



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO IPÊ - INSTITUTO DE PESQUISAS ECOLÓGICAS

APRESENTAÇÃO

Este Código de Ética e Conduta, aprovado pelo Conselho de Administração do Instituto de Pesquisas Ecológicas (“IPÊ”) em 28 de maio de 2020 e em vigor a partir de 01 de junho de 2020, tem o objetivo de estabelecer e publicizar os princípios éticos e as normas de conduta da entidade, que devem nortear todas as suas relações internas e externas, e oferecer orientações para seu cumprimento por todos os colaboradores do IPÊ.

A contribuição de todos os envolvidos na operacionalização desse documento é fundamental para seu aprimoramento e o alcance dos seus objetivos.

VISÃO, MISSÃO E CREDO DO IPÊ

Visão

Biodiversidade conservada com benefícios socioeconômicos.

Missão

Desenvolver e disseminar modelos inovadores de conservação da biodiversidade que promovam benefícios socioeconômicos por meio de ciência, educação e negócios sustentáveis

Nosso Credo

Acreditamos que a sustentabilidade de nosso planeta depende da existência da diversidade socioambiental. Por isso, respeitamos e celebramos todas as formas de vida existentes.

Somos movidos por ideais comuns que transformam nossos sonhos em realidade. É a paixão pelas causas socioambientais que nos impulsiona. Acreditamos na importância do brilho dos olhos no enfrentamento dos desafios.

Creemos que a cooperação é fundamental para atingirmos os objetivos institucionais, profissionais e pessoais. A competição, por sua vez, pode ser saudável em ambiente de respeito e cooperação, quando estimula a evolução de caminhos construtivos. A cumplicidade em causas nobres contribui para o alcance de nossos objetivos.

Valorizamos o empreendedorismo e a ousadia que propiciam inovações e mudanças de paradigmas em todas as áreas de atuação da instituição.

Temos liberdade de pensamento e ação para desenvolvermos nossas habilidades profissionais e para assumirmos desafios que nos encorajam a atingir objetivos comuns, fomentando a criação de novos paradigmas.

Estamos no IPÊ porque queremos e não porque precisamos. Nosso compromisso com a missão institucional vai além de nossos interesses pessoais, porém resulta no crescimento individual e no êxito institucional.



Os resultados de nossas ações dependem de proatividade, inspiração, transpiração e contínua perseverança.

O crescimento e aprimoramento pessoal e profissional estão enraizados nas iniciativas do IPÊ. Formamos pessoas e líderes dentro e fora da instituição, repassando experiências, valores e capacidades técnicas a diversos setores da sociedade. Como consequência, a equipe bem formada do IPÊ constitui sua maior riqueza.

Exercemos a tolerância para vencer as adversidades e incentivar o trabalho coletivo. Desenvolvemos mecanismos de negociação com flexibilidade e responsabilidade.

Nossa gestão institucional é baseada na horizontalidade, o que garante a participação de todos nos rumos institucionais.

Mantemos coerência e harmonia entre o discurso e a prática através de posturas éticas. Nossa transparência interna e externa reflete credibilidade institucional.

Prezamos a beleza e o cuidado estético que refletem a excelência dos trabalhos realizados.

Cultivamos relações de confiança, respeito e colaboração, que fortalecem o grupo e contribuem para uma formação profissional diferenciada e para um sentimento de pertencimento à instituição.

O ambiente do IPÊ é alicerçado em um constante bom humor coletivo, possível pela liberdade de cada um compartilhar seus sonhos e de buscar o nicho no qual mais se realiza. Por isso, com nosso trabalho atingimos realizações pessoais e profissionais.

O IPÊ tem as suas ações norteadas com base no seu credo e todos os colaboradores são disseminadores do mesmo. A utilização desses princípios em todas suas atividades, assegura ao IPÊ a confiabilidade de todos os *stakeholders* do Instituto.

Capítulo I

Da Aplicabilidade do Código de Ética e Conduta

Art. 1º - Este Código de Ética e Conduta aplica-se a todos os Colaboradores do Ipê, entendendo-se como tais: associados, conselheiros, diretores, empregados, estagiários, prestadores de serviços e parceiros.

Capítulo II

Do Respeito aos Direitos Fundamentais

Art. 2º - O IPÊ observará, em todas as suas práticas, o respeito integral aos Direitos Humanos reconhecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) e aos direitos fundamentais reconhecidos na Constituição Federal brasileira, opondo-se e combatendo, dentre outras formas de violação de tais direitos: o trabalho infantil, trabalho forçado (ou obrigatório), trabalho análogo ao de escravo; o tráfico nacional e internacional de pessoas; a discriminação negativa; a degradação do meio ambiente; a prática de corrupção ativa e passiva e a violação da privacidade.

Parágrafo único. O IPÊ poderá utilizar ações afirmativas para promover a igualdade real entre os seus Colaboradores e demais atores envolvidos e apoiar os grupos vulneráveis com os quais se relaciona de forma direta ou indireta.



Art. 3º - O IPÊ exigirá de todos os seus Colaboradores o respeito aos direitos humanos e fundamentais mencionados no art. 2º, cobrando-lhes a mesma postura de prevenção e combate à violação de tais direitos, nos termos detalhados neste Código.

Parágrafo único. Caso o IPÊ verifique a violação de direitos humanos e fundamentais por qualquer de seus Colaboradores, adotará as medidas necessárias à investigação e aplicação das penalidades previstas neste Código e, se restar suficientemente comprovada a violação, poderá, mediante deliberação do Conselho de Administração, denunciar a prática às autoridades competentes e lhes prestará colaboração, nos limites da lei, para a apuração das infrações.

Capítulo III Da Conduta Pessoal

Art. 4º - Todos os Colaboradores do IPÊ devem pautar sua conduta pela moralidade, integridade e honestidade, respeitando a dignidade das pessoas e seus direitos fundamentais – dentre os quais o direito fundamental e intergeracional ao meio ambiente ecologicamente equilibrado -, os interesses do Instituto, as leis em vigor e as normas aplicáveis as suas atividades.

Art. 5º - São práticas não toleradas, por parte de qualquer Colaborador, dentre outras previstas neste Código:

- (i) Condutas que possam ser caracterizadas como discriminatórias;
- (ii) Condutas que possam ser caracterizadas como assédio moral, assédio sexual, ofensa, intimidação ou humilhação;
- (iii) Condutas que possam caracterizar fraude, corrupção ativa ou passiva ou atos de improbidade;
- (iv) Condutas lesivas à reputação, aos princípios éticos e morais e ao patrimônio do IPÊ;
- (v) Condutas danosas a outras espécies ou a qualquer outro elemento da natureza viva e não-viva;
- (vi) Condutas que possam trazer prejuízos materiais, psicológicos e espirituais a gerações presentes e futuras.

Capítulo IV Das Condutas dos Colaboradores

Art. 6º - As relações no ambiente de trabalho ou em todos os locais em que o IPÊ desenvolver sua atividade deverá se pautar pelo respeito, integridade, trabalho em equipe e melhoria contínua, devendo seus Colaboradores:

- (i) Cooperar coletivamente para o crescimento do IPÊ;
- (ii) Cooperar com a transmissão de conhecimento técnico com todos os membros da equipe em que participar;
- (iii) Não cooperar e nem se envolver em práticas que comprometam a credibilidade do IPÊ;
- (iv) Atuar de maneira íntegra e digna no exercício profissional; e
- (v) Relacionar-se com os demais colaboradores e com terceiros de maneira ética e respeitosa.



Art. 7º - Todos os Colaboradores devem contribuir para a manutenção de um ambiente respeitoso e cortês, sendo vedada a propagação de informações não comprovadas (boatos) que prejudiquem tal harmonia, e o uso de violência física ou psicológica contra os demais.

Art. 8º - O IPÊ não admite que seus Colaboradores estejam sob efeito de bebidas alcoólicas, drogas ou substâncias que possam alterar ou causar desvio de comportamento durante a realização de atividades profissionais, seja no ambiente de trabalho, seja em atividades e eventos externos.

Parágrafo único - Em viagens, eventos e refeições, deve haver o bom senso, respeito aos padrões de comportamento e restrição ao consumo excessivo de bebidas alcoólicas.

Art. 9º - A utilização de e-mail institucional do IPÊ deverá ocorrer com zelo, respeito e linguagem apropriada, sendo vedado transferir a senha a terceiros ou utilizar material inadequado e que contenha qualquer conteúdo discriminatório.

Capítulo V Dos Conflitos de Interesses

Art. 10 - Os interesses pessoais dos Colaboradores não podem entrar em conflito com os interesses do IPÊ, sendo vedado que o Colaborador:

- (i) Valha-se do cargo ou posição para obter vantagem ou qualquer outra facilidade para si ou terceiros (aí incluídos seus familiares e as empresas das quais seja sócio);
- (ii) Atue em prejuízo do patrimônio e da reputação do IPÊ;
- (iii) Utilize os bens, equipamentos e estrutura do IPÊ para atendimento de interesses particulares;
- (iv) Utilize o nome ou a estrutura do IPÊ para apoiar candidatos a cargos eletivos ou partidos políticos;
- (v) Aceite presentes de valor significativo, favores, vantagens, tratamento especial ou privilegiado, em troca do oferecimento de alguma vantagem ou favorecimento no âmbito das atividades do IPÊ.

Parágrafo único - Quando o Colaborador identificar uma possível existência de conflito de interesses ou tiver dúvidas sobre a existência de conflito de interesses em determinada situação, deverá comunicar ou questionar prontamente o Comitê de Ética por intermédio do Canal de Dúvidas e Denúncias para as providências e/ou esclarecimentos cabíveis.

Capítulo VI Da Não Aceitação de Práticas Discriminatórias

Art. 11 - O IPÊ não praticará e não aceitará que seus Colaboradores pratiquem qualquer tipo de discriminação negativa por motivo de gênero, orientação sexual, origem étnica ou social, procedência, nacionalidade, atuação profissional, convicções políticas, raça, cor, religião, faixa etária, situação migratória ou outro *status*.

Capítulo VII Do Combate ao Trabalho Infantil, Trabalho Forçado e Trabalho Análogo ao de Escravo



Art. 12 - O IPÊ não aceitará, no âmbito interno, o trabalho infantil, o trabalho forçado (ou obrigatório) e o trabalho análogo ao de escravo, e não se relacionará, por meio de parcerias e contratos, com empresas, instituições e pessoas que adotem tais práticas.

Parágrafo único - Considera-se:

- (i) *Trabalho infantil*: todo trabalho atribuído a menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo para jovens maiores de 14 (quatorze) anos, na condição de aprendiz (art.7º, XXXIII, Constituição Federal);
- (ii) *Trabalho forçado (ou obrigatório)*: todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade (art. 2º, 1 da Convenção nº 29 da OIT, ratificada pelo Brasil, cf. Decreto 41.721/1951 e Decreto 10.088/2019);
- (iii) *Trabalho análogo ao de escravo*: submissão de pessoas a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, ou sujeição a condições degradantes de trabalho ou, ainda, imposição de restrições, por qualquer meio, a sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (art. 149 do Código Penal brasileiro).

Capítulo VIII

Do Combate ao Tráfico Interno e Internacional de Pessoas

Art. 13 - O IPÊ observará e exigirá que seus Colaboradores observem as medidas de prevenção e enfrentamento do tráfico interno e internacional de pessoas editadas pelas convenções internacionais, legislação nacional e pelas políticas públicas estabelecidas pelos órgãos governamentais.

Parágrafo único - O IPÊ adota os conceitos de tráfico de pessoas estabelecidos:

- (i) No *Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças* (ratificada pelo Brasil cf. Decreto 5.017/2004): recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos (art. 3º, "a").
- (ii) No *Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo ao Combate ao Tráfico de Migrantes por Via Terrestre, Marítima e Aérea* (ratificada pelo Brasil cf. Decreto 5.016/2004): "tráfico de migrantes" significa a promoção, com o objetivo de obter, direta ou indiretamente, um benefício financeiro ou outro benefício material, da entrada



ilegal de uma pessoa num Estado Parte do qual essa pessoa não seja nacional ou residente permanente (art. 3º, “a”).

- (iii) No *Código Penal* brasileiro: agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: I - remover-lhe órgãos, tecidos ou partes do corpo; II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; III - submetê-la a qualquer tipo de servidão; IV - adoção ilegal; ou V - exploração sexual (art. 149 – A).

Capítulo IX Do Respeito à Cultura Local

Art. 14 - É princípio do IPÊ o respeito aos interesses e a cultura de seus parceiros e das comunidades nas quais atua. Por isso, seus Colaboradores devem agir com sensibilidade e bom senso para conhecer e lidar de forma adequada com tais interesses e cultura.

Capítulo X Do Respeito ao Meio Ambiente

Art. 15 - É princípio do IPÊ o respeito ao meio ambiente e à legislação ambiental em vigor. Por isso, o IPÊ e seus Colaboradores devem, durante suas atividades, preocupar-se em não adotar práticas e condutas que prejudiquem o meio ambiente e em adotar ações para minimizar o impacto ambiental de suas atividades.

Capítulo XI Do Combate à Corrupção

Art. 16 - Os Colaboradores devem conhecer e respeitar as normas de combate à corrupção vigentes no país (dentre as quais a Lei 12.846/2013 e Decreto 8.420/2015) e não praticar qualquer dos atos abaixo, especialmente se for em nome do IPÊ e/ou com o objetivo de propiciar o atendimento dos interesses da entidade:

- (i) Efetuar qualquer pagamento direto ou indireto a funcionário público ou a representante de empresa, para garantir ou acelerar a execução de atos em benefício do IPÊ;
- (ii) Prometer, oferecer ou dar, diretamente ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou pessoas a ele relacionadas;
- (iii) Frustrar, fraudar, impedir ou perturbar as licitações e chamamentos públicos dos quais o IPÊ participe;
- (iv) Receber presentes, favores ou benefícios de agentes públicos ou empresas para, em troca, envolver o IPÊ em negócios com tais agentes e empresas ou afastar o IPÊ de litígios justos com os mesmos;
- (v) Quaisquer outros atos com vistas à obtenção de vantagens e benefícios ilícitos e imorais.



Capítulo XII Das Informações Confidenciais

Art. 17 - Toda informação sigilosa ou estratégica do IPÊ deverá ser tratada pelos Colaboradores de forma confidencial, não devendo ser repassadas para terceiros, a não ser quando expressamente autorizado pelo IPÊ.

Parágrafo único - Consideram-se informações confidenciais os dados técnicos das pesquisas, as estratégias, os contratos, os dados pessoais dos Colaboradores e/ou qualquer outra informação ou dados que estejam vinculados aos interesses do IPÊ.

Capítulo XIII Dos Dados Pessoais

Art. 18 - Os Colaboradores devem conhecer e respeitar as normas de proteção de dados pessoais do país (incluindo a Lei 13.709/2018 - LGPD). Enquanto não for instituído um Comitê ou Ouvidoria específicos para lidar com esse tema internamente, quaisquer dúvidas e denúncias deverão ser encaminhadas ao Comitê de Ética.

Art. 19 - Nas contratações realizadas pelo IPÊ, os Colaboradores deverão exigir dos contratantes a declaração de cumprimento das normas de proteção de dados pessoais.

Parágrafo único – A existência de mecanismos de proteção de dados pessoais é recomendada como critério de desempate para seleção de prestadores de serviço e fornecedores de produtos.

Capítulo XIV Do Comitê de Ética

Art. 20 - O Comitê de Ética é composto por 3 (três) membros, que exercerão suas funções independentemente de remuneração.

Parágrafo único - Caberá ao Conselho de Administração designar os membros do Comitê de Ética, dentre os associados, conselheiros, diretores e funcionários do IPÊ, para mandato de 2 (dois) anos. Em caso de vacância de algum membro, o Presidente do Conselho de Administrativo designará um substituto temporário, até a próxima reunião do Conselho e eleição do substituto definitivo, que completará o mandato em andamento.

Art. 21 - O Comitê de Ética deverá estruturar Canal de Dúvidas e Denúncias *online* e dar publicidade a todos os Colaboradores do endereço eletrônico correspondente.

Parágrafo único - Os pedidos de informação devem ter a identificação do consulente. Quanto às denúncias, podem ser anônimas, embora o IPÊ encoraje os denunciantes a se identificarem, sendo garantido o sigilo do seu nome.

Art. 22 - Recebido o pedido de informação ou esclarecimento, o Comitê de Ética deverá responder ao consulente em até 10 (dez) dias

Art. 23 - Recebida a denúncia, o Comitê de Ética deverá instaurar procedimento apuratório, que correrá sob sigilo, para coletar informações, documentos e testemunhos, devendo abrir oportunidade para o denunciado se manifestar e se defender.



Parágrafo único - Se a denúncia for manifestamente infundada, o Comitê poderá arquivá-la de imediato, independentemente de procedimento apuratório.

Capítulo XV Da Violação e Das Penalidades

Art. 24 - O IPÉ encoraja que os Colaboradores comuniquem ao Comitê de Ética, por meio do Canal de Dúvidas e Denúncias, quaisquer atos, fatos ou práticas que violem o presente Código.

Art. 25 - Os Colaboradores que infringirem este Código de Ética e Conduta ficarão sujeitos às seguintes penalidades, de acordo com a gravidade:

- (i) Advertência por escrito;
- (ii) Suspensão por até 30 dias, nos termos da legislação trabalhista (empregados);
- (iii) Demissão, nos termos da legislação trabalhista (empregados);
- (iv) Encerramento do contrato de prestação de serviços ou de fornecimento (prestadores de serviços e fornecedores);
- (v) Encerramento da parceria (parceiros);
- (vi) Desligamento do quadro social ou destituição do cargo (associados, conselheiros e diretores).

Art. 26 - Caberá ao Comitê de Ética do IPÉ apurar a infração a este Código e a gravidade da conduta, em procedimento próprio e que assegure a ampla defesa ao denunciado, e aplicar a penalidade correspondente, de forma fundamentada.

Parágrafo único - Para denúncias que envolvam associados, conselheiros, diretores, o Comitê de Ética apurará os fatos e produzirá um relatório final, mas as penalidades serão aplicadas nos termos e pelos órgãos previstos no Estatuto Social.

Capítulo XVI Da Divulgação e Procedimentos

Art. 27 - Caberá à Diretoria Executiva e ao Secretário Executivo:

- (i) Tomar as providências para divulgação do Código de Ética e Conduta aos Colaboradores do IPÉ e zelar por seu cumprimento;
- (ii) Promover treinamentos periódicos para os Colaboradores sobre este Código de Ética e Conduta, e treinamentos pontuais para os Colaboradores externos, se necessário.

Capítulo XVII Da Alteração

Art. 28 - Este Código de Ética e Conduta poderá ser alterado a qualquer tempo por deliberação da Diretoria Executiva, a ser ratificada pelo Conselho de Administração.



Art. 29 - Qualquer Colaborador poderá apresentar sugestões de alteração e aprimoramento do Código de Ética e Conduta ao Secretário Executivo, que tomará as providências cabíveis para que as sugestões sejam avaliadas pelo órgão competente.