNO _____ 12

- 4.1 Ética 12
- 4.2 Convivência no trabalho 13
- 4.3 Transparência 13
- 4.4 Responsabilidade e profissionalismo 14
- 4.5 Áreas comuns de convivência 15
- 4.6 Saúde e segurança 15
- 4.7 Sustentabilidade econômica, social e ambiental 16

5. DIRETRIZES A SEREM OBSERVADAS POR COLABORADORES E DIRIGENTES _____ 17

- 5.1 Assédio e discriminação 17
- 5.2 Contratação de parentes 17

- 5.3 Combate à corrupção 18

- 5.4 Consumo de bebidas alcoólica e drogas ilícitas 18

- 5.5 Fumantes 19

- 5.6 Atividades sindicais e políticas 19

- 5.7 Refeições, viagens e hospedagens 19

- 5.8 Recebimento de brindes e benefícios 20

- 5.9 Gestão de conflitos de interesses 20

- 5.10 Gestão das informações 21

6. PRESERVAÇÃO DO PATRIMÔNIO _____ 24

- 6.1 Responsabilidade com o patrimônio e com a
reputação da organização 24
- 6.2 Proteção do acervo dos museus 25
- 6.3 Confiabilidade dos registros contábeis e financeiros 26

7. RELAÇÕES COM TERCEIROS _____ 27

- 7.1 Comprometimento dos terceiros com os princípios
e valores do IDBrasil 27
- 7.2 Patrocínio e doações 27
- 7.3 Órgãos de controle 28

8. GESTÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE 30

- 8.1 Comitê de Ética e Compliance 30
- 8.2 Compliance Officer 31
- 8.3 Canal de Ética 32
- 8.4 Processo de investigação e aplicação de penalidades 32

9. ATUALIZAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA _____ 33

10. VIGÊNCIA _____ 34

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

1. APRESENTAÇÃO

O IDBrasil é uma associação de direito privado sem fins lucrativos que tem como finalidade criar, manter e administrar espaços culturais, educacionais e desportivos, propagando conhecimento entre os membros da sociedade. A organização, qualificada como Organização Social da área da cultura no Estado de São Paulo, é responsável pela gestão do Museu do Futebol e do Museu da Língua Portuguesa, ambos sediados na cidade de São Paulo, por meio de contratos de gestão firmados com a Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Governo do Estado.

Para o desempenho das ações que lhe são atribuídas, o IDBrasil adotará o presente Código de Ética e Conduta. O documento, que integra as diretrizes de responsabilidade social do IDBrasil, reúne normas de conduta norteadoras da atuação da organização e de seus colaboradores no dia a dia, em conformidade com as melhores práticas de atuação. O Código direciona as atitudes e o comportamento da entidade junto a seus diversos públicos e áreas de relacionamento e disponibiliza informações sobre o Comitê de Ética e Compliance e sobre o Canal de Ética.

As regras aqui apresentadas são uma referência institucional que devem orientar a conduta pessoal e profissional de cada um dos colaboradores do IDBrasil, de modo a zelar pela ética e transparência na condução de seus relacionamentos e pelo regular cumprimento das normas anticorrupção, estabelecidas pela Lei nº 12.846/13 (alterada pela MP nº 703/15), regulamentada pelo Decreto nº 8.240/15.

O seguimento das diretrizes do Código de Ética e Conduta contribui para o aperfeiçoamento da gestão e o alcance dos objetivos estratégicos do IDBrasil. Busca proporcionar um ambiente de trabalho profícuo, no qual se

Museu do Futebol

cultive a valorização da diversidade, o respeito às identidades individuais de seus colaboradores e o estímulo à inovação.

Aplica-se igualmente aos prestadores de serviços habituais e contratados para a realização de trabalho temporário e às demais pessoas que venham a atuar, em qualquer situação, no exercício de atividades próprias do IDBrasil, sendo responsabilidade da organização divulgar o Código às instituições e pessoas envolvidas.

Os colaboradores devem receber uma cópia do presente Código de Ética e Conduta e assinar o respectivo termo de recebimento.

O Código de Conduta deve, ainda, ser disponibilizado aos parceiros e a quaisquer interessados através de sua publicação na página web do IDBrasil (www.idbrasil.org.br).



2. ABRANGÊNCIA

O presente Código de Ética e Conduta aplica-se aos:

2.1 Visitantes

A ética, a cordialidade e o respeito devem estar presentes no relacionamento com os visitantes dos museus. Atender às demandas e necessidades dos visitantes e contribuir para a ampliação de seus conhecimentos e sua formação cultural e social é parte das finalidades da organização. Da mesma forma, espera-se que os visitantes tenham um comportamento ético e adequado no relacionamento com os funcionários do IDBrasil.

O atendimento público nos museus deve ser realizado com o estrito cumprimento de todos os requisitos legais com relação ao meio ambiente, segurança, saúde, acessibilidade aos espaços administrados e responsabilidade social.

Especial atenção e cuidados adequados devem ser disponibilizados a pessoas com deficiência, garantindo-lhes a acessibilidade, e aos menores até 12 anos e adolescentes entre 12 e 18 anos, com observância dos direitos assegurados pelo Estatuto da Criança e do Adolescente.

O atendimento a menores e adolescentes contempla o direito, com prioridade, a informação, cultura, lazer, esportes, diversões, espetáculos e produtos e serviços que respeitem sua condição particular de pessoas em desenvolvimento. Esta prioridade lhes assegura a primazia no recebimento de proteção e socorro e a precedência de atendimento nos serviços públicos.

2.2 Colaboradores

Este Código de Ética e Conduta é de cumprimento obrigatório para todos os colaboradores, sendo eles: conselheiros, diretores, funcionários, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e voluntários.

É dever dos gestores assumir o papel de conduzir o engajamento da equipe nos valores e princípios consagrados neste Código.

2.3 Parceiros

A ética, o respeito e a transparência devem reger o relacionamento com os parceiros, que deverão observar os princípios deste Código de Ética e Conduta.

2.4 Fornecedores

Os fornecedores devem ser tratados com respeito e equidade e devem observar a legislação aplicável a suas atividades, bem como as normas internas de compras e contratações do IDBrasil. O IDBrasil deverá buscar fornecedores que atuem em sintonia com os princípios expressos nesse documento.

O IDBrasil tem compromisso com a lisura e transparência nos processos de seleção, compra e contratação de produtos e serviços, e, posteriormente, na execução e gestão dos respectivos contratos. Observará nos processos de seleção os critérios estabelecidos em suas normas internas e na legislação pertinente.

Considera-se que os fornecedores devem atuar com idoneidade no cumprimento de todos os requerimentos legais e que devem combater práticas de corrupção nas esferas pública e privada, levando em consideração que os recursos geridos pela organização são públicos.

O IDBrasil não tolera, ainda, a utilização de mão de obra infantil ou trabalho escravo ou análogo à escravidão, ou qualquer violação dos direitos humanos.

2.5 Serviços terceirizados

Os colaboradores das empresas prestadoras de serviços terceirizados, quando em trabalho nas instalações do IDBrasil, devem observar as normas deste Código de Ética e Conduta, cabendo à organização exigir das empresas contratadas a necessária capacitação das pessoas que devem com ela interagir.

3. RELACIONAMENTOS EXTERNOS

3.1 Poder público

O IDBrasil se submete aos controles exercidos pela Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Estado de São Paulo como contraparte nos contratos de gestão que possui com a pasta. Adicionalmente, por utilizar verba pública, pode ser fiscalizado pelos órgãos de controle, entre os quais, o Tribunal de Contas do Estado de São Paulo.

É dever de todos os colaboradores atender corretamente os agentes públicos que, no exercício de suas funções, atuem como responsáveis pela condução de investigação ou fiscalização da execução de contratos firmados com o poder público.

3.2 Sociedade civil

As coleções dos museus são a expressão do patrimônio cultural e natural das comunidades das quais procedem e, neste sentido, revelam afinidades sólidas com suas identidades. Desse modo, a sociedade civil é destinatária final das ações do IDBrasil e a ampliação do relacionamento e do diálogo neste âmbito é objetivo permanente da entidade. A atuação da organização parte do pressuposto que ela deve exercer um papel relevante no desenvolvimento social e na valorização da cidadania.

Considera-se que o diálogo irá ocorrer, com frequência, através da internet e mediante interação nas redes sociais, sendo a página web administrada pelo IDBrasil um importante veículo de comunicação institucional com a sociedade.

A alta exposição em redes sociais é um fator relevante e faz surgir a necessidade das organizações regulamentarem as normas de comportamento sociais a serem observadas por todos seus dirigentes, colaboradores e terceiros que se relacionem com o IDBrasil, preservando as informações confidenciais, coibindo informações imprecisas ou incorretas e evitando danos ou prejuízos à imagem da organização e dos museus sob sua administração.

Neste sentido, a divulgação de quaisquer informações nestas mídias que possa comprometer a imagem da organização, de sua equipe ou de suas atividades fim deve ser evitada e pode se constituir em infração passível de punição.

Neste campo, deverão ser seguidas as diretrizes e orientação do Núcleo de Comunicação e Desenvolvimento Institucional do IDBrasil, cabendo a este Núcleo a gestão de informações nas mídias sociais.

3.3 Imprensa

O IDBrasil valoriza a liberdade de imprensa e a transparência em suas ações, pautando o relacionamento com a imprensa de forma transparente e respeitosa para garantir a projeção de uma imagem que seja coerente com os valores do IDBrasil e dos equipamentos que administra. Desta forma, a organização compromete-se a divulgar informações com dados corretos e de forma transparente e tempestiva, respeitando os preceitos éticos e legais que permeiam o diálogo e observadas as normas e políticas internas de divulgação e uso da informação.

As comunicações com a Imprensa serão realizadas necessariamente pelo Núcleo de Comunicação e Desenvolvimento Institucional ou sob sua coordenação.

Sempre que um colaborador for contatado pela imprensa, deve transferir a demanda para o Núcleo de Comunicação e Desenvolvimento Institucional, que saberá lidar com a demanda de acordo com os interesses do IDBrasil.

Apenas integrantes autorizados pela gestão do IDBrasil podem falar em nome da instituição e fazer comentários à imprensa ou responder às questões recebidas por meio das mídias sociais ou de outros veículos de comunicação. Referida autorização deve ser sempre expressa, por decisão da Diretoria ou da Coordenadoria de Comunicação e Desenvolvimento Institucional.



Museu do Futebol

4. ADOÇÃO DE BOAS PRÁTICAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE INTERNO

Para o cumprimento de suas finalidades, o IDBrasil observará os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, transparência, economicidade e eficiência.

4.1 Ética

A ética permeia todo o Código de Ética e Conduta e congrega todos os princípios que devem ser observados. É uma responsabilidade de todos e extrapola o campo de atuação dos colaboradores em seus relacionamentos internos e externos, alcançando fornecedores, parceiros, patrocinadores e usuários dos serviços. Entre estes princípios encontram-se:

- a. respeito à individualidade das pessoas, privacidade, dignidade, integridade física, psíquica e moral;
- b. prática de trabalho em equipe e estímulo à cultura do coletivo e da cooperação;
- c. respeito às informações privadas das pessoas;
- d. conhecimento e cumprimento de normas e leis;
- e. preservação da imagem, da reputação e do patrimônio do IDBrasil e dos equipamentos sob sua gestão;
- f. uso adequado das informações e predisposição ao compartilhamento dos conhecimentos úteis à boa gestão da organização;
- g. compromisso de lealdade, confiabilidade, profissionalismo, transparência e honestidade junto ao IDBrasil e à sociedade.

Entende-se por conduta antiética:

- a. prejudicar deliberadamente a reputação de outros funcionários;
- b. ser conivente ou omissor com a má conduta e comportamento inadequado de outro colaborador ou membro da entidade;
- c. usar o acesso corporativo à internet e ao e-mail corporativo

para negócios externos, atividades ou manifestações ilegais, antiéticas ou inadequadas ao ambiente de trabalho, tais como jogos de azar, pornografia, homofobia, racismo e outros;

d. usar informações do IDBrasil ou ferramentas de trabalho em benefício próprio ou para favorecer terceiros;

e. propiciar o vazamento de informações privilegiadas;

f. compartilhar informações privilegiadas com fornecedores, ou praticar atos que favoreçam a concorrência desleal ou condutas anticompetitivas;

g. realizar palestras, seminários ou trabalhos acadêmicos sobre as atividades do IDBrasil sem autorização prévia;

h. atuar em situações que possam gerar conflitos de interesses com o poder público ou o IDBrasil, pela oposição de seus interesses particulares, ou de terceiros, aos interesses da organização;

i. deixar de comunicar à gestão do IDBrasil a existência de parentesco ou vínculo familiar em relação a colaboradores e/ou prestadores de serviços eventualmente contratados.

4.2 Convivência no trabalho

Um bom ambiente no trabalho é construído de forma colaborativa e depende da atitude de todos os colaboradores. As relações interpessoais devem ser caracterizadas por respeito, diálogo, acolhimento e coleguismo, sendo responsabilidade de todos garantir um ambiente que valorize a harmonia e o respeito à diversidade de gênero, raça, orientação sexual, cultura, crença religiosa e outras individualidades, e que contribua para o aperfeiçoamento pessoal de cada um. Desta forma, é proibido ofender colaboradores ou provocar uma situação que possa levar a qualquer tipo de confronto.

4.3 Transparência

Todas as ações, parcerias e os resultados da organização devem ser acessíveis à sociedade civil, assim como aos órgãos públicos e de fiscalização.

Os conteúdos divulgados por qualquer meio devem ser verdadeiros e estar em conformidade com as leis vigentes.

O IDBrasil assume o compromisso de dar publicidade a suas atividades, bem como aos resultados obtidos, sendo que os colaboradores envolvidos na elaboração e divulgação das informações devem assumir estas responsabilidades, garantindo a fidedignidade das mesmas.

Os colaboradores, assim como os parceiros, devem manter a confidencialidade de informações não públicas, sendo vedada sua divulgação sem autorização do gestor responsável pela informação.

A Lei 13.853 de 8 de julho de 2019, que trata da proteção de dados e privacidade, estabelece limites que restringem o universo das informações que podem ser comunicadas externamente. Para o cumprimento da Lei, o IDBrasil poderá adotar procedimentos específicos para guarda e/ou divulgação de dados de terceiros.

4.4 Responsabilidade e profissionalismo

A equipe do IDBrasil mantém comprometimento com a qualidade e a busca pelo melhor desempenho possível no exercício de suas atividades, devendo manter-se atualizada quanto aos conhecimentos e informações necessários ao trabalho, de forma a atingir as metas e os resultados esperados pela entidade. Deve, adicionalmente, cumprir integralmente o Código de Ética Profissional correspondente à sua profissão, sendo que todos os colaboradores da organização são responsáveis por manter a integridade e a imagem da instituição.

Os colaboradores devem levar em conta que as melhores soluções surgem do trabalho em conjunto com colegas e parceiros. Para ser eficaz, o trabalho em equipe exige colaboração, cooperação e compartilhamento.

Todos os colaboradores da organização são responsáveis pelas suas ações e decisões perante a entidade, devendo prestar contas sempre que necessário.

4.5 Áreas comuns de convivência

Para uma convivência proveitosa e benéfica a todos nos ambientes de trabalho, é necessário que os colaboradores se comprometam adequadamente com boas práticas coletivas, dentre as quais podemos citar:

- a. manter as estações de trabalho organizadas;
- b. evitar tom de voz alto em conversas, em grupo ou por telefone, para evitar incômodos às pessoas próximas;
- c. utilizar as salas de reunião disponíveis para realização de reuniões coletivas;
- d. utilizar locais adequados para alimentação e descanso;
- e. não utilizar palavras, opiniões, expressões de cunho pessoal que ofendam ou agridam os valores expressos nesse Código, tendo como respaldo a legislação vigente, como apontado no item 4.2.

Os cuidados no uso das áreas comuns de convivência se aplicam também a ambientes contíguos às áreas de trabalho, como refeitório e outros.

4.6 Saúde e segurança

O IDBrasil cumpre todos os programas legais de controle médico de saúde ocupacional e programas de prevenção de riscos ambientais. No entanto, a colaboração de todos é fundamental para assegurar condições de trabalho saudáveis e para prevenir riscos que possam comprometer a saúde de seus colaboradores.

Da mesma forma, a instituição gerencia um programa de gestão de riscos e conta com um conjunto de normas e procedimentos que tem por objetivo garantir a segurança no ambiente de trabalho, para os colaboradores, visitantes, prestadores de serviços e todos aqueles que visitam as instalações dos museus geridos pelo IDBrasil. É importante que todos os colaboradores conheçam as normas de segurança e observem rigorosamente as recomendações dos Núcleos de Operações e Infraestrutura e Gestão de Recursos Humanos.

4.7 Sustentabilidade econômica, social e ambiental

A preocupação com a sustentabilidade do IDBrasil ao longo do tempo deve se ampliar a todos os seus colaboradores. A preservação da imagem da instituição e a observância dos princípios da economicidade e eficiência são partes essenciais desta sustentabilidade. Ela não está restrita a uma área ou equipe dentro do IDBrasil, mas deve estar presente na condução de todas as atividades, permeando processos, decisões e atitudes.

O caminho para a sustentabilidade, no caso do IDBrasil, tem por principais pilares a viabilidade econômica e o desempenho de uma função social de alta relevância para a sociedade. Estes pilares devem orientar as ações dos colaboradores e especialmente das suas principais lideranças. O equilíbrio do meio ambiente se insere na sustentabilidade global, sendo necessária a busca pela racionalização no uso dos recursos ambientais, determinando a adoção de procedimentos de redução de consumo de água e energia e a redução e manejo dos resíduos.

5. DIRETRIZES A SEREM OBSERVADAS POR COLABORADORES E DIRIGENTES

5.1 Assédio e discriminação

O IDBrasil não tolera o assédio de qualquer espécie.

Todos os colaboradores e parceiros, assim como os demais envolvidos com o IDBrasil, devem ser tratados de maneira igualitária e serão protegidos das ações de assédio ou discriminação.

São consideradas condutas discriminatórias a serem reprimidas pela instituição todas aquelas previstas na legislação brasileira e que propiciem assédio e intimidação contra qualquer pessoa em razão da idade, cor, raça, ascendência, nacionalidade, religião, gênero, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, posição econômica, social, ideológica e/ou política, deficiência e qualquer outra característica protegida por lei.

O tratamento sem qualquer tipo de preconceito deve ser extensivo a visitantes e terceiros que se relacionem com a entidade.

Repudia-se igualmente o bullying ou o assédio moral, caracterizado como uma conduta abusiva que possa causar constrangimento ou humilhação e afetar a integridade psíquica ou física do colaborador, visitante e de terceiro que se relacione com o IDBrasil.

5.2 Contratação de parentes

A contratação de pessoal será regida pelo regulamento interno de recrutamento seleção de pessoal, conforme Manual de Recursos Humanos, e deverá seguir critérios impessoais e objetivos, em total observância ao art. 37 da Constituição Federal.

O IDBrasil não contratará parentes com vínculo consanguíneo ou com vínculo por afinidade até o terceiro grau de diretores e conselheiros da entidade.

Não é permitido decidir/interferir sobre o desenvolvimento da carreira profissional dos colaboradores baseado em relações pessoais.

5.3 Combate à corrupção

O IDBrasil está sujeito à Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013) e ao decreto de regulamentação da mesma (Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015).

Nestas condições, os colaboradores não devem prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, qualquer pagamento ou outra vantagem indevida a agente público ou terceiro a ele relacionado, com a intenção de favorecer o IDBrasil ou com a expectativa de obter eventual favorecimento pessoal no futuro. O favorecimento pode ser considerado como qualquer tentativa de influenciar a decisão ou ato do agente público no exercício de sua função. Da mesma forma, os colaboradores não devem, como pessoas físicas, aceitar vantagens ou benefícios que lhes sejam oferecidos por terceiros que se relacionem ou pretendam se relacionar com o IDBrasil.

É vedado aos colaboradores financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática de atos de corrupção. Assim como fica proibido fraudar, manipular ou impedir processos de seleção, públicos ou não, ou a execução de contratos administrativos; e manipular ou fraudar as informações e o registro das atividades realizadas pela instituição.

5.4 Consumo de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas

O consumo de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas é proibido no ambiente de trabalho, seja nas dependências do IDBrasil ou em trabalhos externos, sendo passível de penalidades previstas em legislação trabalhista e penal. O colaborador também não deverá comparecer ao ambiente de trabalho sob o efeito do uso de álcool ou de drogas ilícitas.

A proibição no tocante a bebidas alcoólicas não se aplica por ocasião da realização de eventos sociais comemorativos destinados à difusão das atividades dos museus junto à sociedade ou autoridades externas, ou em momentos de confraternização entre os funcionários, sempre com autorização prévia da direção.

5.5 Fumantes

O IDBrasil respeita a legislação que proíbe o uso de cigarros em ambientes fechados e de uso coletivo, em cumprimento à Lei 9.294 de 15 de julho de 1996.

O fumo deve ocorrer em ambientes externos, nos intervalos legais permitidos pela legislação trabalhista e, em qualquer caso, não deve prejudicar o desenvolvimento das atividades profissionais.

5.6 Atividades sindicais e políticas

O ambiente de trabalho no IDBrasil deve ser neutro e apartidário e as ações neste campo devem ocorrer sempre em caráter pessoal, sem que causem qualquer interferência neste ambiente.

O IDBrasil não pertence a nenhum tipo de organização política. Entretanto, reconhece o direito de livre associação por parte de seus colaboradores, o que inclui a filiação a sindicatos ou partidos políticos, ficando claro, não obstante, que é vedada a propaganda política ou iniciativas que visem influenciar os demais colaboradores em prol de partidos ou candidatos. Da mesma forma, não é permitida a utilização do horário de trabalho, dos recursos e ativos da entidade para este tipo de atividade.

É proibida a veiculação de qualquer forma de propaganda política nas instalações, veículos, material impresso e publicações da instituição.

5.7 Refeições, viagens e hospedagens

As viagens a serem realizadas pelos colaboradores no desempenho de suas funções devem ser de interesse da entidade, precedidas de justificativa suficiente e observar a Política de Viagens Nacionais e Internacionais do IDBrasil, bem como as diretrizes do contrato de gestão quando a atividade for realizada no âmbito da parceria firmada com o poder público.

O IDBrasil deverá gerenciar adequadamente os custos correspondentes, realizando a análise de alternativas com observância de economicidade,

mas assegurando aos colaboradores condições adequadas de conforto e segurança.

Quando necessários, os gastos com refeição durante as viagens ou participação em eventos locais, serão pautados com observância da razoabilidade e proporcionalidade.

5.8 Recebimento de brindes e benefícios

Os colaboradores não estão autorizados a usar suas funções para ofertar ou aceitar vantagens de qualquer natureza, em seu nome ou de seus familiares, de pessoas físicas ou jurídicas, privadas ou públicas, que tenham ou pretendam ter relações com o IDBrasil.

São consideradas exceções a esta regra o recebimento de brindes que não tenham valor comercial ou aqueles distribuídos a título de cortesia para propaganda e divulgação habitual, sempre compatíveis com as boas práticas comerciais e quando tiverem um valor estimado de até R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), atualizado anualmente pelo IPCA/IBGE.

As dúvidas relativas ao recebimento ou oferecimento de cortesias deverão ser encaminhadas ao Comitê de Ética e Compliance, que também será o responsável pela recepção das cortesias recebidas em desacordo com esse Código, situação em que se definirá o melhor encaminhamento (por exemplo, envio a instituições filantrópicas e culturais).

5.9 Gestão de conflitos de interesses

Os interesses pessoais não devem afetar os processos internos de tomada de decisões. É essencial discernir, em situações concretas, os objetivos pessoais dos interesses da entidade, prevenindo a ocorrência de conflitos de interesse. Estes conflitos surgem quando interesses particulares possam influenciar uma ação ou decisão profissional.

Nestas condições, os colaboradores devem se abster de qualquer atividade que envolva ou possa envolver conflito de interesses que comprometam a sua imparcialidade.

A título exemplificativo, menciona-se como situação de conflito:

- a. a participação do colaborador ou membro de sua família, como pessoa física ou jurídica, em uma transação que inclua o IDBrasil;
- b. participar direta ou indiretamente no comércio de bens do patrimônio cultural e natural que possam pertencer aos museus operados pelo IDBrasil;
- c. promover a condução de negócios pessoais no horário de expediente ou com o uso de instalações e equipamentos da organização;
- d. a prática de atividades externas que envolvam a disponibilização de informações sigilosas que pertençam aos museus ou ao IDBrasil;
- e. exercer influência para contratação de empresa prestadora de serviços na qual o colaborador possua interesses;
- f. os colaboradores não devem competir com os museus operados pelo IDBrasil na aquisição de patrimônio cultural que possa vir a integrar as coleções dos museus;
- g. exercer tarefa ou responsabilidade externa que afete o seu desempenho funcional.

Em situações de possíveis conflitos, quando surgirem dúvidas, o Comitê de Ética e Compliance deve ser consultado.

5.10 Gestão das informações

Os colaboradores devem manter sigilo sobre informações, fatos ou operações de natureza estratégica ou comercialmente sensível, a que tenham acesso no exercício de suas atividades.

Os colaboradores não estão autorizados a divulgar informações que não tenham a característica de pública, sem autorização prévia do gestor responsável.

Para realização de palestras externas, workshops ou cursos que excedam as atividades rotineiras das unidades organizacionais que compõem o IDBrasil, haverá necessidade de prévia autorização da Diretoria.

As informações em arquivo eletrônico ou impressas devem ser armazenadas preferencialmente na rede do IDBrasil ou em arquivos das áreas

competentes e devidamente estruturadas para permitir o acesso por parte dos colaboradores e de terceiros, observados os devidos cuidados na definição do compartilhamento destas informações. O arquivamento eletrônico deve ser feito na rede do IDBrasil e/ou em drive virtual (nuvem) e de acordo com os padrões adotados para cada projeto ou tema.

Todos os arquivos, sistemas e aplicativos, base de dados e trabalhos desenvolvidos no decorrer das atividades profissionais dos colaboradores pertencem ao IDBrasil e devem permanecer em sua posse, mesmo após o desligamento do colaborador.

A teal-tinted background image showing the upper portion of classical columns with ornate capitals, likely from a museum or historical building.

6. PRESERVAÇÃO DO PATRIMÔNIO

6.1 Responsabilidade com o patrimônio e a reputação da organização

Os colaboradores devem zelar pela integridade dos bens e recursos da instituição ou sob sua guarda e, sobretudo, do acervo museológico.

Todos os colaboradores devem ser responsáveis por proteger a imagem da organização.

O uso de recursos como celulares corporativos, notebooks, desktops, tablets, rádios, copiadoras, impressoras, materiais de escritório, projetores, entre outros, deve se realizar de forma consciente para atender a fins estritamente profissionais e auxiliar o desenvolvimento das atividades rotineiras da organização. A utilização desses equipamentos, da rede, acesso a e-mail, internet, softwares e aplicativos, usuário e senha, deve ser feita de acordo com a Política de Tecnologia da Informação do IDBrasil. Dessa forma, os colaboradores devem abster-se de usar estes recursos para atividades particulares, antiéticas, inadequadas ou ilegais ou mesmo para a divulgação de informações não autorizadas.

O acesso à internet, ao telefone e o uso do correio eletrônico, bem como dos recursos de geração, armazenamento, processamento e consulta à informação deve ser direcionado à atividade profissional dos colaboradores.

A combinação login, senha e caixa postal é de responsabilidade e uso único e exclusivo dos colaboradores e, em consequência, estes elementos devem ser zelados com toda diligência.

É vedado o download de material da internet motivado por fins não intrínsecos às atividades desempenhadas no IDBrasil quando possam colocar em risco o acervo de dados e o acesso às informações. Não será tolerado o uso da internet para a propagação de notícias falsas (fake news).

Os colaboradores devem se abster de práticas que coloquem em risco a segurança das informações eletrônicas.

Os colaboradores se declaram cientes de que os equipamentos eletrônicos de uso corporativo poderão ser inspecionados a qualquer tempo, autorizando o monitoramento de todas as pastas e arquivos contidos no computador de sua utilização, bem como e-mails, telefones e celulares corporativos.

6.2 Proteção do acervo dos museus

É responsabilidade de todos os colaboradores do IDBrasil proteger e promover o patrimônio cultural, material e imaterial dos museus sob a responsabilidade da entidade, em benefício da sociedade e de seu desenvolvimento, respeitados os direitos de personalidade e os de propriedade intelectual de terceiros.

Os museus sob gestão do IDBrasil possuem ou devem possuir suas respectivas Políticas de Acervo, que são documentos norteadores da aquisição, acesso, gestão e descarte de itens que compõem os acervos arquivísticos, bibliográficos e museológicos, de natureza material ou imaterial. Cabe exclusivamente aos núcleos responsáveis pela gestão de acervo dos museus toda e qualquer transação relacionada a estes acervos, que seguirão as normativas legais vigentes.

O zelo pelo uso de imagens do acervo, no que se refere ao respeito aos direitos do autor e direitos de imagem, no entanto, é de responsabilidade de todos os colaboradores.

Este zelo pela proteção legal deve se estender a todos os arquivos digitais, às licenças e aos softwares utilizados bem como a programas, exposições e atividades.

Para a preservação do acervo dos museus, o IDBrasil deverá manter de forma atualizada a catalogação de todos os bens e informações inerentes a suas coleções, garantindo a salvaguarda digital das informações e arquivos, bem como facilidades para a busca.

Os colaboradores do IDBrasil e sobretudo seus gestores devem conhecer e observar o Código de Deontologia do ICOM para os museus, assim como a legislação nacional e estadual que disciplina as atividades dos museus.

6.3 Confiabilidade dos registros contábeis e financeiros

As normas e práticas de contabilidade devem ser observadas rigorosamente, gerando registros fidedignos e tempestivos dos atos e fatos ocorridos, permitindo uma base uniforme de dados para auditoria, avaliação e divulgação da atividade operacional do IDBrasil. O mesmo cuidado deverá ser observado no registro das transações financeiras, dos contratos e na gestão dos recursos humanos.

Em especial, os gestores dos contratos de gestão firmados com a Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Estado de São Paulo deverão zelar pela fidedignidade dos dados referentes a receitas e despesas e pela observância dos Planos de Trabalho.

Os demonstrativos econômico-financeiros anuais serão divulgados na página web do IDBrasil, assim como relatórios de auditoria e relatórios relacionados às atividades no âmbito das parcerias firmadas com o poder público.

7. RELAÇÕES COM TERCEIROS

Consideram-se terceiros aos quais se aplicam os dispositivos deste item os fornecedores, prestadores de serviços, empresas terceirizadas, parceiros, patrocinadores e doadores.

7.1 Comprometimento dos terceiros com os princípios e valores do IDBrasil

As relações com terceiros serão pautadas pelas diretrizes deste Código de Ética e Conduta, razão pela qual assinarão manifestação de conhecimento deste documento com a recomendação da sua observância a fim de evitar a ocorrência de irregularidades e garantir contratações pautadas com os princípios éticos do contratante.

Os canais para recebimento de denúncia informados pelo IDBrasil deverão ser comunicados de toda e qualquer suspeita de prática de atos de corrupção cometidos por colaboradores ou dirigentes do IDBrasil.

Os contratos do IDBrasil deverão conter a obrigação de respeito à legislação anticorrupção, a observância das diretrizes deste Código de Ética e Conduta aplicáveis à relação comercial e outras normas internas da organização aplicáveis à situação específica.

7.2 Patrocínios e doações

O IDBrasil capta recursos para complementar e ampliar os aportes recebidos por meio dos contratos de gestão que mantém com a Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Estado de São Paulo visando expandir os benefícios de sua atuação junto à sociedade.

Neste quesito deve comprometer-se a atuar com transparência e de forma idônea, observando os preceitos legais aplicáveis. A captação pode ocorrer na forma de patrocínio, doação ou permuta. Os recursos captados devem ser aplicados, exclusivamente, em benefício das atividades do IDBrasil ou para a realização dos projetos culturais aos quais foram destinados.

É vedado aos colaboradores receber ou oferecer aos patrocinadores e doadores qualquer vantagem indevida visando algum tipo de favorecimento.

7.3 Órgãos de controle

É dever de todos os colaboradores atender corretamente os agentes públicos que, no exercício de suas funções, atuem como responsáveis pela condução de investigação ou fiscalização das atividades do IDBrasil ou execução de contratos firmados com o poder público.



8. GESTÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE

Este Código de Ética e Conduta integra o Programa de Integridade do IDBrasil e tem o propósito de implementar e consolidar os valores e políticas que promovam padrões éticos e de integridade em suas atividades, para total rejeição de atos ilegais, ilegítimos e de corrupção. Possui caráter preventivo, a fim de evitar a ocorrência de práticas antiéticas ou corruptas, bem como prevê medidas corretivas para comportamentos no ambiente organizacional que violem seus princípios.

O IDBrasil deve, em suas decisões e atividades, atender às legislações federal, estadual e municipal, além das normas internacionais e nacionais aplicáveis a suas atividades museológicas.

8.1 Comitê de Ética e Compliance

O IDBrasil possui um Comitê de Ética e de Compliance cujo objetivo é difundir na organização os valores e princípios deste Código de Ética e Conduta, interpretar e decidir sobre questões referentes à sua aplicação. Trata-se de um Comitê com independência para conduzir investigações e apurar denúncias, com a atribuição de processar e julgar os casos de violação do Código e de impor as sanções disciplinares e penalidades cabíveis.

As medidas disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

- Advertência verbal
- Advertência formal (carta)
- Suspensão por até 30 dias
- Demissão sem justa causa
- Demissão com justa causa
- Abertura de processo judicial formal

A aplicação das medidas disciplinares se fará em função da gravidade da infração e não necessariamente seguirá a sequência constante do item acima.

A aplicação das sanções observará as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando aplicável, podendo também ser instaurado procedimento de averiguação próprio para apuração da ocorrência.

Cabe ao Comitê interpretar os dispositivos desse Código, suprir eventuais lacunas e orientar a atuação do responsável pelas atividades de compliance na organização.

O Comitê, instância interna ligada diretamente ao Conselho de Administração, é composto por três membros titulares e um suplente, escolhidos dentre membros do Conselho de Administração e/ou Conselho Consultivo, sendo um dos titulares um conselheiro representante dos funcionários. O comitê conta com o apoio do Compliance Officer para assessorá-lo.

Caberá ao Conselho de Administração fixar o tempo do mandato dos indicados para o Comitê e promover a indicação dos novos membros ao término de cada mandato.

8.2 Compliance Officer

O Compliance Officer atua como uma unidade operacional que exerce as atividades compreendidas no compliance e no Programa de Integridade do IDBrasil. Para tanto, interage com todas as unidades organizacionais da instituição e executa as seguintes atividades complementares:

- a. gestão dos serviços terceirizados do Canal de Ética;
- b. deve conduzir os processos de investigação interna das denúncias apresentadas e submeter os resultados ao Comitê de Ética e Compliance;
- c. é responsável pela divulgação do Código de Ética e Conduta na organização
- d. deve elaborar relatórios mensais sobre as atividades do Compliance Officer;
- e. deve assessorar o Comitê em temas de compliance e integridade.

8.3 Canal de Ética

O IDBrasil disponibiliza um Canal de Ética independente, preparado para receber comunicações/denúncias de colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços ou outros stakeholders, devendo orientar, quando for o caso, a instauração de processos internos de investigação a serem submetidos ao Comitê.

As informações sobre potenciais irregularidades podem ser comunicadas através dos contatos indicados no website do IDBrasil (telefone, e-mail), de empresa gestora do Canal de Ética.

Na gestão do canal é garantido o sigilo relativo à identidade de quem a ele recorre.

As denúncias também poderão ser apresentadas à Ouvidoria da Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Estado de São Paulo, recebendo o mesmo tratamento a ser dado a denúncias provenientes do Canal de Ética do IDBrasil.

8.4 Processo de investigação e aplicação de penalidades

As denúncias recebidas serão investigadas e seus resultados encaminhados ao Comitê de Ética e Compliance, que deverá tomar as medidas necessárias e, quando for o caso, abrir um procedimento próprio para averiguação e determinar a aplicação das penalidades cabíveis, sempre com observância dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

O processo de investigação dará ao denunciado a oportunidade de apresentar sua defesa e produzir provas e contraprovas.

9. ATUALIZAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O presente Código de Ética e Conduta foi aprovado pela Diretoria e Conselho de Administração do IDBrasil e será atualizado sempre que for necessário.

As atualizações que não impliquem em mudanças significativas no texto ou que não alterem os princípios estabelecidos no Código serão realizadas sem necessidade de novas aprovações por parte do Conselho de Administração. Todas as demais devem ser submetidas a este organismo.

As revisões e atualizações serão sempre numeradas e referenciadas pela data da modificação introduzida, facilitando assim a identificação da versão mais atualizada.

10. VIGÊNCIA

As determinações constantes deste Código de Ética e Conduta devem ser cumpridas a partir da data de sua publicação e terão validade até a publicação da revisão desse Código, que poderá ocorrer sempre que houver necessidade, por proposta do Comitê de Ética e Compliance a ser aprovada pelo Conselho de Administração do IDBrasil.

Outubro 2019



perário no

IDBrasil Cultura, Educação e Esporte

www.idbrasil.org.br

CNPJ 10.233.223/0001-52

Praça Charles Miller, s/n – 01234-900 – São Paulo – SP

Tel.: (11) 3664-3848