

# Código de Conduta e Conduta Profissional

Instituto Cultural - **cultne** | 2022

pág. 1/5

## 1. Princípios Gerais

### 1.1. Objetivo

1.1.1. Estabelecer os princípios institucionais e os valores éticos que norteiam a atuação do Instituto Cultural Cultne, expondo de forma clara a missão, a visão e a estratégia que delimitam suas ações, definem sua identidade organizacional e refletem a conduta de seus membros e colaboradores.

1.1.2. O conteúdo do presente documento deve orientar a conduta de todos os membros, prestadores de serviço e colaboradores da Instituição no exercício de suas funções.

### 1.2. Missão

1.2.1. Registrar em áudio e vídeo relevantes atos de resistência do movimento negro: manifestações nos campos da política, educação, música, arte, religião, esporte e gastronomia para resgate da memória e cultura negra ancestral e possibilitar que a trajetória do povo afrodescendente possa ser recontada.

### 1.3. Visão

1.3.1. Tornar-se referência mundial no audiovisual para promoção do antirracismo por meio fortalecimento do protagonismo negro e sua cultura.

### 1.4. Estratégia

1.4.1. Utilizar a linguagem do audiovisual para se comunicar com todas as pessoas que se interessam pela riqueza cultural do povo negro, facilitando a comunicação para acesso a todas as idades e níveis sociais e acadêmicos.

### 1.5. Valores

1.5.1. O Instituto Cultural Cultne nasceu de um acervo visionário e acredita no poder transformador do audiovisual para a sociedade. Por meio de registros históricos, o objetivo é reforçar as narrativas de hoje e fazer a justa referência à ancestralidade.

## 2. Política de Proteção

### 2.1. Objetivo

2.1.1. A política a ser apresentada tem por objetivo estabelecer procedimentos e mecanismos internos das condutas e ações dos membros e colaboradores do Instituto, para defesa e mitigação de danos contra

pessoas em situação de vulnerabilidade, decorrentes das atividades e ações realizadas pela Organização, seja direta ou indiretamente.

## **2.2. Medidas gerais de proteção**

2.2.1. Para fins do presente documento, entende-se que a vulnerabilidade indicada no item 2.1.1 se refere à condição de indivíduos ou grupos em situação de fragilidade, que os tornam expostos a riscos.

2.2.2. Considerando o trabalho realizado pelo Instituto Cultural Cultne de resgate da memória e cultura negra, há contato com grupos sociais historicamente marginalizados como negros, indígenas, quilombolas, pessoas privadas de liberdade, pessoas em situação de rua, moradores de comunidades de baixa renda, mulheres, crianças e adolescentes, imigrantes, refugiados e LGBTQIA+.

2.2.3. São considerados comportamentos que causam danos às pessoas indicadas no item 2.2.1:

- a) Desrespeito à dignidade, integridade, intimidade e individualidade, expondo-os a situações de constrangimento e humilhação;
- b) Perigo à saúde física;
- c) Distorção e omissão de fatos narrados com intuito vexatório;
- d) Exploração econômica e comercial da imagem;
- e) Não prestação com clareza das informações devidas;
- f) Situações de assédio moral, sexual e/ou psicológico.

2.2.4. A atuação de todos os membros e colaboradores do Instituto Cultural Cultne deve se orientar:

- a) Pelo respeito à dignidade, integridade, intimidade e individualidade das pessoas que são contatadas e impactadas diretamente ou indiretamente pelas produções e trabalhos;
- b) Transparência e clareza na prestação de informações;
- c) Respeito ao sigilo das informações confidenciais recebidas em função do exercício do cargo;
- d) Cuidado na utilização das informações prestadas e imagens captadas para evitar distorções que possam prejudicar a imagem e reputação das pessoas que são contatadas e impactadas diretamente ou indiretamente pelas produções e trabalhos;
- e) Receptividade às sugestões e críticas, dando-lhes o adequado encaminhamento;

## **3. Seleção e Capacitação dos Colaboradores**

### **3.1. Diretrizes Básicas**

3.1.1. Para a contratação de colaboradores, prestadores e voluntários será exigida a realização de processo de seleção e recrutamento que deverá observar as seguintes etapas:

- a) Divulgação da vaga nos canais próprios do Instituto (site e redes sociais) e canais especializados, como LinkedIn e sites de ofertas de vagas;
- b) Triagem de currículos e portfólios;
- c) Garantir que os candidatos e novos colaboradores tenham acesso a este Código de Conduta durante o processo de contratação, devendo declarar ciência e concordância com seu conteúdo.
- d) Entrevista com gestor da área;
- e) Entrevista com Conselho gestor do Instituto;
- f) Análise de documentação;
- g) Contratação.

3.1.2. A depender da vaga a ser preenchida e das exigências de qualificação específica, poderá ser incluída uma etapa de prova.

3.1.3. A análise da documentação envolve, além dos documentos básicos, exige o envio da Certidão de Antecedentes Criminais para todos os colaboradores, prestadores de serviço e voluntários que terão contato direto com crianças, adolescentes e demais pessoas em situação de vulnerabilidade.

### **3.2. Programas de capacitação**

3.2.1. Será desenvolvido pelo Instituto programa periódico e contínuo de capacitação dos seus membros e colaboradores, por meio da realização de exposições, palestras e aquisição de cursos externos.

3.2.2. A fim de possibilitar o integral cumprimento das determinações constantes no item 2.2.4 e garantir um entorno seguro ao público vulnerável a ser atendido e impactado, serão implementadas as seguintes medidas:

- a) palestras e/ou exposições para possibilitar a compreensão sobre os impactos diretos e indiretos dos trabalhos produzidos pelo Instituto às pessoas em situação de vulnerabilidade;
- b) cursos de capacitação acerca da temática para todos os membros e colaboradores;
- c) cartilhas e outros materiais instrutórios acerca da temática.

3.2.3. Serão também ofertadas capacitação para o público beneficiário, público indireto da organização como aliados e consultores, por meio da disponibilização no site do Instituto, de material com linguagem apropriada acerca das diretrizes e medidas de proteção e contenção de riscos às pessoas em situação de vulnerabilidade.

## **4. Consultas e Denúncias**

### **4.1. Canais para Relator de Má Conduta**

4.1.1. Ficam instituídos os seguintes canais para relato de má conduta, para os quais o denunciante deve fazer uma descrição pormenorizada dos fatos:

- a) Canal de Denúncia: +55 (21) 3495-3250. O relato de má-conduta deve ser enviado por escrito ou mensagem de áudio. O denunciante poderá identificar-se ou não. O Instituto Cultural Cultne encoraja a sua identificação e garante absoluta confidencialidade, sigilo e proteção contra qualquer tipo de retaliação, em seu relato de boa-fé. O denunciante deve expor a maior quantidade de detalhes possíveis como data, horário, identificação da(s) pessoa(s) que tenha(m) cometido alguma violação, testemunhas, referências a documentos e detalhes da violação;
- b) E-mail: [gestao@cultne.org.br](mailto:gestao@cultne.org.br);
- c) Contato pessoal com um dos integrantes do Comitê indicado no item 5.2.

4.1.2. Recebido o relato de má conduta, o mesmo será cadastrado, numerado, e uma investigação imparcial deverá ser iniciada para apurar a veracidade ou não de seu conteúdo. Todas as investigações devem ser conduzidas pelo Conselho Diretor, sempre com o auxílio de mais um membro, participando das entrevistas com o denunciante, o denunciado e eventuais testemunhas. Respeito às pessoas e confidencialidade por parte de todos os envolvidos são requisitos não negociáveis.

4.1.3. Ao final da investigação, o Comitê deve sugerir a medida corretiva ou o arquivamento da denúncia ao Conselho Diretor; fica a cargo do Conselho a decisão final para encerrar a questão.

4.1.4. O Instituto Cultural Cultne garantirá a não retaliação do autor de qualquer relato de má conduta feito em boa-fé, ainda que a potencial violação não se confirme no processo de investigação e, igualmente, não tolerará qualquer potencial retaliação por parte de quem quer que seja em relação ao mesmo.

4.1.5. Será garantido ao denunciado o direito de resposta, bem como a possibilidade de apresentar sua versão dos fatos, documentos e eventuais testemunhas, assegurando-se o contraditório e a ampla defesa durante todo o processo de apuração, respeitados os princípios da confidencialidade, do sigilo e da dignidade das partes envolvidas.

4.1.6. Todas as informações recebidas serão mantidas sob sigilo, assim como os documentos pertinentes ao processo de investigação implementado.

## 4.2. Processo Interno de Apuração de Denúncias

4.2.1. Após o recebimento da denúncia, será instaurado um processo interno, o qual contará com as seguintes etapas:

- a) Apuração da denúncia com a coleta de informações;
- b) Abertura de contraditório ao denunciado;
- c) Aplicação da sanção.

4.2.2. Após a conclusão do processo interno de apuração da denúncia, no caso de verificado que houve violação, são cabíveis as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Afastamento das atividades;
- c) Cumprir cronograma de cursos de capacitação;
- d) Desligamento.

4.2.3. A observância às determinações do item 2.2.4 são fundamentais à proteção e mitigação de quaisquer riscos às pessoas em situação de vulnerabilidade contatadas ou impactadas direta ou indiretamente pela atuação do Instituto Cultural Cultne.

4.2.3.1: O descumprimento implicará o afastamento imediato do membro ou colaborador das suas atividades e, para retorno às atividades, deverá cursar o programa de capacitação disponibilizado pelo Instituto.

4.2.3.2: Na hipótese de reincidência no descumprimento, o membro ou colaborador será desligado, observado o processo administrativo interno.

4.2.4. Na hipótese de a condutar configurar crime, além das medidas corretivas internas, a denúncia pode ser encaminhada às autoridades competentes.

4.2.5. Todas as providências cabíveis para manter a segurança dos dados e informações confidenciais sobre o processo interno de apuração de denúncia e seus assuntos correlatos deverão ser tomadas, tanto em meio físico quanto digital, em observância à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

## 5. Monitoramento e avaliação

### 5.1. O Conselho Diretor será responsável pela aprovação, implementação e fiscalização do cumprimento da política.

5.1.1. Anualmente, será realizada uma avaliação da política com a possibilidade de apresentação de sugestões e/ou crítica, com viés de aprimoramento da mesma e manutenção do ecossistema seguro ao desenvolvimento das ações que impactem pessoas em situação de vulnerabilidade.

### 5.2. Será formado um Comitê para condução do processo interno de apuração de denúncias, garantindo a observância de todas as etapas e que transcorra no menor tempo possível, a fim de evitar a continuidade e/ou propagação do dano.

5.2.1. O Comitê deverá ser formado por 03 (três) membros eleitos pelos demais membros, com mandato de 02 (dois) anos.

5.2.1.1. Os membros do Comitê dividirão as funções de recebimento da denúncia e processamento e andamento do processo e, coletivamente, decidirão pela aplicação da sanção cabível ou arquivamento, que deverá ser submetida ao Conselho Diretor para decisão final.

## 6. Disposições Gerais

**6.1. A política será publicizada para todos os membros, colaboradores e prestadores de serviço da Organização por meio de e-mail institucional, intranet e documento físico disponibilizado na sede.**

6.1.1. A publicização da Política deve ser regular e periódica, sendo fundamental que os membros sejam atualizados das mudanças, caso haja, e adotem o compromisso de seu cumprimento.

**6.2. Deve ser garantido a todos os membros acesso à política e exigida declaração assinada para atestar o recebimento, conhecimento e compromisso de aderir às normas estabelecidas no documento.**

**6.3. Deverá ser desenvolvida uma versão adaptada e amigável do presente Código para o público vulnerável, com vocabulário acessível que permite fácil compreensão e assimilação das normas aqui estabelecidas.**

**6.4. O conhecimento e cumprimento integral da Política é obrigatório por todos os membros, havendo tolerância zero aos comportamentos compreendidos como inadequados.**

**6.5. Todos os contratos celebrados com o Instituto Cultural Cultne devem conter cláusula que indique que a violação à Política aqui estabelecida importará no encerramento do contrato.**

6.5.1. Os contratos já vigentes na data de implementação da presente política deverão ser revisados para que passem a observá-la integralmente, na forma do item 6.5.

**6.6. A política será implementada a partir da sua aprovação pelo Conselho Diretor e publicização para todos os membros e colaboradores da Organização.**