



Financiado pela
União Europeia
Ajuda Humanitária

LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

CARITAS Schweiz
Suisse
Svizzera
Svizra **caritas**
LUXEMBOURG

SERVIÇO PASTORAL DOS MIGRANTES SPM NACIONAL



CÓDIGO DE ÉTICA E SALVAGUARDA

SERVIÇO PASTORAL DOS MIGRANTES SPM NACIONAL



CÓDIGO DE ÉTICA E SALVAGUARDA



SERVIÇO PASTORAL DOS MIGRANTES SPM NACIONAL

Elaborado por JDJ& Associados

Revisão Final: JDL & Associados

Projeto Gráfico: Renata Lima

Apoio:



Financiado pela
União Europeia
Ajuda Humanitária

LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

CARITAS Schweizer
Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra **caritas**
L U X E M B O U R G

Tiragem: 250 unidades

Direitos de publicação reservados
Serviço Pastoral do Migrante / SPM Nacional

Dezembro, 2021

Rua Caiambé, 126 - Ipiranga - CEP 04264-060 - São Paulo/SP
Fone: (11) 2063-7064 - WhatsApp: 11 94863-9478
E-mail: spm.nac@terra.com.br / secretaria.spm.nac@terra.com.br

SUMÁRIO

Apresentação – 05

PARTE I CÓDIGO DE ÉTICA

Capítulo I

Aspectos Jurídicos e Gestão SPM – 09

Capítulo II

Escopo do Código de Ética – 12

Capítulo III

Acompanhado – 13

Capítulo IV

Objetivo do Código de Ética – 14

Capítulo V

Compromisso e Vivência do Código – 25

PARTE II APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA

Capítulo I

Implementação das Normas de Conduta – 29

Capítulo II

Das fases – 32



PARTE III

MECANISMOS DE SALVAGUARDA

Capítulo I

Princípios Norteadores – 39

Capítulo II

Eixos de Atuação – 39

Capítulo III

Declaração de Política de Proteção Antiassédio e Discriminação – 41

Capítulo IV

Discriminação – 42

Capítulo V

Assédio e Importunação Sexual – 42

Capítulo VI

Estatuto da Criança e do adolescente – 44

Capítulo VII

Mulheres e Equidade de Gênero – 44

Capítulo VII

Mecanismo de Tratamento de Denúncias – 46

APRESENTAÇÃO

“Chamamos de ética o conjunto de coisas que as pessoas fazem quando todos estão olhando. O conjunto de coisas que as pessoas fazem quando ninguém está olhando chamamos de caráter.”
Oscar Wilde.

Na mesma caminhada que fizemos para um fortalecimento institucional, com o financiamento da União Europeia (ECHO), Caritas Luxemburgo e Caritas Suíça, geramos uma nova e atualizada compreensão de como devemos nos comportar, nos relacionar e de como nossa vida deve ser pautada por uma ética. Ética, que o sujeito indivíduo e o coletivo precisam para atuarem em instituições promovendo direitos fundamentais dos seres humanos e salvaguardando os sujeitos que são envolvidos em nossas ações, na nossa vida, distinguindo nossos papéis e dos atendidos em nossas ações, sem proselitismo religioso, sem discriminação de raça, cor ou gênero, numa praxis inclusiva de homens, mulheres e crianças. Neste contexto, apresentamos esse documento instrumental que dita e regula as normas que regem o funcionamento de nossa organização, e o comportamento de nossos colaboradores e membros.

José Roberto Saraiva dos Santos
P/ Coordenação Nacional do Serviço Pastoral dos Migrantes

PARTE I

CÓDIGO DE ÉTICA

CAPÍTULO I

ASPECTOS JURÍDICOS E GESTÃO DO SPM

SEÇÃO I

QUEM SOMOS/ ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A associação “SPM – SERVIÇO PASTORAL DOS MIGRANTES”, fundada em 31 de outubro de 1985, é uma Associação Civil, de assistência social e natureza filantrópica, com abrangência nacional, e fins não econômicos. A SPM, de natureza sócio pastoral, é ligada à Comissão Episcopal Pastoral para a Ação Sócio Transformadora, e segue as diretrizes da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil – CNBB, tem duração por tempo indeterminado, com sede e foro no Município de São Paulo, Estado de São Paulo, cujas atividades reger-se-ão pelo seu Estatuto e pela legislação em vigor” (Art.1 do Cap. 1 do Estatuto Social do SPM). O Manual de Procedimentos Administrativos, financeiros, e este Código de Conduta é salvaguarda que são referenciais para todos seus integrantes.

A FIA, “Formação, Incidência e Articulação” também pautam o trabalho do SPM. A formação contínua do SPM faz parte das raízes culturais, religiosidade, e superação da discriminação. Tal formação visa suscitar lideranças ou mesmo fortalece-las no interior de suas redes de sociabilidade. A incidência em vista de uma política migratória humana, acesso às políticas públicas, documentação, denúncias e inserção digna no mercado de trabalho e acolhida intercultural. A articulação refere-se à rede de atuação em âmbito nacional e local, tendo sempre em conta atuar em conjunto com outras forças da sociedade principalmente pastorais sociais, SPM Diocesanas e todas as demais Associações da Sociedade Civil que comungam dos mesmos princípios e valores do SPM.

a. Assembleia Geral: Seu órgão máximo, entendida como o momento de encontro para discussão e deliberação sobre qualquer assunto de interesse do grupo associado. É constituída por seus membros/associados e colaboradores/voluntários. Deve acontecer a cada dois anos, sendo eletiva a cada 4 anos (quadriênio), podendo acontecer extraordinariamente através de convocação da Diretoria e/ou de seus membros/associados.

b. Diretoria: órgão executivo da administração do SPM, constituída por Presidente(a), Secretário(a), Tesoureiro(a), e seus respectivos vices, sendo eleitos pela Assembleia Geral Ordinária, dentre os(as) associados(as) e Colegiada Executiva Nacional: formada por uma pessoa da diretoria, outra da secretaria nacional e outra dos projetos locais. É garantida a presença de, pelo menos, 50% de mulheres na compo-

sição da Diretoria. Funciona como órgão colegiado e possui mandato de quatro anos, podendo se reeleger por até dois mandatos consecutivos.

c. **Conselho Fiscal:** órgão fiscalizador da gestão financeira, composto por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pela Assembleia Geral. Também é garantida a participação de mulheres nesta composição. Tem mandato de quatro anos, coincidindo com o da Diretoria. Não cabe remuneração aos membros da Diretoria e do Conselho Fiscal pelo exercício dos seus cargos.

d. **Coordenação Geral:** órgão definidor da política da entidade, composto por representantes das equipes membros da instituição, que aderem a Carta de Princípio, e representantes de núcleos de voluntários colaboradores, ou de grupos de trabalho do SPM. A coordenação reúne-se, duas (02) vezes ao ano, sempre para planejamento e avaliação. A Colegiada Executiva Nacional, composta por três (3) pessoas, indicadas e escolhidas em assembleia, atuará na coordenação cotidiana da Secretaria Executiva Nacional, assumindo e delegando tarefas, que são demandadas ao conjunto da nossa entidade, como também acompanhando e monitorando os projetos específicos do Planejamento Estratégico, Plano de ação anual, e diálogo permanente com a Diretoria, isso para decisões de cunho político. A renovação dos membros da colegiada acontece em forma de rodízio, com 2/3 de sua composição alterada para possibilitar continuidade nos processos.

e. **Voluntários/bolsistas e colaboradores/s:** pessoas convidadas, simpatizantes e/ou voluntárias da rede e que estejam inseridas nas atividades cotidianas ou afins, e que trazem contribuições específicas, tais como: membros das universidades, mobilização de recursos, pesquisas, estudos, dentre outros campos. Podem estar articulados em núcleos regionais e/ou em Coletivos. Para se tornar colaborador da Rede, as pessoas podem ser sugeridas por membros do Serviço Pastoral dos Migrantes (SPM), os quais devem ser aprovados pela Coordenação colegiada. Os colaboradores/as precisam assinar a Carta de Princípios, ter conhecimento deste Código de Ética e Conduta, e preencher formulário próprio. Também são consideradas colaboradores/as todas as pessoas que forem contratadas para prestar serviço ao SPM, de modo mais contínuo. Casos não incluídos neste item seguem orientação do Estatuto.

SEÇÃO II

DOS PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS, IDENTIDADE E DO SEU PROPÓSITO

A entidade SPM se compromete aos seus princípios e, além destes, a participar da Assembleia e da reunião da Coordenação Nacional, e do planejamento na realização dos planos de ação.

IDENTIDADE INSTITUCIONAL

O SPM, como parte da ação social da Igreja e Pertencente a CNBB e pelo encontro pessoal de amor com os pobres, com os quais desenvolve ações de promoção e defesa da vida em várias partes do país, tendo como missão: “A missão do SPM-Serviço Pastoral dos Migrantes, como a própria denominação indica, é prestar um serviço de articulação, em nível nacional, à Pastoral dos Migrantes. Vinculado ao Setor das Pastorais Sociais e à *Comissão Episcopal para o serviço da caridade, da justiça e da paz*, da CNBB, o SPM representa um espaço de encontro e de integração entre os diversos atores sociais que desenvolvem suas atividades no campo das migrações. Atuando em três frentes – entre os imigrantes de diversas nacionalidades, entre os migrantes temporários/sazonais e entre os migrantes das regiões urbanas – o SPM promove e coordena, incentiva e estimula projetos sócio-pastorais em defesa dos direitos dos migrantes, de suas tradições histórico-culturais, de sua inserção na sociedade, postulando a idéia de uma cidadania universal. Mas, ao lado do *direito de ir e vir*, procura fortalecer também o *direito de ficar*, isto é, de cada cidadão fixar-se na terra e na pátria em que nasceu.

O SPM tem como eixo de sua ação pastoral a formação de lideranças, bem como a *acolhida*, tanto nos lugares de origem quanto nos lugares de destino dos migrantes, procurando buscar uma articulação em rede com as demais Pastorais Sociais, com os movimentos populares e com outras entidades e organizações que atuam junto aos migrantes.

PRINCÍPIOS DO SPM

Acolhida à pessoa migrante e defesa dos seus direitos de ir e vir, de permanecer, com respeito à diversidade, bem como promover seu protagonismo sócio-ecclesial. “Para o Migrante, Pátria é a terra que lhe dá o pão” (Dom João Batista Scalabrini).

Sintonia com as diretrizes da CNBB – Conferencia Nacional dos Bispos do Brasil, integrando-se na articulação com pastorais sociais e mobilidade humana.

Solidariedade, como marca da prática do Evangelho, sinal do Reino de Deus. “Eu era migrante e vocês me acolheram” (cf. Mat. 25, 31-46)

Plena participação a todos os seus representantes credenciados nas assembleias, encontros e reuniões e igualdade de direitos, com democracia, não se fazendo distinção de sexo, idade, escolaridade, cultura, função eclesial ou opção política.



SEÇÃO III

DO PROPÓSITO

O SPM está comprometido com o propósito de cuidado com a Causa Comum, proporcionando um ambiente seguro e saudável, no qual todas as pessoas sejam tratadas com respeito, dignidade, integridade, e livre de qualquer intimidação, hostilidade, humilhação, abuso, assédio, ou outras ofensas, que possam interferir no desempenho profissional e na dignidade do indivíduo.

O SPM promove seus valores fundamentais, esperando que todas as relações entre os/as agentes e voluntários sejam profissionais e livres de parcialidades, preconceitos e assédios. Espera-se, igualmente, que todas as pessoas envolvidas no propósito da rede promovam e incentivem relacionamentos saudáveis, e assumam suas responsabilidades perante o próximo e o coletivo.

O SPM reconhece as vulnerabilidades histórica e socialmente existente dentro das relações com crianças, adolescentes e aquelas que envolvem gênero, raça. E compromete-se a manter seguros indivíduos e grupos em situação de vulnerabilidade, criando um ambiente que proteja esses sujeitos. Assim, esses mecanismos devem criar caminhos de reconhecimento e de resposta às práticas discriminatórias, que põem em risco o cumprimento de nossa missão.

O SPM reconhece ainda as relações de poder existentes dentro dos processos organizacionais que perduram em nossa sociedade e, conseqüentemente, em nossa instituição. Essas relações, mesmo quando implícitas, podem gerar medo, fragilidades e pressões psicológicas. Deste modo, buscamos diariamente compreender as dimensões da gestão organizacional, em todas as suas esferas, e colaborar para que a interação e as relações interpessoais no ambiente do trabalho se construam da forma mais horizontal possível.

Objetivando prevenir, enfrentar e intervir em todas as condutas que gerem situações de vulnerabilidade, o SPM institui a Política Nacional de Proteção, que representa um novo marco orientador para todo o SPM, em relação às suas dinâmicas éticas, protetivas e de gestão

CAPÍTULO II

ESCOPO DO CÓDIGO DE ÉTICA

A Política Nacional de Proteção Antiassédio e Antidiscriminação é integrada pelo Código de Conduta Ética e pelo Mecanismo de Salvaguarda, tendo como refe-

rencial o ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente, as normas Internacionais de parceiros/ financiadores ligados ao SPM, a lei da Anti-corrupcao, os princípios e valores do SPM, as legislações brasileiras sobre o tema, Tratados Internacionais reconhecidos pelo Brasil que versam sobre Direitos Humanos e Garantias, além de Cartilhas elaboradas pelo Ministério Público Federal e Ministério Público do Trabalho.

Este documento deve ser norteador para toda as áreas de atuação do SPM, espalhadas no Brasil, e toda e qualquer entidade parceira que exerça atividades em conjunto com o SPM, e/ ou com recursos de todos os tipos do SPM. O propósito da Política Nacional de Proteção é colaborar para atingir os objetivos de:

- a.** Estabelecer em todos os espaços orientações quanto à conduta do/da agente, aos mecanismos de salvaguarda (prevenção, enfrentamento e intervenção) frente as situações de discriminação, assédio, ou conduta, em desacordo com a missão e valores institucionais;
- b.** Construir uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;
- c.** Encorajar a identificação e contestação de todos os comportamentos impróprios, antiéticos ou inadequados, em todos os níveis da organização;
- d.** Buscar soluções pacificadoras, por meio do diálogo permanente, visando diminuir os conflitos interpessoais e setoriais existentes e, ao mesmo tempo, evitar seu agravamento e conformação de situações de assédio;
- e.** Monitorar as atividades institucionais por meio de espaços de discussão coletiva e construtiva a fim de melhorar os ambientes de trabalho;
- f.** Apurar e enfrentar a prática de assédio moral e sexual, e de qualquer discriminação;
- g.** Garantir que o procedimento de apuração de reclamação ocorra de forma transparente, sigilosa, menos danosa ao denunciante e/ou à vítima, e de forma mais célere possível, garantindo-se os prazos estabelecidos neste instrumento.

CAPÍTULO III

ACOMPANHADO

Este documento também passa a ser parte integrante de todos os contratos firmados pelo SPM, especialmente:

- a.** Contratos de trabalho de celetista;



- b. Contratos de voluntariado;
- c. Prestação de serviço;
- d. Relação/ contrato com fornecedores;
- e. Demais público ligado ao SPM;
- f. Financiadores/ entidades parceiras.

Parágrafo Primeiro: Todos os envolvidos devem ter conhecimento de todos aqueles (as) que possuem qualquer relação com a Instituição.

Parágrafo Segundo: Os princípios aqui formulados se estendem aos convênios de cooperação com organizações e órgãos públicos parceiros e em nossas diretrizes de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Os Indivíduos que atuam em nome do SPM Nacional em todos os espaços, sejam eles voluntários, sejam eles entidades parceiras ou funcionários têm, enquanto representantes, uma responsabilidade especial de sustentar, defender e proteger os princípios que regem esta Política.

CAPÍTULO IV

OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA

O código de ética possui diversos objetivos a serem aplicados no dia a dia, conforme descritos abaixo:

- a. Nortear a conduta de todos/as os/as agentes que atuem no Brasil ou que tenham interesse de ingressar no SPM;
- b. Caráter pedagógico a ser assumido como um compromisso pessoal a ser colocado efetivamente em prática, no dia a dia;
- c. Apurar atos que não estejam em conformidade com o esperado de um(a) agente SPM, e para dar as providências de natureza administrativa, se necessário;
- d. Fortalecer o cuidado e dar maior segurança a todo tipo de relação interna entre as pessoas;
- e. Garantir a preservação da imagem, as boas gestões administrativas e das finanças;
- f. Zelar pelo patrimônio da instituição.

SEÇÃO I

PRINCÍPIOS NORTEADORES

O Código de ética para que seja aplicado precisa possuir princípios norteadores que precisarão ser aplicados a todo o público.

Estas normas de conduta vêm para orientar as atitudes e o comportamento que se espera que todas as pessoas e membros mantenham.

Os princípios norteadores são:

I. Ética e valores

- Respeitar, defender os direitos humanos;
- Combater a discriminação, assédio moral afetivo ou sexual, assédio no trabalho, o abuso de qualquer ordem, a negligência, a misoginia, a xenofobia, o racismo, e qualquer exploração que infrinja os direitos da pessoa em espaços públicos ou privados;
- Tratar os outros com dignidade, generosidade, compaixão e respeito, criando um ambiente de harmonia e solidariedade;
- Combater e agir contra as discriminações sexistas, racistas, LGBTQI, homofóbicas e capacitistas;
- Respeitar todas as classes e espaços, tanto em público, quanto em privado;
- Atuar de forma competente e com amor, sem preconceitos ou discriminação de qualquer tipo;
- Aceitar e desenvolver solidariedade e cooperação com as pessoas de outras organizações, das entidades membros das redes que participamos no Brasil, ou de entidades parceiras;
- Providenciar medidas razoáveis para proteger as pessoas contra danos, e salvaguardar a vida e a dignidade da pessoa humana e do meio onde vive, seja no público ou privado;
- Aplicar a legislação nacional do país onde estiver atuando, dentro dos limites da consciência, do cuidado, da solidariedade, observando aspectos de segurança e seguindo as orientações das entidades parceiras daquele território;
- Respeitar a relação aos costumes e cultura local, e agir em conformidade com eles, de acordo com um país ou uma região;
- Assegurar que qualquer membro atue de acordo com as pautas de saúde, segurança e proteção e se esforce para proteger as pessoas;
- Ser agente multiplicador da reputação da entidade e sua identidade;



II. Conduta pessoal

- Possuir conduta sexual, moral e afetiva apropriadas a todo o momento, condizente com princípios de consentimento e respeito;
- Proibido carregar qualquer tipo de arma de fogo ou branca, enquanto se encontre em propriedade (própria ou alugada) da organização, incluindo alojamentos, escritórios, eventos promovidos, veículos, etc;

III. Coação, conflito de interesses e corrupção

- Não utilizar os espaços conferidos pelo SPM para exercer pressão, obter favores ou benefícios pessoais, econômicos, profissionais, políticos, sexuais, morais e/ou afetivos;
- Manifestar, sempre por escrito, qualquer conflito de interesse (econômico, pessoal ou familiar), existente ou potencial, em questões relacionadas com sua atividade na instituição e suas redes de atuação;
- É vedado aceitar favores, subornos, ou qualquer outra forma de enriquecimento pessoal de outros membros, de contrapartes ou contratados, sob nenhuma circunstância;
- Mantenha padrões apropriados de honestidade e integridade na prestação de contas financeiras, seguindo o Regimento Interno, Estatuto e manual de procedimentos administrativo e financeiro.

IV. Abuso e exploração

- Contribuir para a construção de um local de trabalho harmonioso, baseado no espírito de equipe, da corresponsabilidade, do respeito mútuo e do entendimento;
- Garantir a dignidade de todos os/as beneficiários/as com os quais entram em contato, assegurando que sua conduta, pessoal e profissional, tenha os mais altos padrões em todos os momentos;
- Não pactuar com qualquer tipo de abuso e exploração, considerando isso uma conduta grave de disciplina;
- Construir e contribuir para um ambiente ausente de assédio, seja ele qual for (moral, sexual, de trabalho) ou discriminação, abuso físico ou verbal, intimidação, favoritismo, racismo, misoginia ou relações de exploração.

V. Princípios da relação Humana Integral

- O Bem Viver é o modo de conviver nessa diversidade, com ações políticas que ampliem o cuidado e integração com o todo;

- Compreender o ser humano de maneira integrada e na totalidade do universo, com dimensões biológicas, afetivas, intelectuais, sociais e espirituais;
- Assumir a defesa e promoção da vida na perspectiva do Bem Viver Bem Comum;
- Respeitar a pessoa humana enquanto tal, com direitos fundamentais e inalienáveis orientados para o seu desenvolvimento integral;
- Ser uma agente de contribuição dos dispositivos de bem-estar e segurança social e o desenvolvimento dos vários grupos intermédios, aplicando o princípio da subsidiariedade, em especial e de forma especial a família;
- Lutar pela paz social, isto é, pela estabilidade e a segurança de uma certa ordem;
- Defender e promover o “bem comum”;
- Estar a serviço de toda a pessoa e da pessoa toda.

VI. Fé cristã, Compromisso social e Convivência Fraterna com outros credos

- Promover a fé humana na crença de um Deus único e um Deus que ama a todos;
- Reconhecer no outro o respeito e a fé que nos ilumina;
- Respeitar toda e qualquer espiritualidade do ser humano;
- Realizar o dialogo inter-religioso em busca da paz humana;
- Ser um agente da multiplicação da fé cristã e de uma espiritualidade sadia.

VII. Cultura de solidariedade transformadora

- Compartilhar os dons da natureza e os bens sociais, comunitariamente, produzidos para o Bem Viver de todas as pessoas;
- Ser um agente de transformação social, passando pela mudança de cultura:

VIII. Solidariedade

- Ser um agente de responsabilidade pessoal com o próximo mediante o ensinamento social católico que defende que os problemas socioeconômicos só podem ser resolvidos com o auxílio da solidariedade: solidariedade dos pobres entre si, dos ricos e dos pobres, dos trabalhadores entre si, dos empregadores e dos empregados na empresa, solidariedade entre as nações e entre os povos”.
- A solidariedade nos une na visão comum de criar um mundo onde todos os seres humanos recebem o que lhes é de direito como filhos e filhas de Deus.

IX. Subsidiariedade e Independência Institucional

- O princípio da subsidiariedade indica que, na sociedade, as instituições e organismos de ordem superior devem se colocar em atitude de ajuda e, portanto, de apoio, promoção e incremento em relação às menores, possibilitando que as pessoas, ao se organizarem, procurem, a partir de sua história, valores e princípios, as melhores soluções para seus problemas;
- O princípio da subsidiariedade permite a cada um assumir o seu próprio papel no cuidado e destino da sociedade.

X. Relações de equidade étnico-raciais, de gênero e geração

- Contribuir com as relações sociais entre pessoas do mesmo sexo, entre mulheres e homens a partir da identidade masculina e feminina, e não determinadas pelas diferenças biológicas entre os sexos, imputadas pelo contexto social, político, econômico, cultural e religioso;
- Contribuir para a redução da desigualdade, também na sociedade brasileira como um todo, que é constituída por diferentes grupos étnico-raciais que a caracterizam, em termos culturais, como uma das mais ricas do mundo;
- Contribuir com a redução das desigualdades e discriminações, especificamente contra negros e indígenas, impedindo, desta forma, seu pleno desenvolvimento econômico, político e social;
- Com o movimento da equidade, buscar superar as distinções discriminatórias em relação às questões de gênero, etnias e raças que estão constituídas em bases sólidas de uma sociedade machista e patriarcal.

XI. Universalidade, imparcialidade e abertura para todos os povos

- Reconhecer, afirmar e defender a igual dignidade do homem e da mulher;
- Criar para a mulher um espaço onde possa tomar a palavra e exprimir os seus talentos, através de iniciativas que reforcem o seu valor, a estima de si mesma e a sua especificidade, permitir-lhe-ia ocupar, na sociedade, um lugar igual ao do homem.

XII. Respeito

- “Respeito e luta por uma sociedade justa que pode ser alcançada apenas no respeito da dignidade transcendente da pessoa humana”.

- Respeitar o próximo como “outro eu”, sem excetuar nenhum”. O respeito deve se estender àqueles que em assuntos sociais, políticos e mesmo religiosos, pensam e agem de maneira diferente da nossa”.

XIII. Protagonismo das pessoas em situação de vulnerabilidade, de risco e/ou exclusão social

- Ser um agente protagonista com as pessoas em situação de vulnerabilidade, risco e/ou exclusão social;
- Estimular a participação social na comunidade e na sociedade, e como forma de superar as recorrentes práticas assistencialistas promovidas pelo Estado.

XIV. Proteção e Sustentabilidade das relações Humanas

- Proteger a nossa casa comum, incluindo a preocupação de unir toda a família humana na busca de um desenvolvimento sustentável e integral;
- Promover todos os homens e o homem todo.

XV. Democracia participativa e justiça socioambiental

- Ampliar a participação da população nas decisões do Estado, para garantir o fortalecimento de uma democracia popular;
- Contribuir e assegurar a justiça social;
- Realizar processos de desenvolvimento que priorizam a participação ativa como fundação de uma sociedade democrática e inclusiva.

XVI. Empoderamento e Autonomia e desenvolvimento pessoal

- Contribuir com a sociedade na conquista do empoderamento dos seres humanos, que é onde ele expressa sua potencialidade, sua atuação e reação diante de suas diferentes relações;
- Colocar à disposição os correlativos meios e sobretudo, os homens e mulheres, para que assumam tais tarefas.

XVII. Boa administração e prestação de contas

- Comprometimento a uma plena transparência, informando os doadores e a opinião pública acerca da prestação de contas institucional;
- Aplicação do manual de procedimentos administrativo e financeiro;



- Comprometimento de uma gestão moderna e ágil, na realização de processos e procedimentos para todo o público envolvido com o SPM;
- Contribuir com o processo de formação dos seus agentes internos e externos, para fins de uma boa administração e prestação de contas.

SEÇÃO II

APLICAÇÃO

Espera-se de todos/as os/as pessoas envolvidas na Organização (dirigentes, gestores/as, contratados/as e voluntários/as):

- Entender e respeitar os valores sociais, morais;
- Compreender a mística e a espiritualidade libertadoras, e ter abertura aos diálogos ecumênico e inter-religioso;
- Assegurar, em todo momento, que a conduta pessoal como agente corresponda aos mais altos padrões de conduta, em conformidade com a missão, princípios e valores institucionais;
- Desempenhar as tarefas com zelo, competência e amor, tendo em mente a opção preferencial pelos pobres;
- Respeitar e valorizar as diferenças individuais (origem, nacionalidade, gênero, cor/raça, religião, étnias, sociais, culturais, etárias, físicas e de orientação sexual), compreendendo que todos/as somos irmãos/ãs;
- Agir de boa-fé e tratar os outros com dignidade;
- Denunciar, em caso de suspeita de ato ilícito ou de possível descumprimento a princípios éticos e políticas internas, ao/à gestor/a imediato/a e à Comissão Nacional de Ética para que seja feita a devida apuração dos fatos e tomadas as providências necessárias;
- Defender direitos humanos e combater a discriminação, o assédio, o abuso, o bullying e a intimidação, seja nos pontos de vista moral, físico ou sexual, a negligência e a exploração que infrinjam os direitos dos outros;
- Cuidar da reputação de outrem, evitando comentários e mensagens de caráter calunioso, difamatório ou injurioso, dentro e fora das dependências e por meio eletrônico;
- Orientar-se e cumprir a legislação brasileira vigente, as normas dos órgãos reguladores, o presente Código, as Políticas e os Manuais da SPM;
- Cooperar com os órgãos e instituições públicas com independência de posição, fidelidade à missão institucional, apartidarismo, transparência e respeito às leis;

- Ser prestativo, transparente e colaborativo, no trato com órgãos controladores, auditores e avaliadores externos;
- Zelar pela boa reputação e a imagem do SPM;
- Manter a confidencialidade em relação a qualquer informação e conhecimento obtido durante e após o exercício de suas funções no SPM;
- Compartilhar, quando oportuno, apenas informações confiáveis, evitando a disseminação de notícias falsas;
- Dialogar e desenvolver, cotidianamente, práticas solidárias e de cooperação com a Rede, com outras organizações da sociedade civil e com agentes e organismos públicos e privados.

Em relação aos agentes espera-se

- Agir de forma ética e com cordialidade e cortesia;
- Favorecer o espírito de equipe, a colaboração, a confiança, o respeito, e a valorização das diferentes opiniões, inclusive políticas;
- Atentar para que vínculos familiares ou de proximidade (parentesco e amizade) não interfiram nas relações e processos institucionais;
- Não podem interferir, no âmbito da ação, relações afetivo-sexuais, devendo ser evitadas no decorrer das atividades (encontros, seminários, assembleias, formações etc.);
- Compartilhar o conhecimento para a promoção do desenvolvimento individual de todos/as;
- Tratar mulheres e homens de forma justa, promovendo oportunidades iguais, independente de suas diferenças individuais, em um ambiente de trabalho com equidade de gênero;
- Assumir o compromisso de não utilizar drogas recreativas e/ ou entorpecentes, e de não ingerir quantidades excessivas de álcool nas dependências das unidades da rede, nas atividades de campo e nos eventos em que promove e participa;
- Comprometer-se a nunca utilizar, portar, ou permitir a entrada de armas nas instalações de trabalho, ou nas atividades realizadas nos espaços do SPM, salvo se legalmente autorizado e no exercício regular da profissão.

Dirigentes e gestores/as com agentes das Unidades do SPM

- Contribuir para manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, considerando as instalações de trabalho, as atividades de campo, e os meios de transporte

– terrestre, aéreo ou aquático – utilizados nos deslocamentos a serviço da instituição;

- Decidir sobre as oportunidades de emprego, desenvolvimento e promoções, de forma transparente e sempre com base em mérito, nas qualificações relacionadas ao trabalho e na consulta aos pares;
- Assegurar o cumprimento do princípio da não-retaliação de contratados/as e voluntários/as que, de boa-fé, relataram comportamento antiético;
- Tratar de forma adequada, na condição de gestores, os/as contratados/as e voluntários/as, reconhecendo as capacidades e limites, bem como evitando exposições a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções;
- Manter conduta sexual ilibada e não se utilizar da condição de superior hierárquico para constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual;
- Garantir treinamento dos/as agentes, mantendo-os/as informados/as e protegidos/as dos riscos que podem ameaçar sua saúde e segurança durante suas atividades de trabalho;
- Reconhecer o direito que os/as agentes SPM têm de se recusar a realizar tarefas que possam colocar em risco a sua saúde e segurança;
- Considerar que a segurança do/a agente SPM é primordial e prevalecerá sob qualquer circunstância, inclusive em relação ao custo financeiro em viagens, atividades, instalações etc.;
- Prevenir, da melhor forma, acidentes, exposição ao risco e lesões.

Agentes SPM e sujeitos da ação

- Assegurar os direitos das pessoas e comunidades;
- Proteger crianças e adultos vulneráveis contra riscos, danos e violências e garantir um ambiente positivo, seguro e estimulante;
- Respeitar povos indígenas, quilombolas, ribeirinhos/as, comunidades tradicionais, migrantes, refugiados/as e apátridas, reconhecendo suas práticas culturais e religiosas e seus direitos, assegurados na legislação nacional e internacional;
- Atentar às próprias atitudes e evitar esforços contra a degradação, assédio ou exploração;
- Garantir que a privacidade de terceiros não seja violada, por meio de proximidade corporal ou contato físico indevido (ou a ameaça de tal proximidade e contato), ou em comentários impróprios de natureza sexual ou exibição de materiais pornográficos;

- Preservar a imagem e dados dos sujeitos da ação, evitando a exposição não-autorizada e situações vexatórias e humilhantes;
- Escutar e acolher preocupações, críticas, e reclamações relacionadas às atividades, iniciativas e projetos realizados ou apoiados pela rede SPM;
- Não trocar bens ou serviços por favores de qualquer natureza;
- Não ter relacionamentos de caráter afetivo-sexual com sujeitos da ação no curso das atividades da SPM;
- Abordar pessoas com deficiências com cuidado especial de maneira a não ultrapassar seus limites físicos e psíquicos;
- Observar e aplicar a Carta Humanitária e as Normas Mínimas de Resposta Humanitária, em Casos de Desastre do projeto Esfera, nas ações de cunho emergencial;
- Doadores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços;
- Reger o relacionamento com doadores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços pelo respeito, honestidade, cordialidade, transparência, confidencialidade e segurança de dados pessoais;
- Avaliar os riscos e cumprir as medidas de devida diligência, no que diz respeito aos relacionamentos institucionais, sejam aqueles envolvendo captação de recursos ou não;
- Exigir de parceiros, fornecedores e prestadores de serviços o cumprimento dos mais altos padrões de ética e integridade, bem como assegurar medidas de governança empresarial adequadas às exigências legais, sociais, ambientais e trabalhistas;
- Estabelecer um ambiente de transparência e concorrência justa para seleção e contratação de fornecedores e prestadores de serviços, primando pela qualidade, eficiência e economia.

Administração e patrimônio

- Manter padrões apropriados de honestidade e integridade nas gestões administrativa, financeira e contábil;
- Gerir os recursos financeiros de maneira adequada, e realizar as devidas prestações de contas no tempo previsto, aos órgãos de controle e aos doadores;
- Usufruir do patrimônio, das instalações, dos recursos tecnológicos, das informações e do capital humano da SPM, exclusivamente para os fins institucionais;
- Fazer uso de forma consciente dos equipamentos eletrônicos institucionais, com-

prometendo-se a não baixar, armazenar ou acessar programas e softwares piratas, conteúdos impróprios e jogos online;

- Contribuir para manutenção da higiene e limpeza das dependências de todas as unidades do SPM;
- Evitar gastos desnecessários e buscar a maior eficiência, sempre, em respeito aos doadores e apoiadores da organização;
- Praticar hábitos de economia de água e energia elétrica, e minimizar a produção de resíduos sólidos, evitando o desperdício de papel e outros insumos e poupando o uso de recursos naturais.

Documentos e informações institucionais

- Registrar e organizar, adequadamente, documentos, atividades e informações atinentes à sua função e trabalho, garantindo ao SPM o acesso completo a elas, sem omissão;
- Respeitar a privacidade de informações pessoais, e proteger os dados de dirigentes, contratados/as, voluntários/as, doadores/as, sujeitos da ação, e quaisquer outros indivíduos cujas informações estejam sob a guarda do SPM nacional;
- Preservar a confidencialidade de informações sigilosas, e prevenir o repasse de dados que coloquem em risco a imagem ou a segurança institucional.

Corrupção e conflito de interesses

- Não tolerar fraudes, corrupção, subornos, gestão fraudulenta, extorsão, falsificação, roubo e furto de quaisquer recursos institucionais;
- Não apoiar, direta ou indiretamente, a lavagem de dinheiro, a evasão de tributos, o terrorismo e o financiamento de atividades ilegais, no recebimento de doações, uso ou desembolso de recursos institucionais;
- Assegurar que os postos de poder, conferidos por suas funções, não sejam utilizados para exercer pressão, obter favores ou benefícios pessoais, econômicos, profissionais, políticos ou sexuais;
- Manifestar, por escrito, à instância superior imediata, qualquer conflito de interesse (econômico, pessoal ou familiar), existente ou em potencial, em questões relacionadas com o trabalho da rede;
- Recusar vantagens, favores, subornos, presentes em espécie, ou qualquer outra forma de enriquecimento pessoal de doadores, fornecedores, prestadores de serviços, e sujeitos da ação, sob nenhuma circunstância.

CAPÍTULO V

COMPROMISSO E VIVÊNCIA DO CÓDIGO

O Código de Conduta Ética é um documento que pretende oferecer aos/as agentes orientações objetivas sobre comportamentos que devem ser vivenciados no cotidiano. Este deve ser aplicado a todos os usuários, voluntários e fornecedores.

Nesse sentido, acredita-se que, ao colocar em prática, vai dar testemunho e sensibilizar os/as demais para a mesma experiência de cuidado com os/as outros/as, com os bens que apoiam as ações da organização, entre outros aspectos.

PARTE II

APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA

CAPÍTULO I

IMPLEMENTAÇÃO DAS NORMAS DE CONDUTA

A Diretoria é a responsável de garantir que todo o pessoal seja informado sobre as Normas de Conduta contidas neste documento e esteja comprometido a respeitá-lo.

SEÇÃO I

MECANISMOS DE DENÚNCIA

O denunciante poderá fazer uma descrição livre do fato, indicando as evidências as instancias existentes de controle da entidade, e caso não se tenha feito a tomada de decisão adequada a incidência, os canais oficiais de comunicação da Rede devem estar disponíveis. É de fundamental importância que todos possam fazer denúncias e prestar queixas.

Os canais de comunicação são:

- a. Por e-mail: spm.nac@terra.com.br, no assunto: RECLAMAÇÃO.
- b. Por telefone – (11) 2273-4341.
- c. Ou ainda na instancia Nacional com integrante da Colegiada Executiva, José Roberto Saraivados Santos no fone (81) 9.8859-2138 ou Maria Ozânia da Silva, e telefone: (62) 9.8269 2706.
- d. Caixa de Sugestões/Reclamações - orienta-se em atividades com os beneficiários/as da ação/ação colocada, à disposição, uma caixa para receber reclamações/denuncias/sugestões;
- e. Avaliação por escrito ao final das atividades (reuniões, rodas de conversa, oficinas, seminários,etc.)

SEÇÃO II

DA MISSÃO DE DENUNCIAR

Todos os membros têm o dever de informar, imediatamente, sobre qualquer suspeita ou inquietude relativa a infrações deste código ou reclamação/queixa recebida. Na maioria dos casos, o fato deverá ser apresentado diretamente à Colegiada Executiva Nacional do SPM.

Denúncias realizadas por pessoas que não são membros da Rede serão recebidas pelos canais oficiais de comunicação da Rede, disponibilizados e descritos acima. As denúncias serão avaliadas, inicialmente, por esta coordenação e repassadas para validação e encaminhamentos da Coordenação Executiva, o qual poderá indicar um Coletivo para fazer averiguação.

Este, a depender, poderá solicitar deliberação de instância superior: Coordenação ou Assembleia.

Toda denúncia será tratada de forma confidencial. Qualquer um/a que apresente inquietudes será protegido/a contra qualquer tratamento prejudicial e/ou difamação. Acusações deliberadamente falsas são uma falta disciplinar grave e serão investigadas e devidamente tratadas.

SEÇÃO III

COLETIVO DE AVERIGUAÇÃO

O Coletivo de Averiguação será formado por 3 (três) pessoas, considerando equilíbrio de membros da Rede, com isenção para avaliar o caso e aplicar as sanções previstas neste código.

Infrações ao Código

Qualquer infração ao Código de Ética e Conduta que seja denunciada será investigada e poderá resultar em medidas disciplinares.

O Coletivo designado a tratar da denúncia decidirá sobre o curso de investigação, partindo dos pressupostos de que: seja objetivo e imparcial; parta da presunção da inocência até que se prove o contrário; completo, mas oportuno; garanta que as vítimas sejam informadas sobre os seus direitos e oportunidades de aconselhamento e defesa; não “vitimize a vítima”; e proteja os acusados/envolvidos de possíveis represálias.

Se a pessoa for considerada culpada, o SPM poderá tomar medidas imediatas e decisivas, a depender da gravidade, ou receber uma ou mais das seguintes ações disciplinares:

- a.** Advertência Verbal;
- b.** Advertência por escrito;
- c.** A recuperação do pagamento de toda ou parte de qualquer perda monetária que envolva a Rede, devido à negligência, falha ou descumprimento das boas práticas;

d. Suspensão ou perda de salário, e/ou subsídios a ser avaliado pelo Coletivo responsável pela averiguação;

e. Rescisão de contrato ou demissão com justa causa;

f. Qualquer combinação dos itens acima ou outras sanções a depender da gravidade.

g. Suspensão dos quadros da Rede.

Orienta-se que ao receber essas preocupações, levem-nas muito a sério e proceda de maneira rápida e apropriada na abordagem à qualquer situação levantada pelos beneficiários ou membros, colaboradores ou funcionários. A responsabilidade é coletiva.

O Coletivo responsável pela averiguação além das sanções indicadas acima poderá analisar, a depender da gravidade da infração, indicar outras sanções conforme previsto no Estatuto Social da entidade.

SEÇÃO IV

PROCESSO DE TRATAMENTO DE DENÚNCIA

A Comissão Nacional de Ética é o canal para a apresentação de dúvidas, denúncias ou reclamações de natureza ética. Dessa forma, ela é o canal para o recebimento de denúncias de assédio, discriminação ou má-conduta, que podem ser feitas por uma possível vítima ou por qualquer terceiro que tenha conhecimento de fato que esteja em desacordo com esta Política de Proteção.

As denúncias podem ser enviadas por qualquer um dos canais de acesso da Comissão, sendo:

- Telefone;
- E-mail;
- Atendimento pessoal;
- Correios.

As Reclamações e denúncias anônimas terão seu conteúdo avaliado pela Comissão Nacional de Ética, devendo trazer elementos mínimos que revelem consistência ou relevância do relato apresentado.

Qualquer Agente SPM poderá requerer a apuração de transgressão ética, definida nesta Política de Proteção. A denúncia deve conter os seguintes requisitos:

- Descrição da conduta;
- Indicação da autoria, caso seja possível;
- Apresentação dos elementos de prova ou indicação de onde poder ser encontradas.

Quando o/a autor/a da Reclamação não se identificar, os fatos narrados poderão ser acolhidos para fins de instauração de procedimento investigatório, desde que contenha indícios suficientes da ocorrência da infração.

CAPÍTULO II

DAS FASES

As fases procedimentais no âmbito da Comissão Nacional de Ética são:

I. Triagem

- Recebida a denúncia, a Comissão terá o prazo de 10 dias para:
- Realizar juízo de admissibilidade;
- Decidir sobre a metodologia de análise do caso;
- Sugerir afastamento dos envolvidos durante o Procedimento de Apuração.

II. Procedimento de Apuração

Deverá ser realizado no prazo de 60 (sessenta) dias e compreenderá:

- Decidir sobre a necessidade de se encaminhar o caso para os serviços de promoção de saúde;
- Ouvir as partes e testemunhas, se houver, dentro dos 30(trinta) primeiros dias;
- Reunir documentos, se houver, dentro dos primeiros 45(quarenta e cinco) dias;
- Realizar outras diligências e avaliar qualquer outra prova, eventualmente produzida pelas partes, desde que admitidas no direito;
- Elaborar parecer fundamentado para Diretoria Nacional, se o caso se tratar de uma Reclamação maliciosa, procedente ou não procedente.

Parágrafo Primeiro: Nos casos de RECLAMAÇÃO MALICIOSA, caracterizada por uma acusação feita de maneira falsa, e com o objetivo de causar dano a outrem, serão tomadas medidas disciplinares adequadas, em conformidade com a legislação trabalhista vigente, podendo inclusive ocorrer o desligamento, por se tratar de uma violação disciplinar grave.

Parágrafo segundo: Nos casos de RECLAMAÇÃO NÃO PROCEDENTE, caracterizada por problemas de desempenho no trabalho, de divergências que não se enquadram como assédio, discriminação ou má-conduta, será realizado diálogo com a parte denunciante para explicar a descaracterização da denúncia. Se necessário, a Comissão Nacional de Ética proporá ações preventivas e interventivas, para combater eventuais desgastes e desentendimentos objetivando conter posturas abusivas nas relações interpessoais, podendo sugerir mudanças de métodos e processos de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Nos casos de RECLAMAÇÃO PROCEDENTE, caracterizada pela existência de má-conduta, comportamento que leve à caracterização de assédio e/ou discriminação, a Comissão Nacional de Ética elaborará parecer fundamentado, propondo, de acordo com a análise e conclusão do caso:

III. Mesa de Diálogo

Identificada a possibilidade de mediação, a Comissão de Ética poderá propor à Diretoria Nacional instauração da mesa de diálogos, que será presidida e acompanhada por 02 (dois) dos membros da Comissão, que deverão assistir às partes de forma imparcial, tendo o prazo de 30 (trinta) dias para encaminhamentos e assinatura de Acordo de Conduta.

Havendo a conciliação, a Comissão de Ética fará o acompanhamento do caso pelo prazo de 06 (seis) meses, a fim de garantir que os compromissos assumidos sejam cumpridos.

IV. Orientações Construtivas Formais

Identificada a possibilidade de aplicação de medidas menos gravosas, tais como alteração do local ou setor de trabalho, transferência, desagravo público, dentre outras, a Comissão Nacional de Ética ouvirá a vítima e proporá a medida para o/a denunciado/a em um prazo de 15 (quinze) dias, com a assinatura do Termo de Ajustamento de Conduta.

Para que haja mediação ou seja proposta orientações construtivas é necessário que:

- A conduta do/a denunciado/a seja de lesividade mínima;
- Inexistência de dolo ou má-fé;
- Reconhecimento da inadequação da conduta pelo/a denunciado/a;
- Concordância do/a denunciado/a.

V. Aplicação de Sanção

Identificada conduta gravosa, que não seja passível de mediação ou orientação formal, a Comissão Nacional de Ética notificará o/a denunciado/a para que apresente

defesa prévia escrita no prazo de 10 (dez) dias, e após análise da defesa, encaminhará parecer deliberativo à Diretoria Nacional com a proposta da sanção legal aplicável, observando-se a Legislação Trabalhista (art. 482 da CLT).

VI. Deliberações de encerramento

A Diretoria terá o prazo de 10 (dez) dias para analisar, discutir e deliberar sobre o parecer da Comissão Nacional de Ética, devendo:

- Realizar, se necessário, uma reunião de diálogo com a Comissão sobre Caso, para fins de esclarecimento;
- Deliberar sobre parecer, encaminhando ou não as sugestões propostas;
- Comunicar às instâncias diretamente envolvidas no caso e à vítima sobre deliberações, quando for cabível.

Parágrafo Primeiro: Até a decisão final da Diretoria Nacional, todos os procedimentos de apuração de infração e demais encaminhamentos correrão sob sigilo.

Parágrafo Segundo: A todos/as os/a envolvidos/as é assegurada assistência, orientação e acompanhamento. Ao/À denunciado/a é assegurada a ampla defesa, e o direito de conhecer o teor da acusação.

TERMO ESCLARECIDO DE ADEÇÃO E COMPROMISSO:

Eu, _____,
portador do CPF nº _____,
Agente do Serviço Pastoral dos Migrantes, declaro para os devidos fins
que:

Tenho total conhecimento da existência e do conteúdo do Código de Conduta Ética do SPM, que o recebi, li, dialoguei com pares e superiores e entendi seu conteúdo.

Estou ciente de que o Código de Conduta Ética, como um todo, passa a fazer parte dos meus deveres como Agente SPM incorporando-se às regras previstas no Contrato Individual de Trabalho/no Termo de Adesão de Colaboração Voluntária, nos Manuais e Procedimentos e nas demais regras de conduta adotadas pela organização.

Comprometo-me a observar integralmente os termos e condições previstos no Código de Conduta Ética.

Tenho total conhecimento de que, a partir desta data, a não observância do Código de Conduta poderá implicar na caracterização de falta grave, fato que poderá ser passível da aplicação das penalidades cabíveis, graduadas em função da gravidade e da reiteração, a critério do SPM.

As regras estabelecidas no Código de Conduta Ética não invalidam nenhuma disposição do Contrato Individual de Trabalho/ Termo de Adesão de Colaboração Voluntária, nem de qualquer outra regra estabelecida pela instituição, mas sim, complementam e esclarecem as atitudes esperadas dos/as Agentes em relação a situações vinculadas à minha atividade profissional/voluntária.

Local e Data

Assinatura



PARTE III

MECANISMO DE SALVAGUARDA

CAPÍTULO I

PRINCÍPIOS NORTEADORES

Além dos princípios estabelecidos no Código de Conduta Ética, o Mecanismo de Salvaguarda baseia-se nos princípios de:

I. Respeito à dignidade humana e integridade

As pessoas envolvidas em procedimentos de apuração de assédio e/ou discriminação devem ser tratadas com respeito à sua dignidade humana, com prioridade para a integridade física, psíquica, emocional e moral.

II. Objetividade

Os procedimentos devem ser ágeis, sem se estender no tempo, observando o princípio constitucional da razoável duração do processo, objetivando não causar tensão nas vítimas e resguardar a sua imagem.

III. Transparência e publicidade

Os procedimentos serão realizados em linguagem clara e acessível, com todos os atos motivados, e, independentemente do resultado apurado, todos os envolvidos diretamente no processo serão comunicados sobre a conclusão, e se for o caso, sobre os desdobramentos do mesmo em outras instâncias de apuração.

IV. Imunidade

Em nenhuma hipótese, os/as denunciante(s) e as testemunhas serão expostos/as à represália de qualquer natureza.

V. Confidencialidade

Assegurar o sigilo das informações fornecidas e envolver o menor número de pessoas, com o objetivo de preservar a intimidade da vítima.

CAPÍTULO II

EIXOS DE ATUAÇÃO

A Política de Proteção tem como eixos norteadores de sua atuação a prevenção, o enfrentamento e a intervenção.

No Eixo Preventivo, preconiza-se o fomento ao ambiente e à cultura organizacional saudável, pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação dignidade das pessoas, cujas ações se materializam por meio de campanhas e ações de disseminação da política, que tenham por foco principal a redução do grau de verticalização das relações hierárquicas baseadas em poder.

O SPM está comprometido em fortalecer a sua cultura de responsabilidade, que impede que irregularidades e abusos ocorram, através de trabalhos de prevenção e formação, e em realizar uma triagem mais efetiva quando do recrutamento de funcionários/as e voluntários/as. Também está comprometida em adotar medidas em casos de falsas acusações.

As ações de capacitação do SPM e de todos da rede de apoio/unidades abarcam o eixo de atuação preventiva, com treinamento para os/as agentes, sem prejuízo, com foco na humanização dos ambientes de trabalho e, quando necessário, nas mudanças de métodos e processos de trabalho.

Também busca-se fortalecer os laços pessoais e profissionais para a construção de compromissos e objetivos comuns, voltados para os valores Institucionais. É também compromisso institucional realizar processos seletivos e contratos com profissionais que tenham compromisso com a realização do seu trabalho, em conformidade com o Código de Conduta Ética, com a missão e os valores institucionais.

As ações de prevenção são construídas para alcançar soluções humanas e pacificadoras, para os relacionamentos no ambiente de trabalho, sempre com a perspectiva de prevenção de conflitos, dosurgimento e/ou agravamento de situações de assédio e de discriminação.

No Eixo de Intervenção, a política institucional se propõe a analisar as reclamações encaminhadas à Comissão de Ética, acerca de atos que possam configurar modalidade de assédio moral, sexual ou de discriminação no ambiente do trabalho.

Quando possível serão propostas e encaminhadas recomendações de mudanças no ambiente de trabalho, e de capacitação pessoal dos/as envolvidos/as, podendo ainda haver mediação dos conflitos, objetivando alcançar a solução consensual das situações apresentadas.

O Eixo de Enfrentamento será trabalhado com políticas de mediação, conciliação, readequação e sanções, sempre baseadas no fluxo estabelecido no procedimento de apuração da reclamação de assédio e/ou discriminação, devidamente fundamentadas e orientadas na Comissão Nacional de Ética.

Todas as reclamações e relatos serão prontamente apurados pela Comissão, garantindo-se a privacidade de todos/as os/as envolvidos/as e que sejam tratadas de acordo com os procedimentos, com as diretrizes legais e acordadas neste instrumento.

O Código de Conduta Ética é o documento que fundamenta o tratamento das situações de assédio, discriminação ou má-conduta. Portanto, sugere-se a leitura conjunta do Código de Conduta Ética e deste Mecanismo de Salvaguarda. Ambos os documentos devem ser de amplo conhecimento de todas as pessoas envolvidas.

CAPÍTULO III

DECLARAÇÃO DA POLÍTICA DE PROTEÇÃO ANTIASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Com o propósito de se ter um alinhamento das ideias e das práticas, e especialmente de acolhimento das partes envolvidas, de forma a aplicar e conduzir com efetividade a política

institucional, o SPM adota os conceitos abaixo descritos e destaca, em seu texto, os artigos do Código de Ética que tocam os temas.

I. Assédio Moral

O assédio moral é um fenômeno psíquico-social e, considerado como uma violência psicológica, pode ter diferentes motivações, autores distintos e manifestar-se em condutas abusivas diversas. Em sua origem, tem sempre uma situação de abuso de poder, podendo ocorrer no âmbito da família, da sociedade e do trabalho.

O *assédio moral* é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Estão ligados ao assédio moral os comportamentos que:

- a. Caracterizam perseguição ou submissão da vítima a pequenos constrangimentos ou situações constrangedoras realizadas de forma repetitiva. As atitudes podem se expressar por meio de gestos, palavras e omissões, que deliberadamente diminuem, ridicularize, rebaixe ou humilhe a pessoa nas situações corriqueiras de trabalho, causando-lhe sofrimento psíquico e físico;
- b. Podem pressupor motivações variadas por parte do assediador (preconceitos e discriminação por raça, gênero e aspectos culturais mais diversos);
- c. Ocorram de forma repetida ou sistemática no tempo;
- d. Se utilizam de recursos e meios insidiosos, sutis ou subversivos, não claros nem manifestos, visando a diminuição da capacidade de defesa da vítima;

- e. Criam uma relação assimétrica de poder (dominante e dominado psicologicamente);
- f. Destroem a identidade da vítima;
- g. Violam a dignidade pessoal e profissional e, sobretudo, a integridade psicofísica da vítima;
- h. Causam danos à saúde mental da vítima;
- i. Colocam em perigo a manutenção do emprego da vítima;
- j. Degradam o ambiente de trabalho;
- k. Ameaçam, insultam ou isolam a vítima;
- l. Discriminam a vítima por sua orientação sexual.

A Instituição rejeita qualquer comportamento que se enquadre nas características previstas no conceito de Assédio Moral, no Estatuto da Criança e do Adolescente, e que infrinja o Código de Conduta Ética como um todo.

CAPÍTULO IV

DISCRIMINAÇÃO

A discriminação tem origem em atos advindos do reconhecimento de uma diferença entre pessoas, podendo ter um juízo de valor positivo ou negativo e este, por sua vez, pode gerar estereótipos e condutas discriminatórias.

A discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Assim, ficam terminantemente vedadas qualquer conduta discriminatória, nos termos deste Mecanismo e do Código de Conduta Ética.

CAPÍTULO V

ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

O assédio sexual é normalmente associado a uma violência sofrida pelas pessoas do gênero feminino, mas na verdade, todos estão sujeitos a isso.

Existem duas formas mais comuns de assédio sexual no ambiente do trabalho:

a. o assédio sexual por intimidação caracterizado por incitações sexuais, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho e;

b. o assédio sexual por chantagem, que consiste em exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.

O assédio sexual é definido em lei e pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas.

A Lei 13.718/2018 inseriu o art. 215-A no Código Penal, que prevê o crime de Importunação Sexual:

“Assim como outros crimes previstos no Código Penal, o crime de Importunação Sexual é uma espécie de crime contra a liberdade sexual, e também pode ocorrer no ambiente de trabalho. Na Importunação Sexual não há uso de violência ou grave ameaça. Este crime se aplica para casos de assédio ocorridos nos mais diversos ambientes, prevalecendo a caracterização do crime de assédio sexual quando ocorre no ambiente de trabalho.”

Diferentemente do assédio moral, para ocorrer a tipificação do assédio sexual não é necessária a repetição nem a sistematização da conduta, bastando, um único ato. E o/a assediador/a pode estar em mesmo nível hierárquico ou superior ao da vítima, além da conduta ser indesejada pela vítima. É possível ainda, que o/a autor/a da conduta seja pessoa estranha à relação de trabalho, desde que o ato seja praticado com a conivência do empregador.

O assédio sexual por colega da vítima ou por seu subordinado/a, em que pese não estar tipificado em lei, também é reconhecido como conduta ofensiva e hostil.

Inúmeras condutas podem configurar o assédio sexual e não precisam estar relacionadas ao contato físico. Essa prática pode ser clara em expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, conversas indesejadas, excesso de contato físico, gestos, brincadeiras, apelidos humilhantes, imagens enviadas por e-mails, entre outras.

O consentimento deve sempre ser o balizador para identificar casos de assédio. Se ocorrer alguma investida, comentário, ato físico e/ou insinuações inapropriadas (repetitivas ou não), sem que sejam correspondidas pela outra parte, poderá ser entendido como assédio sexual, inclusive podendo ser cumulativo com o assédio moral e/ou outras formas de má-conduta.

Portanto, em conformidade com o Código de Conduta Ética, veda qualquer ação e/ou comportamento que possa caracterizar assédio sexual.

CAPÍTULO VI

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Nos termos da Convenção sobre os Direitos da Criança de 20 de novembro de 1989 e ratificada pelo Brasil em 24 de setembro de 1990, considera-se criança todo ser humano com idade inferior a 18 anos, salvo quando, em conformidade com a lei aplicável à criança, a maioridade seja alcançada antes.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) prevê que:

“Art. 2. Considera-se criança a pessoa até doze anos de idade incompletos, e a adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.”

A criança e ao adolescente deve ser assegurada, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos inerentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Além disso, crianças e adolescentes devem estar a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e repressão, sendo dever da família, da sociedade em geral e do poder público assegurar e prover tais direitos.

Assim, repudia toda e qualquer forma de exploração, desrespeito ou abuso de criança e adolescente, sendo que todo(a) Agente fica obrigado/a a relatar qualquer fato ou suspeita que implique em risco ou constitua violação do Código de Conduta Ética, e das Legislações esparsas que as protegem.

CAPÍTULO VII

MULHERES E EQUIDADE DE GÊNERO

Para o SPM a transversalidade de gênero é uma prioridade, seja na dinâmica de organização da instituição, seja no desenvolvimento das suas ações.

As desigualdades historicamente construídas entre homens e mulheres, não surgem diretamente da biologia, mas que estão associadas às diferenças demarcadas pela cultura, condicionadas pela história, costumes, educação etc. Também visualizamos como homens e mulheres são impactados de maneira diferente na questão da violência, da pobreza, da saúde e do trabalho, portanto necessitam de respostas diferenciadas.

O SPM trabalha para a eliminação da discriminação e violência contra as mulheres, para o estímulo ao empoderamento, participação política, capacidade econômica e equidade de gênero, buscando disseminar novas concepções na ges-

tão de pessoas e na cultura organizacional, considerando também as desigualdades de raça e etnia.

Para tanto, iremos promover Ações Afirmativas e de fortalecimento, adotando políticas de valorização da mulher, de promoção da equidade de gênero, respeito à diversidade em suas relações internas e externas, desenvolvendo ações conjuntas com outros órgãos e instituições voltadas para as políticas públicas, objetivando:

I. O aumento da autoconsciência

- A erradicação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres;
- O equilíbrio de gênero na composição dos quadros de gestão;
- Criar um ambiente mais receptivo à diversidade humana;
- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, oportunidades de desenvolvimento, movimentação interna, ascensão e permanência no emprego.

Qualquer comportamento que promova distinção, exclusão, restrição ou preferência com base em sexo, gênero ou orientação sexual será considerado discriminatório, observando-se o Código de Conduta Ética.

II. Igualdade Racial

Somos sabedores e esta é uma das nossas políticas que existe uma maior vulnerabilidade da população negra, principalmente de mulheres negras, e combate toda e qualquer forma de discriminação baseada na raça, buscando garantir:

- a. O pleno acesso da população negra às políticas públicas;
- b. A eliminação das práticas e comportamentos discriminatórios;
- c. O combate ao racismo institucional e estrutural, contribuindo para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, oportunidades de desenvolvimento, movimentação interna, ascensão e permanência no emprego;
- d. A conscientização, sensibilização e o diálogo.

III. O compromisso com a promoção da igualdade racial

A proteção contra atos ou comportamentos discriminatórios aparece na nossa Constituição Federal como um de seus fundamentos e princípios, consagrando o repúdio ao racismo, declarando a igualdade de todos perante a lei e enquadrando o racismo como crime inafiançável e imprescritível.

De acordo com o Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.288/10, a discriminação racial ou étnico-racial significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência

baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou ética que tenha por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais no campo político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

Portanto, comportamentos discriminatórios fundados na raça constituem crime de racismo ou de injúria racial, e a prática de discriminação racial no ambiente de trabalho, se ocorrer de maneira reiterada, pode ser considerada assédio moral, nos termos desta Política, devendo-se observar o Código de Conduta Ética.

Indivíduos e Grupos em situação de Vulnerabilidade Adulta e grupos vulneráveis são indivíduos, com 18 anos ou mais, que correm maior risco de sofrer danos significativos, devido a fatores como sexo, idade, saúde mental ou física, ou como resultado da pobreza, desigualdade, necessidade de deslocamento ou crise.

Qualquer comportamento discriminatório contra indivíduos ou grupos por questões étnico-raciais, de orientação sexual e/ou contra povos quilombolas, comunidades ribeirinhas, comunidades tradicionais, assentados/acampados, povos ciganos, e, situação de mobilidade (migrantes), pessoas em sofrimento mental, em situação de rua, de risco, ou quaisquer outros povos historicamente excluídos, afetados por discriminação serão veementemente repugnados pela Cáritas, se igualando ao assédio e à discriminação, nos termos descritos no Código de Conduta Ética.

IV. Recrutamento Seguro

O SPM se compromete com os mais altos padrões de Recursos Humanos e recrutamento, buscando sempre que os/as agentes estejam aptos/as a realizar seu trabalho em conformidade com a missão e com os valores institucionais, bem como como Código de Conduta Ética.

CAPÍTULO VIII

MECANISMOS DE TRATAMENTO DE DENÚNCIA

O empenho de todos/as os/as agentes deve ser no sentido de desenvolver a cultura de privilegiar os espaços de discussão e troca, sendo esta a primeira ação para a implementação da política.

Em tais espaços espera-se a colaboração pessoal e coletiva para a construção de compromissos de convivência harmoniosa, e de processos de trabalho definidos com mecanismos de aferição da qualidade e resultados.

Referidos espaços devem ter por base a cooperação e o diálogo, considerados chaves para as tomadas de decisão.

[illegible]

[illegible]