



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Guia de Orientação Profissional

SUMÁRIO

1. Conceitos
2. Compromisso
3. Apresentação e Abrangência
4. Missão, Visão e Valores institucionais
5. Normativas, leis e procedimentos
6. Condutas esperadas
7. Preconceito, Intimidação e Discriminação
8. Prevenção ao Assédio e Bullying
9. Conduta em Mídias e Redes Sociais
10. Segurança da Informação
11. Informações e Comunicação em Meios Eletrônicos e Senhas
12. Saúde e Segurança no Trabalho
13. Formação De Crianças e Adolescente
14. Relacionamento com o Meio Ambiente
15. Corrupção e Suborno
16. Bens e Patrimônio do IDSM ou de Parceiros
17. Treinamento
18. Conflitos de Interesses
19. Violações do Código de Ética e Conduta
20. Fale Conosco
21. Disposições Finais

1. CONCEITOS

DIREITOS HUMANOS

Uma organização pautada na cultura dos direitos humanos considera como fundamental o diálogo, a ética, a cidadania e o respeito à diversidade, práticas e valores que determinam relações saudáveis e ambientes harmônicos. Aqui compreendido como um conjunto de ferramentas para a transformação social, visando uma sociedade justa e igualitária.

ÉTICA

A ética profissional fará prevalecer o respeito e a integridade no âmbito das relações interpessoais e para com a organização. No comportamento ético profissional prevalecerá responsabilidade, solidariedade, respeito ao coletivo, comprometimento, entre outros valores.

INTEGRIDADE

É a honestidade que sustenta comportamentos éticos assegurando a integridade na conduta das pessoas quando da execução dos serviços profissionais e no âmbito de sua vida pessoal, levando-o ao repúdio de toda forma de fraude e corrupção. A inteireza moral é uma conduta ética profissional essencial.

TRANSPARÊNCIA

Prática fundamental para o estabelecimento da confiança. Compartilhamos ações e resultados como princípio ético, além da obrigação. Buscamos estabelecer uma comunicação clara e acessível, atentos aos limites do direito à confidencialidade.

2. COMPROMISSO

O Instituto de Desenvolvimento Social pela Música – IDSM preza pela excelência e qualidade em todas as suas atividades. Assim, dedica-se a promover um ambiente de excelência na gestão, na metodologia e técnicas, no ambiente físico e social, certos de serem, tais elementos, determinantes para os resultados coletivos: uma organização que promova um ambiente de trabalho positivo, ético, empático, seguro e íntegro e transparente.

Portanto, o presente Código de Ética e Conduta orienta o comportamento profissional, postura para além daqueles exigidos pelas legislações correlatas, considerando os direitos e deveres humanos como peças fundamentais para o estabelecimento de relações entre pessoas e organizações. Os valores institucionais estão presentes nas tomadas de decisões e devem orientar condutas e posturas colaboradores internos, parceiros e públicos de relacionamento.

Atentos às boas práticas de governança, são valorizadas iniciativas que favoreçam a atração, retenção e o desenvolvimento de talentos e pessoas que corroborem para o fortalecimento do Instituto, buscando estabelecer um tratamento ainda mais humano com todos e todas.

3. APRESENTAÇÃO E ABRANGÊNCIA

O Código de Ética e Conduta do IDSM tem a premissa de orientar as pessoas a refletirem sobre si e sua relação com o mundo do trabalho, definindo diretrizes de condutas éticas e morais a serem adotadas, com a finalidade de fomentar a integridade profissional, comportamentos éticos, solidários e a boa reputação dos seus profissionais e públicos de relacionamento.

Nesse propósito, comunica os princípios éticos e condutas relacionadas à postura no ambiente laboral, contribuindo para o bem-estar e melhores condições de trabalho a toda equipe do IDSM e configura-se como elemento estratégico para que todos possam contribuir com a Missão, Visão e Valores da instituição.

As condutas aqui estabelecidas destinam-se aos *stakeholders* que se relacionam com o IDSM, indistintamente e independente de cargo ou função, orientando diretores, conselheiros, gestores técnicos, equipe de colaboradores (profissionais do Instituto), públicos alcançados por nossas ações (diretos e indiretos), familiares e como se relacionam interna e externamente, isto é, entre si, parceiros, poder público, parceiros, fornecedores e prestadores de serviço.

4. MISSÃO, VISÃO E VALORES INSTITUCIONAIS

Comprometimento, solidariedade, excelência, inovação e transparência são valores institucionais que alicerçam as ações do IDSM.

Consequentemente, fundamentam as ações e políticas institucionais, definindo os rumos, estratégias e atitudes, de modo que favoreçam o estabelecimento de elos estáveis, harmoniosos e íntegros, sustentados por confiança mútua e transparência com os públicos relacionados no ambiente interno e externo à organização, visando alcançar plenamente a Visão e Missão do IDSM.

MISSÃO: Promover na Bahia o desenvolvimento e a integração social prioritariamente de crianças, adolescentes e jovens em situações de vulnerabilidade por meio do ensino e prática musical coletivos e proporcionar o acesso à música orquestral, valorizando a cultura e a expressão artística.

VISÃO: A prática artística ao alcance de todos e reconhecida como meio de desenvolvimento humano e uma sociedade culturalmente rica e inclusiva.

5. NORMATIVAS, LEIS E PROCEDIMENTOS

Em conformidade com as disposições legais atreladas ao fazer institucional do IDSM e de modo a compor um *compliance* pautado em regulamentações legais, normativas e diretrizes internas associadas aos princípios de transparência, privacidade, proteção e respeito humano.

A fim de socializar uma parcela do conjunto de orientações, relacionamos os principais instrumentos normativos e procedimentos que estamos de acordo:

Internos

1. Código de Ética
2. Programa de Privacidade: Políticas de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais e Políticas de Segurança da Informação em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD;
3. Regulamento de Compras;
4. Regulamento de Contratações;
5. Manual de Recursos Humanos;
6. Plano Anual de Capacitação dos Funcionários.

Externos

7. Legislação Trabalhista;
8. Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil - MROSC;
9. Política Nacional de Assistência Social – PNAS;
10. ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente);
11. Lei que institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo – SINASE;
12. Lei Anticorrupção (nº 12.846/2013);
13. Leis e Convenções dos Direitos das Pessoas com Deficiência.
14. Leis e Convenções de Direitos Humanos.

6. CONDUTAS ESPERADAS

Cabe ao IDSM prezar por uma ambiente saudável e bem-estar de seus empregados no ambiente de trabalho, de forma a fomentar condutas de respeito e bom convívio, fortalecendo valores de integridade e confiança através de condutas compatíveis com os valores e filosofia institucionais.

Antecede a descrição de regras e procedimentos, um convite para a reflexão e entendimento acerca do compromisso coletivo em fomentar práticas de empatia e respeito ao outro, seja colega de trabalho, prestador de serviço ou público alvo de nossas ações. Práticas pautadas nos princípios dos direitos humanos de liberdade, igualdade, justiça, solidariedade, entre outros que favoreçam um ambiente de trabalho harmonioso e, essencialmente, o respeito às diferenças.

Objetiva-se a execução, pronta e diligente, de todos os serviços concernentes ao bom e correto desempenho de cada função, observando estritamente, o dever de pontualidade, assiduidade, bem como cumprir com atenção e disciplina as determinações organizacionais.

- 6.1. Não agir com desleixo no desempenho das funções, caracterizando descumprimento do Contrato de Trabalho;
- 6.2. Não realizar negociação por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência ao IDSM, ou que for prejudicial ao serviço;
- 6.3. Não depreciar deliberadamente o patrimônio do IDSM;
- 6.4. É proibido trabalhar sob efeito de álcool e/ou drogas ilegais e sob efeito de medicamentos que possam criar condições inseguras;
- 6.5. O fumo não é permitido dentro das instalações da instituição.

Quaisquer atitudes de natureza acima mencionadas, poderão ser tomadas medidas disciplinares descritas em regulamento próprio do Instituto, não excluindo demais sanções de natureza penal e cível.

Os Direitos e Deveres dos Empregados do IDSM são alinhados e decorrem das Legislações Brasileira, normativas e regimentos internos aplicados a cada relação de trabalho, havendo regras gerais e específicas, dependendo dos Contratos de Trabalho Individuais estipulados para cada área e função.

7. PRECONCEITO, INTIMIDAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO

Não serão toleradas quaisquer condutas de infração aos direitos básicos legais, morais e humanitários, a saber: (art. 482 CLT):

- 7.1. Nenhuma forma de racismo será tolerada;
- 7.2. Comentários grosseiros, humilhantes, insultantes ou ofensivos acerca de características físicas, aspecto de uma pessoa ou deficiências de qualquer natureza;
- 7.3. Tratamento desrespeitoso, não cordialidade, ofensa à honra com quem se relaciona no ambiente de trabalho;
- 7.4. Realizar piadas e brincadeiras sobre assuntos depreciativos;
- 7.5. Ameaçar, intimidar ou fazer represálias, bem como qualquer outra atitude vinda de funcionário de hierarquia superior ou não, que possa gerar constrangimento ao outro;
- 7.6. Depreciar, de qualquer forma, e reiteradamente, a imagem ou o desempenho do empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica no trabalho;
- 7.7. Não respeitar a condição especial de colaboradores e, especialmente, um dos públicos alvo de nossas ações (crianças, jovens e adolescentes), que ainda estão em fase de formação e que, por isso, necessitam de proteção

e cuidados diferenciados por parte dos instrutores e adultos que com elas se relacionam;

- 7.8. Ato lesivo à honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensa física, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- 7.9. Discriminação social, econômica, política, religiosa, idade e gênero.
- 7.10. Discriminação por condição de saúde, incluindo portadores de HIV/AIDS e outras condições crônicas;
- 7.11. Não respeitar a diversidade cultural, étnica e linguística no ambiente de trabalho;
- 7.12. Repressão ou retaliação contra funcionários que denunciem abusos ou violações de direitos;
- 7.13. Desrespeito aos direitos reprodutivos, incluindo discriminação contra mulheres grávidas e lactantes;
- 7.14. Divulgação de informações pessoais e confidenciais sem o consentimento da pessoa envolvida;
- 7.15. Assédio e discriminação baseada na aparência pessoal, incluindo peso, altura, vestuário, entre outros aspectos;
- 7.16. Violação dos direitos dos trabalhadores migrantes, incluindo discriminação baseada em nacionalidade ou status de imigração;
- 7.17. Desrespeito às crenças filosóficas ou morais dos funcionários.

8. PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E BULLYING

O assédio e o bullying no ambiente de trabalho são comportamentos inaceitáveis que podem causar danos físicos, psicológicos e sociais às vítimas. Além disso, prejudicam o clima organizacional, a produtividade e a reputação da empresa. O IDS M está comprometido com a criação de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e livre de assédio e bullying. Para isso, adota as seguintes medidas:

- 8.1. Não fazer alusões, por qualquer forma, sexistas, homofóbicas ou com qualquer outro tipo de conteúdo ofensivo;
- 8.2. Não utilizar de seu cargo ou condição hierarquicamente superior em relação a outros funcionários para fazer abordagens de cunho sexual;
- 8.3. Ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento (assediar colegas, ou pessoas seja moral, seja sexualmente);
- 8.4. Não realizar qualquer forma de assédio verbal, físico, psicológico ou digital;
- 8.5. Promover treinamentos periódicos sobre prevenção e identificação de assédio e bullying para todos os colaboradores;
- 8.6. Estabelecer canais de denúncia confidenciais e seguros para que vítimas ou testemunhas possam reportar casos de assédio ou bullying sem medo de retaliação;
- 8.7. Garantir a investigação imparcial e a resolução adequada de todas as denúncias de assédio e bullying;
- 8.8. Proteger e apoiar as vítimas de assédio e bullying, oferecendo assistência psicológica e jurídica, quando necessário;
- 8.9. Implementar uma política de tolerância zero contra retaliação a qualquer pessoa que denuncie assédio ou bullying;
- 8.10. Fomentar um ambiente de respeito mútuo, colaboração e empatia entre todos os colaboradores;
- 8.11. Encorajar a comunicação aberta e o feedback construtivo para prevenir conflitos e mal-entendidos que possam levar ao assédio ou bullying;
- 8.12. Monitorar regularmente o ambiente de trabalho para identificar e abordar comportamentos inadequados de maneira proativa;
- 8.13. Incluir cláusulas sobre prevenção ao assédio e bullying nos contratos de trabalho e nos regulamentos internos;
- 8.14. Realizar campanhas de conscientização sobre os impactos negativos do assédio e bullying no ambiente de trabalho e na vida das pessoas;
- 8.15. Assegurar que as políticas de prevenção ao assédio e bullying sejam conhecidas e compreendidas por todos os colaboradores, incluindo novos contratados durante o processo de integração.

9. CONDUTA EM MÍDIA E REDES SOCIAIS

As condutas de desrespeito, ameaça, constrangimento, bullying, assédio moral ou sexual já mencionadas, também, não poderão ser praticadas pelos colaboradores por meio virtual (redes sociais). Portanto, orienta-se:

9.1. Não enviar e retransmitir mensagens por correio eletrônico ou através de redes sociais que se refiram a raça, etnia, origem, cor, religião, nacionalidade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar ou incapacidade de uma ou várias pessoas.

9.2. É terminantemente proibido efetuar download, upload, visualização, cópia, edição, inclusão, disponibilização, instalação e/ou armazenamento, utilizando-se da internet fornecida pelo Instituto, de qualquer conteúdo relacionado, explícita ou disfarçadamente, revelada ou subjetivamente, com:

9.2.1. Exploração sexual;

9.2.2. Material pornográfico, erótico ou de conteúdo adulto e infantil;

9.2.3. Incitação ao consumo excessivo ou recorrente de bebidas alcoólicas, fumo e substâncias entorpecentes (lícitas ou não);

9.2.4. Ações que representem ameaça, chantagem, assédio moral ou sexual ou que representem qualquer ato atentatório à dignidade humana;

9.2.5. Incentivo à guerra, violência, atos criminosos ou contravenção penal;

9.2.6. Estímulo a qualquer forma de preconceito ao outro (racismo, gênero etc.);

9.2.7. Download ilegal de músicas, jogos, filmes, programas etc.;

9.2.8. Desrespeito à imagem e aos direitos de propriedade autoral e intelectual da Instituição e/ou de terceiros.

9.3. Medidas Adicionais:

9.3.1. **Manter a privacidade e confidencialidade:** Não compartilhar informações confidenciais da instituição ou de colegas sem permissão explícita.

9.3.2. **Conduta profissional online:** Manter um comportamento profissional

em todas as interações online, mesmo fora do horário de trabalho, para proteger a reputação da instituição e de seus colaboradores.

9.3.3. Utilização responsável de redes sociais: Evitar a publicação de conteúdos que possam ser interpretados como ofensivos ou inadequados por colegas, parceiros ou o público em geral.

9.3.4. Evitar conflitos online: Abster-se de se envolver em discussões polêmicas ou conflitos em plataformas públicas que possam refletir negativamente na instituição.

9.3.5. Denúncia de comportamento inadequado: Reportar imediatamente qualquer conteúdo ou comportamento online que viole estas diretrizes ao departamento responsável.

9.3.6. Proteção contra fraudes e phishing: Não clicar em links suspeitos ou baixar anexos de e-mails desconhecidos, protegendo assim a integridade dos sistemas do Instituto.

9.3.7. Uso de senhas seguras: Adotar práticas seguras na criação e manutenção de senhas para acesso aos sistemas e redes sociais vinculados ao trabalho.

9.3.8. Atualização e capacitação: Participar de treinamentos e atualizações sobre boas práticas e segurança no uso de mídias e redes sociais fornecidos pelo Instituto.

9.3.9. Respeito à diversidade e inclusão: Promover uma cultura de respeito e inclusão nas interações online, evitando qualquer forma de discriminação ou preconceito.

9.3.10. Referências à instituição: Não utilizar o nome, logo ou qualquer identificação da instituição sem autorização prévia em publicações pessoais.

10. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

O tratamento de informações e dados é um bem essencial para o Instituto de Desenvolvimento Social pela Música, que compreende a necessidade de

resguardar as informações, tendo em vista que elas circulam por diferentes meios de suporte, armazenamento e compartilhamento.

Portanto, a Diretoria Executiva e o Comitê Gestor empenham-se para uma gestão eficiente quanto à Segurança da Informação no IDSM e, para tanto, adotam medidas para comunicar as políticas internas a todos os níveis da instituição e fazer com que ela seja compreendida e seguida por todos.

Significa estabelecer como fundamental: tratar como confidenciais todas as informações, orais, escritas ou codificadas, inclusive em sistema eletrônico, obtidas em razão do trabalho no IDSM ou da função que ocupa, especialmente referentes a quaisquer informações ou conhecimentos técnicos, administrativos, operacionais, estratégicos, relativos à atividade e/ou negócios da instituição, além daqueles ligados à organização interna, serviços, pesquisas, aperfeiçoamentos, salários, sistemas de trabalho, planejamento estratégico, dados financeiros, contábeis e orçamentários, tecnologia de informação (cadastros, softwares, organização e acesso de sistemas), dados de marketing, acompanhamento de projetos, bem como as declaradas informações sigilosas de qualquer natureza, doravante consideradas todas em conjunto ou isoladamente como "informações confidenciais".

Entre outras palavras, a orientação é adotar práticas de segurança de tais informações estabelecidas na Política Geral de Segurança da Informação do IDSM, entre outros comportamentos:

- 10.1. Evitar comentar assuntos internos em locais públicos;
- 10.2. Não deixar acessível a terceiros documentos internos de qualquer natureza;
- 10.3. Certificar-se de que informações confidenciais classificadas como de “uso interno”, “restrita” ou “confidencial”, enviadas por e-mail, serão encaminhadas ao devido destinatário;

Respeitando a privacidade dos funcionários e todo o público de relacionamento, orienta-se, também, a adoção de medidas técnicas e administrativas à proteção aos dados pessoais, resguardados pelo Programa de Privacidade do IDSM, componente do seu sistema de gestão institucional, observando os requisitos da legislação brasileira (nº 13.709/18), bem como as boas práticas e normas internacionalmente aceitas, com o propósito de garantir níveis adequados de proteção às informações da instituição ou sob sua custódia;

O IDSM busca, assim, garantir a governança, sistemática e concreta, de todos os aspectos relacionados à segurança da informação e proteção de dados, fornecendo apoio às operações críticas do negócio, minimizando riscos identificados e seus eventuais impactos.

11. INFORMAÇÕES E COMUNICAÇÃO EM MEIOS ELETRÔNICOS E SENHAS

Orienta-se a aplicação da nossa Política de Autenticação e Senha e Política de Uso de E-mail e Comunicadores Instantâneos, componentes da Política Geral de Segurança da Informação, a equipe interna que tenha acesso aos ativos de informação e infraestrutura de tecnologia de informação e comunicação do IDSM, sendo essas as referências para adotar as diretrizes para a criação de senhas com o devido nível de proteção, assegurando níveis adequados de segurança contra o acesso não autorizado, entre outros riscos.

12. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Zelar pela saúde e segurança do trabalho é compromisso de todas as pessoas que integram a organização. Portanto, as normas e procedimentos, definidos pela legislação e diretrizes do IDSM relacionadas à segurança, higiene e limpeza, devem ser seguidas por todos os colaboradores, destacando:

- 12.1. Ser necessário participar dos treinamentos de saúde e segurança que são oferecidos ou recomendados;
- 12.2. Realizar os exames periódicos e
- 12.3. Comunicar condições inseguras e/ou insalubres, porventura identificadas.

13. FORMAÇÃO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

O IDSM tem também como objetivo promover o desenvolvimento e a integração social, prioritariamente de crianças, adolescentes e jovens em situações de vulnerabilidade, por meio do ensino e da prática musical coletivos. Criado em 2007 com a finalidade de realizar ações colaborativas e transformadoras das desigualdades sociais e educacionais na sociedade baiana.

O princípio do desenvolvimento social permeia e fundamenta os valores dessa organização e se estende ao público que buscamos alcançar para a construção de uma sociedade melhor. Este princípio fundamental postula que o desenvolvimento social ocorre através da excelência musical, como uma via de mão dupla que se retroalimenta sem enfatizar um elemento em detrimento do outro. Assim, o público direto impactado com a proposta de transformação positiva no fazer musical coletivo de excelência, é conduzido à integração social, à disciplina, ao esforço, à concentração e à busca metódica de seus objetivos, se educando, se instruindo e retroalimentando a vida cotidiana através da expansão destas experiências para a sua convivência familiar e social. Desta forma, a disciplina praticada nas atividades musicais desencadeia uma mudança em sua vida e em seu contexto social.

Promover o desenvolvimento e integração sociais, exige que o indivíduo tenha uma vivência social e comunitária positiva. As atividades e o conhecimento devem ser aprendidos e compartilhados no grupo e com o grupo de maneira

cooperativa. É preciso construir e dividir aprendizados, transformando-os em atitudes respeitadas e colaborativas de modo a superar seus próprios desafios e obter êxito pessoal e comunitário.

Portanto, valores, condutas e posturas previstas neste código devem prevalecer em todos os movimentos dos sujeitos, nos espaços da organização, essencialmente, na relação com as crianças, jovens e adolescentes integrantes, em sala de aula e nas dependências da instituição.

A identificação de qualquer situação que ponha em risco a integridade deste público, deverá ser comunicada ao departamento de desenvolvimento social, espaço de escuta, acolhimento e orientação.

Além das normativas já mencionadas, orientamos condutas específicas de relacionamento com esse público:

- 13.1. Não transportar alunos em modalidade de carona;
- 13.2. Durante as atividades fora do município de residência, os integrantes só pernoitarão em locais comerciais autorizados pelo instituto.
- 13.3. Evitar queixas e situações de favoritismos, assédio de qualquer natureza e desentendimentos.

14. RELACIONAMENTO COM O MEIO AMBIENTE

A Música favorece a formação de uma cultura pacífica. A cultura e a arte são elementos capazes de incluir pessoas e sensibilizá-las para a promoção de uma sociedade justa, livre da violência e da desigualdade. Cientes que só teremos êxito se colaborarmos juntos para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável - ODS com vias a um futuro de paz.

Através da educação musical e do desenvolvimento de habilidades socioemocionais, o IDS M contribui para a construção de um futuro mais justo e sustentável para todos. Além de valores essenciais, a prática musical em grupo pode ajudar a desenvolver habilidades pessoais, como autoconfiança, perseverança e auto expressão e previne comportamentos de risco contribuindo para promoção do bem-estar e o fortalecimento dos laços comunitários.

Dentre os ODS pactuados, o IDS M destaca-se na contribuição com a erradicação da pobreza e com a redução das desigualdades, bem como com a promoção da saúde e de bem-estar, da educação de qualidade, da igualdade de gênero, assim como, com o trabalho decente e o crescimento econômico e desenvolvimento de cidades e comunidades sustentáveis. Busca, por fim, a paz, justiça e instituições eficazes e a promoção de parcerias e meios de implementação.

Na área ambiental, entendida como interdisciplinar e transversal ao conjunto de ações e políticas do Instituto, deverão ser implementados um conjunto de políticas e práticas cotidianas coerentes com a sustentabilidade e produção e consumo responsáveis, fomentando a formação de uma consciência ambiental integrada por parte de todos os envolvidos.

Serão encorajados projetos referência, como estudos voltados para sustentabilidade dos espaços físicos, concertos temáticos abordando a questão ambiental, plantio de árvores, dentre outras iniciativas, assim como, práticas cotidianas, desde as pequenas iniciativas à formação de uma consciência responsável e protetora dos recursos naturais do planeta, tais como:

14.1. Não descartar materiais passíveis de reutilização e reciclagem de modo indevido;

- 14.2. Praticar a reutilização de papéis e/ou seu adequado descarte, destinando-o ao ciclo da reciclagem;
- 14.3. Realizar o descarte adequado do lixo eletrônico;
- 14.4. Fomentar a economia de energia elétrica orientando o desligamento de máquinas em intervalos de refeição e ao final do expediente;
- 14.5. Apagar as luzes nos espaços vazios;
- 14.6. Promover e utilizar espaços com luminosidade natural.

O Parque do Queimado, primeira estação de tratamento de água do Brasil, sede do Programa no bairro da Liberdade, é uma área de mais de 10 mil metros quadrados, uma das últimas áreas verdes do centro antigo de Salvador e integra um conjunto arquitetônico tombado pelo IPHAN. A Sala NEOJIBA tem capacidade para 140 espectadores. O Parque ainda abriga as atividades de departamentos estratégicos, como o setor de Desenvolvimento Social e o Centro de Documentação e Memória além de um prédio com saguão de entrada, bilheteria, loja, bastidores, depósito para instrumentos e banheiros, além de outra edificação com 6 salas de ensaio munidas de isolamento térmico e acústico, e a Arca, palco externo construído na área verde. Neste entorno, crescem mais de cem mudas de Ipê, Jacarandá e Pau-Brasil, plantadas junto com os jovens do NEOJIBA por iniciativa do IDSM em parceria com o Programa Arboretum, que conserva e restaura a diversidade florestal na Bahia.

A estrutura organizacional administrada pelo IDSM conta com duas casas localizadas no bairro Barbalho onde funcionam setores administrativos e Escola de Luteria e um total de 13 Núcleos, sendo o Núcleo Central NEOJIBA, localizado em Salvador, mais 3 Núcleos Territoriais NEOJIBA em: Feira de Santana; Teixeira de Freitas e Vitória da Conquista e 9 Núcleos de Prática Musical (NPM), sediados em diferentes bairros da capital e em outros três municípios do estado: Simões Filho, Jequié e Lauro de Freitas. Sua área de abrangência inclui 06 municípios: distribuídos em 05 territórios de identidade do Estado da Bahia: Salvador e Região Metropolitana (municípios de Salvador,

Simões Filho); Portal do Sertão (municípios de Feira de Santana); Médio Rio de Contas (municípios de Jequié); Sudoeste Baiano (municípios de Vitória da Conquista) e, Extremo Sul (Teixeira de Freitas).

Com o compromisso de disponibilizar espaços em condições adequadas o IDSM mobiliza esforços para alcançar as metas 7 e 7a do ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis que propõem, respectivamente - 7 Até 2030, proporcionar o acesso universal a espaços centrais públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência e 7a - Apoiar relações econômicas, sociais e ambientais positivas entre áreas urbanas, peri-urbanas e rurais, reforçando o planejamento nacional e regional de desenvolvimento.

15. CORRUPÇÃO E SUBORNO

O IDSM repudia todas e quaisquer ações de fraude e corrupção cometidas por seus diretores, conselheiros, gestores de projetos e de departamentos, colaboradores, prestadores de serviços e terceiros, sejam nas relações internas ou externas. Portanto, estabelece e considera critérios e mecanismos éticos e íntegros para, só então, definir relacionamentos contratuais com pessoas e setores públicos ou privados.

Adotamos e requeremos dos *stakeholders* práticas de boa-fé, obediência às leis vigentes, respeito ao próximo, lealdade, integridade, transparência, impessoalidade, honestidade e responsabilidade.

Espera-se que todos os colaboradores e dirigentes cumpram com tais princípios e com a Lei Anticorrupção (nº 12.846/2013), estabelecendo medidas e normas de prevenção e combate à corrupção.

16. BENS E PATRIMÔNIO DO IDSM OU DE PARCEIROS

Todos os colaboradores têm o dever de proteger os ativos da instituição, como equipamentos, estoques, dados e informações, instalações, softwares, programas de computador, obras literárias, instrumentos, direitos autorais, etc. de forma cuidadosa e sustentável, protegendo-os contra roubo e outros danos, evitando o mau uso ou desperdício.

O empregado responderá por quaisquer danos e prejuízos que, direta ou indiretamente, por culpa ou dolo, no desempenho ou não de suas funções, causar ao IDSM, ficando, desde já, autorizado a ressarcir-se (art. 462, §1.º, da CLT).

Qualquer tentativa de obter vantagem ilícita, seja pessoal ou para a instituição, é considerada inaceitável. Portanto, é fundamental que a equipe aja com retidão. Em nenhuma hipótese poderá pagar, receber ou praticar qualquer forma de propina ou de suborno ou qualquer outra vantagem indevida, dentro da organização.

17. TREINAMENTO

A capacitação contínua dos colaboradores é uma prerrogativa, através do Plano Anual de Capacitação dos Funcionários, o IDSM oferece aprimoramento de habilidades musicais e pedagógicas para os profissionais que atuam na área de ensino musical e treinamentos em gestão, finanças, contabilidade, recursos humanos e outras áreas administrativas, além de capacitações generalistas para desenvolvimento pessoal e profissional de temas relevantes como Novas Tecnologias, que capacitam para as plataformas online utilizadas no dia a dia da organização.

Além disto, objetiva-se garantir que todos os colaboradores estejam cientes e aptos a seguir as normas e procedimentos de *Compliance*, promovendo um

ambiente de trabalho ético, seguro e em conformidade com as leis e regulamentações, especialmente através de treinamentos temáticos tais como:

- 17.1. Conduta e ética no ambiente de trabalho;
- 17.2. Segurança da informação e proteção de dados;
- 17.3. Capacitação em brigada de incêndio.

18. CONFLITOS DE INTERESSE

Todos os integrantes da organização devem estar precavidos frente a potenciais conflitos de interesse que possam afetar a legitimidade, autonomia e capacidade de ação do IDSM. Caso ocorram conflitos de interesse (potenciais ou atuais), a Diretoria deverá ser informada

O horizonte da fraternidade é o que mais se ajusta à efetiva tutela dos direitos humanos fundamentais. A certeza de que o titular desses direitos é qualquer pessoa, só por ser pessoa, deve sempre influenciar a interpretação das normas e a ação dos operadores do Direito e do Sistema Justiça. Logo, ainda que as normas jurídicas não possam impor a fraternidade, pode a atuação dos operadores do Direito testemunhá-la.

Uma das formas de vivenciar a fraternidade é fomentar as soluções dos conflitos sociais e judiciais pela via da solução consensual, nas suas mais variadas formas (negociação, conciliação e mediação), ou a utilização da arbitragem, com a escolha de um terceiro por acordo das partes.

Entende-se por conflito de interesses situação na qual qualquer público abrangido por este Código, pelo exercício de suas funções, venha a obter ou ofertar privilégios, ou colocar-se em situação de favorecimento em atividades alheias à sua respectiva relação de trabalho.

No caso de dúvida sobre como prevenir ou impedir situações que configurem conflito de interesses, consulte o Setor de Recursos Humanos do IDSM.

19. VIOLAÇÕES DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Os colaboradores, dirigentes e prestadores de serviços internos que violarem o Código de Ética e Conduta ou a sua essência, ficarão sujeitos às consequências legais e administrativas aplicáveis.

A área de *Compliance* será responsável pela análise de casos concretos, sendo que a aplicação das pertinentes sanções deverá ter o parecer do Departamento Jurídico.

Dentre as sanções, poderão ser aplicadas orientação oral, penalidades de advertência, suspensão e desligamento com ou sem justa causa, conforme hipóteses previstas nos Regimentos Internos do IDSM, e no disposto nas legislações civil, penal e trabalhistas.

20. FALE CONOSCO

Alcançando o compromisso de todos, qualquer ato discriminatório, preconceituoso, desrespeitoso ou corrupto, danoso ao patrimônio e/ou ao Meio Ambiente, no âmbito das relações de trabalho, serão, imediatamente, comunicados à organização.

Deverão ser usados os canais institucionais de comunicação para esclarecer dúvidas ou relatar possíveis violações ao Código de Ética e Conduta:

Setor de Recursos Humanos - IDSM

Rua Monte Castelo, 62, Barbalho, Salvador/BA.

E-mail: rh@neojiba.org

Será observado o contraditório e a ampla defesa, sendo prevista a abertura de processo específico para que as partes, eventualmente envolvidas em conflitos, possam se defender e expor seu ponto de vista, sem que haja privilégios de qualquer natureza.

21. DISPOSIÇÕES FINAIS

O Código de Ética e Conduta poderá ser alterado em todo ou em parte, a qualquer tempo, pela Diretoria Executiva, devendo ser informadas aos colaboradores, parceiros e prestadores de serviço as modificações ocorridas, que vigorarão desde a sua divulgação.

O Colaborador firmará o “Termo de Conhecimento”, comprometendo-se a zelar por sua aplicação e observância.

Outras diretrizes e aspectos relacionados à ética e integridade, também, estão presentes em demais políticas e normativas do IDSM, de modo a subsidiar e reforçar a importância do tema.

O presente documento vigorará desde a data de sua aprovação.

“Conectar propósitos mantém as pessoas constantemente inspiradas”.
(França, 2022)