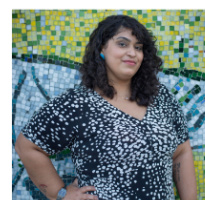
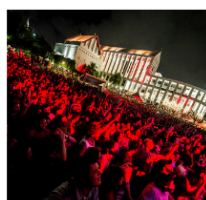




INSTITUTO_
DRAGÃO
DOMAR



, CÓDIGO DE_ **ÉTICA**



Aprovado pelo Conselho de Administração em março de 2022

APRESENTAÇÃO

O Instituto Dragão do Mar, organização social pioneira na gestão cultural no Brasil, compreende a relevância de apontar princípios e diretrizes de conduta ética que orientem as relações internas e externas da organização junto a seus públicos. É essencial que associados, membros dos conselhos, dirigentes e colaboradores do IDM mantenham uma atuação cotidiana entre si e junto aos fornecedores, parceiros, públicos beneficiados e a sociedade em geral, em consonância com as melhores práticas de ética e transparência, visando o bem comum.

Nesse sentido, o presente código estabelece as regras e princípios que devem pautar o trabalho dos envolvidos em todos os processos e práticas de gestão do Instituto. É fundamental o compromisso com a difusão e respeito às normas aqui apontadas, de modo a assegurar que

comportamentos incompatíveis com esses princípios sejam reportados e sanados. Ele também deve nortear a tomada de decisão em situações de conflito de interesses, bem como resguardar a imagem institucional do IDM.

As orientações contidas neste código de conduta complementam, ainda, as políticas institucionais, estatuto e regimento interno do IDM, bem como as diretrizes das políticas públicas que conduzem a gestão do Instituto e os demais códigos de ética das diversas categorias profissionais.

Esperamos que o presente código consiga reforçar uma cultura institucional de respeito às pessoas e fortaleça os compromissos do Instituto Dragão do Mar com as melhores práticas organizacionais de promoção dos Direitos Humanos, contribuindo para a construção de uma sociedade mais responsável, plural, inclusiva, justa e democrática.

**Conselho de Administração
Diretoria do Instituto Dragão do Mar**

SUMÁRIO



IDENTIDADE ORGANIZACIONAL	5
MISSÃO	5
VISÃO	5
VALORES	5
O CÓDIGO DE ÉTICA	6
OBJETIVO	6
A QUEM SE APLICA	6
PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS	7
RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS	7
INTEGRIDADE, HONESTIDADE E RESPONSABILIDADE	7
LEGALIDADE, TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO SOCIAL	7
INCLUSÃO, DIVERSIDADE E EQUIDADE	7
SUSTENTABILIDADE COM RESPONSABILIDADE SOCIOCULTURAL E AMBIENTAL	7
EFICIÊNCIA E QUALIDADE NOS SERVIÇOS	7
REGRAS GERAIS	8
DEVERES E RESPONSABILIDADES	8
PRÁTICAS INACEITÁVEIS	9
BOAS PRÁTICAS	10
TEMAS IMPORTANTES	11
FRAUDES E CORRUPÇÃO	11
CONFLITO DE INTERESSES	12
ASSÉDIO	13
REGRAS POR TIPOS DE RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL	14
FORNECEDORES	14
PARCEIROS FINANCIADORES	15
ESFERA PÚBLICA	15
PÚBLICO E BENEFICIÁRIOS	16
INSTITUIÇÕES DE MESMA NATUREZA	16
CANAL DE ÉTICA	17
COMISSÃO DE ÉTICA	18
SANÇÕES	19
DISPOSIÇÕES FINAIS	21

O IDM

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

MISSÃO

Realizar gestão cultural inovadora e democrática, nas áreas de formação, produção de conhecimento e preservação e difusão de bens simbólicos, promovendo o desenvolvimento sociocultural.

VISÃO

Consolidar-se como uma instituição reconhecida pela gestão de excelência, que promove ações em rede voltadas para a sustentabilidade e o desenvolvimento sociocultural.

VALORES

Ética

Integridade e responsabilidade em todas as ações

Transparência e Eficiência

Fazer com competência e comunicar com responsabilidade

Integração e Participação Social

Tecer e fortalecer a rede

Diversidade

Promover inclusão, equidade e pluralidade

Inovação e Sustentabilidade

Criatividade para construir o futuro

Transversalidade

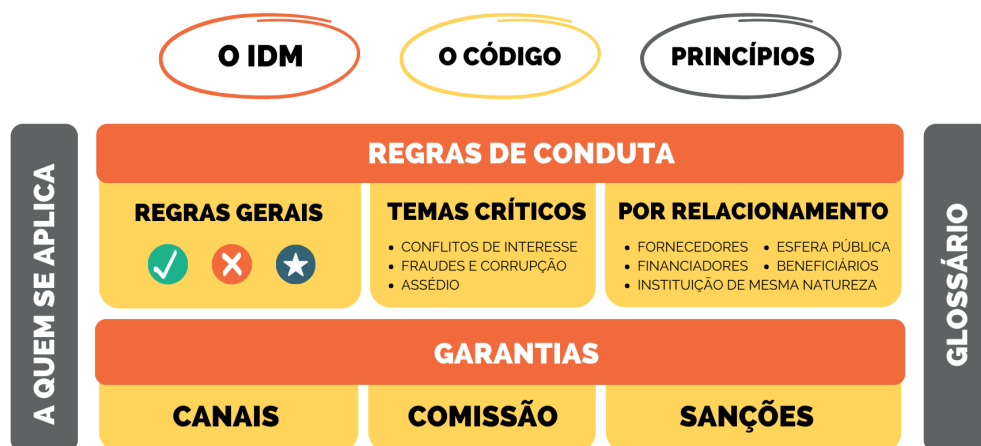
A cultura como vetor de desenvolvimento social, artístico, econômico e ambiental

O CÓDIGO DE ÉTICA

OBJETIVO

O Código de Ética do IDM tem como objetivo definir os princípios e valores organizacionais que devem orientar as atitudes e comportamentos **de todas as pessoas que atuam em nome do Instituto**, assegurando a conscientização individual para uma conduta ética, legal, respeitosa e igualitária, de modo a gerar transparência, confiança e responsabilização pelos atos praticados no ambiente de trabalho.

COMO SE ORGANIZA NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA?



A QUEM SE APLICA

1.1. Este Código de Ética deve ser observado por todas as pessoas que atuam em nome do IDM, sejam elas:

- * Associados
- * Membros dos Conselhos de Administração e Fiscal
- * Diretores e gestores;
- * Colabores diretos e indiretos; ou
- * Fornecedores e prestadores de serviços.

1.2. Ele deve servir de diretriz para os relacionamentos mantidos com fornecedores, organizações públicas e privadas, parceiros e organizações de mesma natureza (OSs e OSCs), com parceiros financiadores, com a comunidade local e com a sociedade em geral, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, transparência e eficiência no cumprimento das suas funções contratuais e/ou estatutárias.

PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS

São princípios fundamentais que norteiam a atuação do IDM:

RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

Respeitar a vida em suas diferentes formas, aos direitos humanos, direito à cultura, à liberdade, livre expressão, à educação e à diversidade, zelando pela qualidade de vida, a saúde e a segurança de seus colaboradores e de todas as pessoas.

INTEGRIDADE, HONESTIDADE E RESPONSABILIDADE

Agir com retidão, integridade, honestidade, impessoalidade e justiça em todas as suas atividades e condutas, bem como ter responsabilidade com os bens, públicos e privados, materiais e imateriais e com a reputação institucional.

LEGALIDADE, TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO SOCIAL

Atuar com transparência, verdade e legalidade, cumprindo padrões éticos e tornando públicas as informações de interesse público, resguardada a confidencialidade sempre que necessário, especialmente os dados pessoais e sensíveis.

INCLUSÃO, DIVERSIDADE E EQUIDADE

Promover a diversidade e respeito às diferenças étnicas, raciais, religiosas, sociais, culturais, políticas, estéticas, etárias, física, mental, de gênero, de orientação sexual e outras, promovendo o tratamento igualitário a todas e todos e atuando na promoção da inclusão, equidade e combate à discriminação.

SUSTENTABILIDADE COM RESPONSABILIDADE SOCIOCULTURAL E AMBIENTAL

Pautar o desenvolvimento institucional com base na sustentabilidade econômica, social, ambiental e cultural, disseminando o desenvolvimento sustentável como princípio transversal a todas as áreas e iniciativas da organização.

EFICIÊNCIA E QUALIDADE NOS SERVIÇOS

Ofertar serviços de forma eficiente aos cidadãos, proporcionando o acesso à cultura com economicidade, diálogo, cooperação, governança e compromisso.

REGRAS DE **CONDUTA ÉTICA**

REGRAS GERAIS

Nesta primeira parte de regras de condutas gerais encontram-se orientações para a atuação profissional e relações institucionais do IDM, agrupadas em **três** grandes blocos orientativos:



deveres e responsabilidades;



práticas inaceitáveis;



recomendações de boas práticas.



1. DEVERES E RESPONSABILIDADES

É responsabilidade e dever das pessoas que fazem o Instituto Dragão do Mar:

- 1.1. Cumprir as normas e regulamentos internos, bem como a legislação.
- 1.2. Utilizar recursos materiais, patrimoniais e financeiros de modo responsável e com economicidade.
- 1.3. Atender e se relacionar com os diferentes públicos com respeito, profissionalismo, celeridade e eficiência.
- 1.4. Zelar pela integridade e reputação institucional.
- 1.5. Estar em condições plenas de suas capacidades mentais e intelectuais para exercer suas funções em ambiente profissional.
- 1.6. Manter sigilo absoluto sobre as informações, documentos, tecnologias, metodologias e fatos considerados confidenciais que lhe sejam confiados no exercício de suas atividades junto ao IDM.
- 1.7. Garantir a proteção e a privacidade dos dados pessoais identificáveis a que tenha acesso. Garantir que o tratamento desses dados seja realizado em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e outras legislações e normativos aplicáveis.
- 1.8. Não tolerar e denunciar, ao exercer atividades relacionadas ao IDM, quaisquer formas de exploração das pessoas no trabalho (trabalho compulsório, análogo ao escravo ou infantil), bem como outras formas de violação de direitos humanos.

- 1.9.** Observar as seguintes recomendações quanto a seu comportamento em redes e mídias sociais digitais, tanto no âmbito pessoal como profissional:
- * responsabilizar-se pelos conteúdos que publica ou compartilha, inclusive quanto a sua veracidade;
 - * respeitar os demais usuários da rede e suas opiniões e convicções, mesmo em caso de discordâncias;
 - * não ofender, maltratar, ameaçar, discriminar, violar direitos autorais, revelar informações confidenciais, nem prejudicar pessoas ou instituições;
 - * restringir comunicações e cobranças de trabalho para a equipe aos horários de expediente;
 - * não curtir ou compartilhar comentário feito por terceiro que atente contra os princípios e valores deste Código ou que seja ofensivo ao IDM.
- 1.10.** Cumprir e fazer cumprir as diretrizes estabelecidas neste código de ética, reportando sua violação ao canal de ética ou à diretoria, quando for o caso.

2. PRÁTICAS INACEITÁVEIS

Para o IDM, são consideradas práticas inaceitáveis:

- 2.1.** Toda e qualquer forma de discriminação, seja ela racial, étnica, de gênero, sexual, capacitismo, religiosa, política ou de outra natureza.
- 2.2.** Toda e qualquer forma de assédio, conforme [orientações específicas sobre o tema](#).
- 2.3.** Difundir informações não-oficiais (boatos) de qualquer espécie ou assuntos inadequados ao ambiente de trabalho.
- 2.4.** Tirar proveito de informações privilegiadas, cargo ou função para obter vantagens pessoais, favorecimentos para si ou para terceiros.
- 2.5.** Acessar, divulgar ou encaminhar conteúdos de teor discriminatório, sexual ou outros temas inapropriados para o ambiente de trabalho.
- 2.6.** Coagir, manipular ou influenciar pessoas envolvidas em atividades de investigação ou fiscalização realizadas por auditorias internas e externas ou órgãos públicos.
- 2.7.** Oferecer ou receber dinheiro, cargos, bens de valor, ou outras formas de benefícios com o intuito de obter favorecimentos indevidos e tratamento especial de pessoas ou organizações com as quais o IDM tenha vínculo.
- 2.8.** Estimular, financiar, praticar ou acobertar qualquer ato de corrupção, [conforme orientações sobre o tema](#).

- 2.9.** Utilizar bens ou recursos do Instituto para fins de campanhas políticas, bem como participar do processo político democrático durante o horário de trabalho.
- 2.10.** Caluniar ou difamar os colegas de trabalho, parceiros e outras pessoas no âmbito do Instituto.
- 2.11.** Omitir informações ou dificultar procedimentos de trabalho que prejudiquem a execução das atividades das equipes e colegas de trabalho.
- 2.12.** Realizar qualquer atividade ilícita nas dependências do Instituto e nos espaços físicos e virtuais sob sua gestão.
- 2.13.** Modificar, vender, distribuir ou publicizar informação sigilosa, ou propriedade intelectual do IDM sem a devida autorização.
- 2.14.** Utilizar e reproduzir conteúdos de terceiros sem a devida autorização formal e referência autoral, excetuando-se os casos permitidos em lei.

3. BOAS PRÁTICAS

É recomendável, como boa prática no ambiente de trabalho:

- 3.1.** Trabalhar em grupo e em rede e de forma colaborativa.
- 3.2.** Solicitar autorização para realizar ações, declarações públicas, eventos e publicações em nome do Instituto ou atuar como seu representante institucional.
- 3.3.** Respeitar as orientações de Segurança do Trabalho, buscando o cuidado e zelo com todos os colaboradores e demais pessoas.
- 3.4.** Registrar suas atividades profissionais por meio de sistemas, documentos e canais de comunicação adequados, a fim de compor a memória institucional e comprovações para casos de fiscalização.
- 3.5.** Avisar previamente qualquer necessidade de ausência do ambiente de trabalho, apresentando a devida justificativa aos responsáveis.
- 3.6.** Fazer bom uso do tempo e recursos de trabalho, evitando tratar de assuntos pessoais, e não prestar serviços particulares ou comercializar produtos no horário de trabalho.
- 3.7.** Reconhecer erros e comunicá-los à equipe de trabalho, no sentido de minimizar danos que possam vir a ocorrer.
- 3.8.** Praticar, incentivar e valorizar a preservação ambiental, evitando desperdícios e atuando em alinhamento com os objetivos de desenvolvimento sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU).

TEMAS IMPORTANTES



**FRAUDES E
CORRUPÇÃO**

**CONFLITO DE
INTERESSES**

ASSÉDIO

1. FRAUDES E CORRUPÇÃO

O IDM repudia e não compactua com qualquer forma de fraude e corrupção. Assim, é dever de nossos colaboradores atuar com lisura e não aceitar, participar ou ser conivente com fraudes, corrupção e sonegação, atendendo às legislações e regulamentações.



A **fraude** ocorre quando há uma ação ilícita, punível por lei, que procura enganar alguém ou alguma entidade, ou escapar de obrigações legais.

Já a **corrupção** é um comportamento desonesto, fraudulento ou ilegal que implica a troca de dinheiro, informações privilegiadas, valores ou serviços em proveito próprio.

É **vedado** aos colaboradores do IDM:

- 1.1. Aceitar presentes ou gratificações visando a obtenção de benefícios e favorecimentos indevidos ou recompensa pelo cumprimento de suas funções profissionais no IDM.
- 1.2. Oferecer favores ou subornos a agentes públicos ou privados em troca de benefícios.
- 1.3. Financiar ou estimular qualquer ato ilícito.
- 1.4. Praticar ou ser conivente com sonegação de impostos, evasão de divisas e demais crimes fiscais.
- 1.5. Fraudar ou manipular procedimentos de compras, contratações e editais, especialmente impedindo seu caráter competitivo.

2. CONFLITO DE INTERESSES



Conflito de interesse ocorre quando um colaborador pode ser influenciado a agir contra os princípios e regras institucionais motivado por um interesse próprio. Quando esse cenário se configura, a pessoa está mais propensa a tomar decisões inapropriadas e deixar de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais.

Portanto, é fundamental que os colaboradores estejam atentos às seguintes orientações:

- 2.1. Evitar qualquer interesse direto e indireto, atividades ou relacionamentos que possam estar em conflito com os princípios e diretrizes do IDM, prejudicando a eficácia, eficiência, transparência, integridade e credibilidade de suas ações.
- 2.2. Não tomar decisões pautadas em interesses pessoais ou relação de parentesco.
- 2.3. Não utilizar recursos do IDM, sejam eles físicos, acesso a pessoas ou informações, em benefício próprio, de familiares ou amigos.
- 2.4. Comunicar previamente e formalmente a atuação como fornecedor ou prestador de serviços para instituições que sejam concorrentes diretas ou indiretas do IDM.
- 2.5. Não participar direta ou indiretamente de contratações de empresas ou pessoas com as quais mantenha relação de parentesco, amizade íntima ou interesses financeiros.
- 2.6. Influenciar indevidamente na contratação, colocação ou promoção de parente ou amigo próximo.
- 2.7. Abster-se de representar o Instituto nas situações em que seja identificado o conflito de interesses, especialmente na composição de comissões de seleção e avaliação estabelecidas pelo IDM.

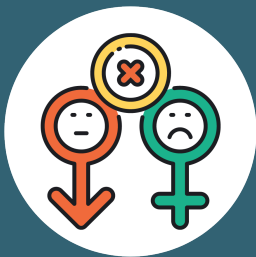
3. ASSÉDIO

O IDM preza pela construção de um bom clima e ambiente de trabalho. Para isso é necessário o constante cuidado e combate a todo e qualquer tipo de assédio. Atitudes abusivas contra a integridade moral e física de qualquer pessoa não são permitidas no IDM, sejam elas intimidações ou ameaças, assédio moral ou assédio sexual.

O **assédio moral** é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.



Além disso, a prática de assédio moral, para fins trabalhistas, é uma espécie de mau procedimento, nos termos do artigo 482, b, da CLT, e pode justificar demissão por justa causa, bem como a responsabilização civil do agente por danos morais.



Já o **assédio sexual** se caracteriza como a ação de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, geralmente com o agente usando de sua condição de posição hierárquica superior em relação a um subordinado. Apesar disso, cabe ressaltar que nem sempre o assédio é empregador - empregado, pois o contrário também pode acontecer.

O assédio sexual também é considerado crime nos termos do artigo 482, b, da CLT, e justifica demissão por justa causa, podendo, ainda, ocasionar a responsabilização civil do agente por danos morais.

Portanto, é dever das pessoas que fazem o IDM observar que:

- 3.1. Diálogos e atitudes abusivas que envolvam violência física ou verbal são inaceitáveis no âmbito do IDM, bem como assédio sexual ou moral, ameaças, ofensas, intimidações e retaliações a qualquer pessoa, interna ou externa à instituição, independente de nível hierárquico, cargo ou função.
- 3.2. A exposição de colegas de trabalho deve ser evitada, por exemplo, não abordando questões internas da equipe ou da gestão na presença de terceiros não envolvidos diretamente no assunto, evitando possíveis situações de assédio moral.

REGRAS POR TIPOS DE RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL

Nesta seção do Código de Ética estão organizadas orientações de conduta para os principais relacionamentos institucionais do IDM.

FORNECEDORES**PARCEIROS
FINANCIADORES****ESFERA PÚBLICA****PÚBLICO E
BENEFICIÁRIOS****INSTITUIÇÕES DE
MESMA NATUREZA**

1. FORNECEDORES

O relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços deve ser regido a partir da Política e do Regulamento de compras e contratações do Instituto, sendo fundamental:

- 1.1. Ser transparente, imparcial e atuar com justiça e integridade.
- 1.2. Dar publicidade e transparência aos processos de contratação e registrar todas as etapas de negociação.
- 1.3. Exigir que os fornecedores tenham os mesmos padrões de integridade estabelecidos pelo IDM e que estejam em conformidade com este código de ética.
- 1.4. Exigir dos seus fornecedores o cumprimento de legislações ambientais, trabalhistas, tributárias, de saúde e segurança do trabalho, sob pena de encerramento contratual.
- 1.5. Pautar todas as suas contratações em:
 - * critérios técnicos, profissionais, legais e éticos;
 - * processos transparentes;
 - * confiabilidade do fornecedor
 - * conformidade com as orientações sobre conflito de interesses;
 - * qualidade e custo/benefício dos serviços prestados.
- 1.6. Garantir condições contratuais explícitas e em conformidade com a legislação vigente e as boas práticas de mercado.
- 1.7. Denunciar e exigir providências para quaisquer atos de corrupção, presentes, benefícios ou vantagens em troca de favorecimentos por parte dos fornecedores.

2. PARCEIROS FINANCIADORES

Nas relações com financiadores e patrocinadores as pessoas que fazem o IDM devem :

- 2.1.** Visar a excelência no atendimento e qualidade dos objetos previstos em contratos e termos de parceria.
- 2.2.** Prestar informações de forma tempestiva e transparente.
- 2.3.** Prestar contas do objeto, seguindo normas e legislações vigentes.
- 2.4.** Agir com profissionalismo e comprometimento no atendimento, aperfeiçoando continuamente os serviços e apresentando resultados.
- 2.5.** Manter relações respeitadas com parceiros, pautadas na confiança, ética, diálogo e imparcialidade.
- 2.6.** Zelar pela reputação e imagem das instituições parceiras no que diz respeito à realização de atividades pelo IDM que envolvam a marca de terceiros.

3. ESFERA PÚBLICA

Considerando a natureza das organizações sociais, é essencial que a relação com os diversos atores da esfera pública seja pautada pelo respeito às institucionalidades e adoção das seguintes condutas:

- 3.1.** Atuar com transparência, lisura e economicidade no uso de verbas públicas, seguindo as legislações vigentes e publicizando registros documentais e prestações de contas.
- 3.2.** Atender às solicitações do poder público e de órgãos reguladores e fiscalizadores, contribuindo com presteza e transparência na resolução das demandas.
- 3.3.** Prevenir e combater a corrupção e atos ilícitos, sendo proibido a qualquer colaborador do IDM oferecer, direta ou indiretamente, pagamentos, recursos ou vantagens a agentes públicos, bem como receber quaisquer vantagens.
- 3.4.** Repudiar, não compactuar e denunciar qualquer tentativa de fraude em licitações e contratos com governos.

4. PÚBLICO E BENEFICIÁRIOS

Nas relações com os beneficiários e público final das atividades de formação e fruição cultural realizadas pelo IDM, deve-se buscar:

- 4.1. Manter o diálogo, buscando compreender as demandas e expectativas do público e atender com qualidade, presteza e eficiência.
- 4.2. Respeitar a opinião dos beneficiários, ainda que sejam críticas ou sugestões, e oferecer respostas acerca dos serviços prestados.
- 4.3. Dar informações de forma clara e rápida aos beneficiários, com igualdade de tratamento e sem atitudes discriminatórias de qualquer natureza.
- 4.4. Acionar seu gestor imediato quando houver dificuldade no atendimento ao público, buscando a melhor conduta para a situação.
- 4.5. Tratar o público com profissionalismo, educação e gentileza, evitando tratamentos informais e respeitando o uso do nome social.

5. INSTITUIÇÕES DE MESMA NATUREZA

Ao se relacionar com Organizações da Sociedade Civil (OSC), o IDM adota como diretrizes:

- 5.1. Atuar com integridade, justiça e legalidade em processos de concorrência.
- 5.2. Posicionar-se de forma respeitosa, sendo proibidas condutas que afetem ou prejudiquem a imagem de outras instituições ou o direito à ampla concorrência.
- 5.3. Zelar pela proteção da informação e não admitir o acesso a informações técnicas ou privilegiadas no intuito de prejudicar a concorrência ou de obter vantagens indevidas.
- 5.4. Solicitar anuência da diretoria para realização de parcerias e ações intercâmbios com instituições de mesma natureza.
- 5.5. Atuar de forma proativa e colaborativa em ações que visem o alcance de objetivos comuns, fortalecendo a rede de organizações da sociedade civil e as políticas públicas a elas relacionadas.

GARANTIAS

Para que as diretrizes e princípios afirmados neste Código de Ética tenham efeito prático nos processos e ambientes de trabalho do IDM, ficam estabelecidos os seguintes mecanismos que visam garantir seu cumprimento: o **Canal de Ética**, a **Comissão de Ética** e as **sanções** aplicáveis em casos de violação do Código.

1. CANAL DE ÉTICA

- 1.1. O IDM prioriza a resolução de conflitos de forma pacífica e desburocratizada, dando autonomia e responsabilidade aos gestores de sua rede para orientação de suas equipes.
- 1.2. Conjuntamente, todos são co-responsáveis por zelar por um ambiente de trabalho saudável, harmônico e condizente com os princípios e condutas éticas expressas neste código.
- 1.3. Quaisquer atos que estejam em desacordo com as práticas e orientações deste código deverão ser tratados segundo a gravidade de cada falta.
- 1.4. Nos casos em que se fizerem necessários, eles poderão ser registrados através do canal de ética, respeitado o anonimato do denunciante e acompanhado de elementos que permitam a apuração do fato.
- 1.5. Todas as denúncias serão apuradas, sendo garantida a confidencialidade de todos os envolvidos e a ausência de qualquer retaliação.



O **Canal de Ética do IDM** pode ser acessado das seguintes maneiras:

SITE

idm.org.br

INTRANET

<https://sites.google.com/idm.org.br/intraidm>

E-MAIL

etica@idm.org.br

- 1.6. As denúncias, dúvidas, preocupações, críticas e suspeitas poderão ser enviadas de modo anônimo nos formulários online (site IDM e intranet).
- 1.7. O Canal de Ética do IDM é confidencial e independente, proporcionando uma análise isenta em relação às partes envolvidas e aos seus níveis hierárquicos, bem como ao objeto de denúncia.
- 1.8. Não haverá punição diante de suspeitas de boa-fé que venham a ser consideradas improcedentes. Já a apresentação de falsas acusações ou informações incorretas e inverídicas constituem uma violação ao Código de Ética.

2. COMISSÃO DE ÉTICA

- 2.1.** A Comissão de Ética do Instituto Dragão do Mar será composta por **3 (três) membros** indicados pela Diretoria e será responsável pela gestão do Código de Ética, tendo como atribuições:
- * Promover ampla difusão deste Código, esclarecer dúvidas e orientar sobre o seu cumprimento.
 - * Analisar e emitir pareceres sobre os casos de violação do Código, garantindo a confidencialidade das informações relativas às denúncias e a apuração de responsabilidades.
 - * Recomendar sanções disciplinares e penalidades cabíveis, quando apurado descumprimento das condutas deste código.
 - * Reportar à diretoria ou ao Conselho de Administração, quando for o caso, os casos não previstos no Código de Conduta Ética.
- 2.2.** A Comissão será designada pelo prazo de 2 (dois) anos, por meio de portaria, sendo vedada recondução de membro por dois períodos consecutivos.
- 2.3.** Em caso de ausência ou vacância, será designado novo membro para a Comissão, de maneira temporária ou definitiva, conforme estabelecido na portaria.
- 2.4.** Caso uma das partes envolvidas numa denúncia em análise pela Comissão tenha relação de parentesco ou amizade de notório conhecimento, com um ou mais membros da Comissão, é facultado às demais partes envolvidas nessa denúncia a solicitação de substituição dos mesmos. Nesses casos, caberá à presidência indicação de novo membro.
- 2.5.** A Comissão de Ética do IDM sempre ouvirá: a assessoria jurídica; a coordenação de Recursos Humanos quando se tratar de questões envolvendo funcionários; e a gerência de compras e contratações, quando envolver fornecedor.
- 2.6.** No processo de análise, a Comissão de Ética poderá solicitar parecer da área técnica envolvida na questão em análise.
- 2.7.** As violações cometidas por membros da Diretoria, do Conselho Fiscal e do Conselho de Administração serão analisadas por comissão específica designada pelo próprio Conselho de Administração, e não pela Comissão de Ética.
- 2.8.** As violações de associados serão submetidas à análise do Conselho de Administração, após a decisão da Comissão de Ética.

3. SANÇÕES

- 3.1.** As violações deste código podem resultar em responsabilidade administrativa, civil e/ou criminal para os colaboradores, parceiros e representantes envolvidos. Dependendo da gravidade do caso, as **sanções administrativas** podem ser as seguintes:
- * advertência verbal;
 - * advertência por escrito;
 - * multa contratual;
 - * suspensão;
 - * dispensa sem justa causa;
 - * dispensa por justa causa.
- 3.2.** A avaliação das penalidades cabíveis ficará a cargo da Comissão de Ética, observado o disposto neste código, devendo ser reportadas e aplicadas pela Diretoria do Instituto.
- 3.3.** São consideradas **infrações graves** as previstas neste regulamento como condutas [inaceitáveis](#), [vedadas](#) ou aquelas que forem assim consideradas pela comissão de ética, devido seu altíssimo grau de reprovabilidade ou do prejuízo causado.
- 3.4.** Condutas e práticas consideradas graves deverão ser punidas conforme segue, sempre garantido o direito de defesa:
- 3.4.1.** Para funcionários: suspensão ou dispensa com ou sem justa causa.
 - 3.4.2.** Para associados: exclusão do quadro de associados.
 - 3.4.3.** Para fornecedores ou prestadores de serviço: rescisão contratual e/ou exclusão por até 2 (dois) anos da possibilidade de realizar contratos com o IDM.
- 3.5.** Quando houver mais de uma violação considerada grave em um período de 2 (dois) anos deverá ser aplicada a penalidade mais rigorosa prevista neste Código.
- 3.6.** As sanções que determinem demissão por justa causa ou rescisão contratual deverão sempre ser acompanhadas de parecer jurídico.
- 3.7.** São consideradas **infrações de natureza leve ou médias** aquelas que violem condutas [recomendáveis](#), que contrariem [deveres](#) e [responsabilidades](#), ou as que forem assim avaliadas pela comissão de ética, por seu baixo grau de reprovabilidade ou prejuízos causados.

- 3.8.** O descumprimento de práticas aqui previstas, consideradas infrações leves ou medianas, deverá observar as seguintes sanções:
- 3.8.1.** A advertência verbal será o primeiro recurso de infrações leves e será realizado pelo superior competente.
 - 3.8.2.** Advertência por escrito, sempre que os atos analisados pela comissão de ética forem considerados como violações deste código.
 - 3.8.3.** Sanções disciplinares terão sempre o intuito de corrigir, educar e formar pessoas. A suspensão, dispensa e multa devem ser aplicadas apenas após advertência por escrito, em casos de infrações leves ou médias.
- 3.9.** Em caso de reincidência de infrações leves ou médias, a comissão poderá:
- 3.9.1.** Para funcionários e associados: aplicar nova advertência por escrito ou a suspensão.
 - 3.9.2.** Para fornecedores e prestadores de serviços: duas advertências por escrito e multa, conforme previsto em contrato.
- 3.10.** O **direito ao contraditório** é garantido, podendo ser exercido por escrito ou verbalmente, quando se tratar de rescisão ou demissão. O prazo para manifestação desse direito será de 10 (dez) dias a partir da aplicação da sanção.
- 3.10.1.** A advertência poderá ser aplicada de maneira unilateral, desde que garantido **direito a recurso**, também dentro do prazo de até 10 (dez) dias.
- 3.11.** Os procedimentos e prazos para a garantia do contraditório poderão ser definidos nos regulamentos próprios ou em portaria específica, e não observarão os procedimentos aplicáveis aos servidores públicos ou à administração pública.
- 3.12.** O IDM poderá prever em seus contratos com fornecedores o direito de descontar dos valores a pagar eventual multa ou ressarcimento por prejuízo causado decorrentes de violações deste código.

DISPOSIÇÕES FINAIS

O Instituto Dragão do Mar acredita que a participação de todas as pessoas que fazem o IDM é de fundamental importância para o cumprimento e o aprimoramento contínuo das condutas éticas previstas neste documento.

O presente Código estará disponível para consulta no [site](#) e na [intranet](#) do Instituto Dragão do Mar, possibilitando aos colaboradores o cumprimento de seu dever de zelar pelos princípios éticos do IDM.

No caso de violação às premissas constantes neste Código, os infratores estarão sujeitos a penalidades disciplinares previstas, observando a natureza, a gravidade e a política de gestão de pessoas do Instituto Dragão do Mar.

As sanções aplicadas em decorrência deste código não excluem a responsabilidade civil e criminal decorrente da infração cometida.

GLOSSÁRIO

Beneficiário

Termo utilizado para se referir ao público das atividades finalísticas alcançado pelos serviços e produtos ofertados pela organização (visitantes, usuários, alunos, dentre outros).

Conduta

Procedimento moral; comportamento consciente do indivíduo. Este pode ser bom ou mau, dependendo do código moral e ético do grupo onde aquele se encontra.

Confidencial

Segredo; que se diz ou que se escreve em confidência; a que deve ser lida somente pela pessoa a quem é dirigida.

Cultura

Complexo que inclui o conhecimento, as crenças, a arte, a moral, a lei, os costumes e todos os outros hábitos e aptidões adquiridos pelo homem como membro de uma sociedade.

Diversidade

O termo diz respeito à variedade e convivência de ideias, características ou elementos diferentes entre si, em determinado assunto, situação ou ambiente; qualidade daquele ou daquilo que é diverso.

Ética

Conjunto de princípios, valores e normas morais e de conduta de um indivíduo ou de um grupo social. Regras que norteiam a conduta de todos os membros ao seu cumprimento.

Fornecedor

É aquele que fornece quaisquer mercadorias ou serviços.

Funcionário

É aquele que tem emprego ou é remunerado regularmente pela atividade que desempenha.

Hierarquia

É a graduação das diferentes categorias de funcionários ou membros de uma organização.

Lei

Preceito emanado da autoridade soberana; regra, norma jurídica de cumprimento obrigatório e estabelecida por meio de procedimentos previamente estabelecidos; preceito ou norma de direito, moral etc.

Normas

Preceito, regra, teor; regra de procedimento, regra de conduta; regra de dever ser.

Parceiro financiador

Instituição que firma termo jurídico com outra para repasse financeiro de valores a fim de realizar um conjunto de atividades previamente pactuadas entre as partes.

Parceiro

Aquele que atua em parceria por interesses comuns, seja fornecedor, contratante, financiador, indivíduo ou entidade que visa alcançar um mesmo objetivo.

Parente

Que tem parentesco; que pertence à mesma família.

Partes Interessadas

Termo usado para representar as partes interessadas em um processo, que pode ser de caráter temporário (como um projeto) ou duradouro (como o negócio de uma empresa). Devem estar de acordo com as práticas de governança executadas pela instituição. Também chamadas de stakeholders.

Prestador de Serviço

Indivíduo que realiza trabalho oferecido ou contratado por terceiros (comunidade ou empresa), incluindo assessorias, consultorias e/ou cooperação interinstitucional em uma determinada empresa.

Princípios

Fundamento de conduta; Fonte do Direito e da norma jurídica; Pressupostos, Postulados de valores.

Serviço

Execução de trabalho ou desempenho de funções, ordenados ou pagos por outrem.

Sociedade

Conjunto relativamente complexo de indivíduos, de todas as idades e gêneros, permanentemente associados e que se relacionam por padrões culturais comuns,

Superior Imediato

Funcionário da empresa que possui um cargo imediatamente acima do seu. É a primeira pessoa a qual você é subordinado.

Sustentabilidade

Princípio orientador de atividades e processos de forma a atender as necessidades atuais sem comprometer sua continuidade ao longo do tempo. Pressupõe a integração e o equilíbrio dos aspectos sociais, econômicos e ambientais dessa atividade/processo.

Fontes: Dicionário Michaelis On Line; Wikipedia; Código Legislação Trabalhista (CLT).