

CÓDIGO DE CONDUTA

Apresentação

A Coordenadoria Ecumênica de Serviço – CESE é uma entidade fundada em 1973, com sede em Salvador - Bahia, composta institucionalmente por Igrejas Cristãs e que tem como missão fortalecer movimentos sociais, movimentos ecumênicos e inter-religiosos, grupos populares e outras organizações, empenhados nas lutas por transformações políticas, econômicas, sociais e ambientais que conduzam a estruturas em que prevaleça a democracia com justiça, na perspectiva dos direitos humanos e da integridade da casa comum.

Fundamentação

Na condição de Organização Ecumênica formada por Igrejas, a CESE fundamenta seu código de conduta no compromisso ético da alteridade cristã, conforme o texto de Mateus 7.12a *“O que queres que os outros vos façam, façais vós também a eles”*. Desse modo, recomendamos que o proceder de todas as pessoas que integram a CESE ou que com ela dialogam esteja comprometido com os princípios éticos que regem sua conduta para o fiel cumprimento de sua missão e que a lei nunca seja aplicada antes ou desacompanhada da misericórdia porque isto a tornaria imoral.

Objetivo

O objetivo deste código de conduta é tornar transparentes os compromissos éticos e procedimentos institucionais da CESE tanto interna como externamente, visando proteger de qualquer abuso à equipe de trabalho em suas relações intra-institucionais, bem como pessoas, grupos e movimentos com as quais a CESE se relaciona em suas diversas dimensões de atuação.

A CESE baseia as suas ações nos seguintes princípios éticos:

Defesa Incondicional dos Direitos Humanos

Compromisso com práticas democráticas em geral e, em especial, com a participação popular;

Compromisso com lisura e transparência na gestão de recursos;

Promoção de relações sociais baseadas na equidade, sem discriminação de raça, etnia, gênero, orientação sexual, faixa etária, confissão de fé ou opinião política;

Respeito pleno à integridade física e moral de crianças e adolescentes;

Valorização da diversidade religiosa e do diálogo intereclesial e inter-religioso;

Compromisso com a dimensão socioambiental na defesa da nossa casa comum para a presente e futuras gerações.

O CÓDIGO DE CONDUTA

O presente Código de Conduta é um documento que apresenta como natureza apoiar o cotidiano institucional de toda equipe da CESE, o que inclui a diretoria institucional e a equipe executiva, a realizarem suas atividades dialogadas com sua missão, expressando o compromisso da entidade com a sociedade e os direitos humanos em suas múltiplas dimensões. Os compromissos aqui formulados se estendem na relação aos outros vínculos institucionais, como estagiárias (os), voluntárias (os), colaboradoras(es), consultoras (res), prestadoras (res) de serviços, bem como aos nossos convênios com as agências de cooperação, fontes financiadoras, organizações parceiras e projetos apoiados.

O Código de Conduta é complementado em harmonia com demais documentos internos da CESE, como: estatuto, regimento interno, regulamento de pessoal, as políticas institucionais, políticas de referências e protocolos operacionais (ex: sanitário e de segurança de dados).

A gestão da CESE se compromete a atuar em defesa da integridade da sua equipe, e, em caso de denúncia de violação deste Código de Conduta, posicionar-se de maneira clara e transparente. Toda equipe é responsável por sustentar estes princípios e proteger a reputação da organização.

Dessa forma, toda a equipe da CESE no seu desenvolvimento laboral, bem como as (os) demais com algum tipo de vínculo com o trabalho da entidade se compromete a:

- Cumprir e promover os direitos humanos em suas múltiplas dimensões, enfoques e interfaces;
- Não cometer ou pactuar com práticas vexatórias, criminosas de abuso, exploração, assédios, preconceito ou discriminação nas relações sociais baseadas na raça, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiências, faixa etária, nacionalidade, naturalidade, escolaridade, confissão de fé ou opinião política;
- Atuar de forma a combater a discriminação e preconceitos diante da interseccionalidade das dimensões de classe, gênero e raça/etnia, nas relações e práticas internas como externas;

- Promover, nas relações ecumênicas e diálogo Inter-religioso, o princípio ético do respeito à diversidade religiosa como referência;
- Promover o uso consciente dos recursos naturais, adotando boas práticas de responsabilidade socioambiental que se efetivam objetivamente no cotidiano institucional e nas relações externas;
- Agir de forma a garantir acessibilidade e o acolhimento de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida;
- Atuar respeitando a justiça e sua legislação no exercício do trabalho;
- Relacionar-se com colegas de trabalho, bem como com outras pessoas vinculadas ao mesmo, de forma justa, respeitosa e igualitária, considerando cada pessoa em suas capacidades, potencialidades, individualidades e diversidades;
- Nunca assediar moralmente colegas de trabalho ou qualquer outra pessoa, usando para tal funções de poder ou a vulnerabilidade de pessoas ou grupos, causando sofrimento físico, sexual, psicológico, especialmente mulheres, crianças, adolescentes e pessoas com deficiência. Tampouco se envolver em ações individuais e coletivas de bullying;
- Nunca violar a privacidade de terceiros através de proximidade corporal ou contato físico indevido e/ou indesejado, através de comentários impróprios de natureza sexual ou exibição/exposição de materiais pornográficos e/ou íntimos;
- Cumprir o trabalho com integridade e transparência, jamais cometendo atos ilícitos, de roubo, fraude, corrupção ou nepotismo;
- Promover e/ou cooperar para as práticas de boa governança, atuando assim de forma transparente com as informações e prestação de contas para o público interno e externo;
- Não tolerar nem pactuar com violência, intimidação e outras atitudes preconceituosas e discriminatórias de pessoas contra outras pessoas no espaço de trabalho e em espaços com parceiros e projetos apoiados;
- Jamais acessar, no ambiente de trabalho, conteúdos na internet contrários aos princípios éticos da CESE;
- Nunca fazer uso indevido de informações confidenciais para intimidar ou se beneficiar;
- Não estabelecer relações nos campos de atuação da CESE com organizações de qualquer natureza que violem os direitos humanos e se posicionem contra a democracia;

- Jamais estabelecer vínculos contratuais com organizações, prestadoras (res) de serviços, consultorias e auditorias etc, que apresentem ou sejam reconhecidas pela conduta envolvendo ações criminosas como: o trabalho em condições análogas às de escravidão, exploração e trabalho infantil, bem como envolvidas em conflitos socioambientais, corrupção, entre outras.
- Cumprir o compromisso ético e legal na proteção de dados pessoais, diante de um amplo conjunto de operações que podem ocorrer em meios manuais ou digitais, regulado pela legislação de referência e orientado por protocolos internos da CESE;
- Cumprir os protocolos operacionais internos elaborados diante das demandas do contexto social, decretos oficiais e legislação vigente;
- Atuar em atenção às orientações de práticas institucionais presentes nas Políticas Institucionais da CESE;
- Sempre colaborar com o funcionamento da Conselho de Ética da CESE, prestando informações e contribuindo para a produção de provas quando solicitado, e comunicando ao Conselho eventos de seu conhecimento de descumprimento deste Código.

QUANTO À PROTEÇÃO A CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Compreende-se por crianças e adolescentes as pessoas com faixa etária até os 18 anos e que merecem proteção especial. Os compromissos abaixo assumidos são para a equipe CESE, se estendem na relação aos outros vínculos institucionais - como estagiárias (os), voluntárias (os), colaboradoras(es), consultoras (res), prestadoras (res) de serviços, bem como aos nossos convênios com as agências de cooperação, fontes financiadoras e organizações parceiras e grupos apoiados:

- Nunca praticar abuso através da nossa posição, do poder a nós atribuído pela nossa atividade ou da nossa influência sobre a vida e o bem-estar de crianças e adolescentes;
- Jamais bater em crianças e adolescentes ou lhes causar danos físicos de qualquer natureza;
- Nunca apoiar comportamentos ilegais, perigosos, negligentes e abusivos contra crianças e adolescentes;
- De forma alguma usar expressões inadequadas, imorais ou abusivas;

- Evitar ajudar crianças em atos íntimos (como, por exemplo, acompanhá-las ao banheiro, durante o banho ou durante a troca de roupas) que elas possam realizar sozinhas, a menos que solicitado ou que seja necessário;
- Não iniciar e/ou manter relacionamentos com crianças e adolescentes que possam ser caracterizados como exploratórios ou abusivos;
- Jamais abraçar, afagar, beijar ou tocar crianças e adolescentes de maneiras inadequadas ou culturalmente inapropriadas;
- Nunca realizar atividades sexuais com ou na presença de crianças e adolescentes;
- Nunca fazer com que crianças e adolescentes realizem atividades sexuais ou com que terceiros realizem atividades sexuais com crianças e adolescentes.
- Nunca expor crianças e adolescentes a materiais pornográficos;
- Não adquirir, possuir, consumir ou distribuir pornografia infantil;
- Não sujeitar crianças a trabalhos caracterizados como perigosos ou como exploração;
- Não expor crianças a trabalhos que prejudiquem seu desenvolvimento físico, intelectual e/ou espiritual, inclusive, que impeçam que compareçam à escola;
- Respeitar a dignidade e a esfera pessoal de crianças em fotos privadas. Não compartilhar fotos e vídeos privados em redes sociais sem autorização. Obter a autorização por escrito do(a) tutor(a) legal da criança antes da captura das imagens.

MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO

- Será formado um Conselho de Ética (CE) da CESE constituído mediante representação e escolha de três representantes, sendo um/a representante da equipe CESE; um/a representante da Diretoria Institucional e um/a da Direção Executiva, com vigência de um trienal ou quadrienal, a partir da data de escolha.
- Competirá ao CE a revisão e/ou atualização obrigatória deste documento no primeiro ano de vigência de um Planejamento Político Institucional ou sempre que necessário, em atenção às dinâmicas dos trabalhos da CESE, bem como às possíveis atualizações da legislação brasileira de referência ao trabalho na CESE, assim como aos documentos internos de complementação deste Código de Conduta;
- A equipe terá a liberdade de decidir como se dará a escolha do/a seu/sua representante;
- O Conselho de Ética é representativo, de natureza consultiva, e sobretudo educacional para acolhimento, acompanhamento e encaminhamento da resolução dos casos, a

exemplo de: casos de assédio sexual, assédio moral, injúria racial e racismo. Também deverá receber as denúncias, dar encaminhamento e emitir parecer.

DESCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

As violações dos compromissos aqui acordados devem ser reportadas ao Conselho de Ética (CE), obedecendo ao seguinte fluxo:

- A denúncia deve ser identificada e enviada através do e-mail codigodeconduta@cese.org.br; ou depositada na Caixa do Código de Conduta que deverá ser aberta uma vez a cada quinze dias por, pelo menos, dois/duas representantes do CE da CESE;
- O CE receberá a denúncia e terá um prazo de dez dias da data de envio do e-mail ou da abertura da Caixa para convocar a reunião com o objetivo de emitir o primeiro parecer;
- Se for um caso urgente, o CE deverá ser acionado diretamente de forma extraordinária e com registro da denúncia via e-mail e/ou caixa
- O CE poderá solicitar um apoio jurídico especializado para sustentar seu parecer, que deverá ser viabilizado pela Diretoria Executiva da entidade;
- Se a denúncia não proceder, por falta de provas ou desistência da parte denunciante, o caso será arquivado;
- Se a denúncia proceder, o CE terá 15 dias, contados a partir do primeiro parecer, para a coleta das provas e oitiva das partes e testemunhas em respeito ao princípio da ampla defesa e do contraditório;
- Caso a(s) vítima(s) tenham sido identificadas no momento da denúncia, notificá-las do processo de apuração e, caso necessário, ouvi-las sobre o ocorrido;
- Caso a denúncia tenha identificado testemunhas, ou caso a narrativa da denúncia permita sua identificação pelo CE ou por outras pessoas da equipe da CESE, elas deverão ser notificadas do processo de apuração e convidadas a prestar esclarecimentos sobre o ocorrido;
- Notificar a pessoa denunciada sobre o processo de apuração, comunicando-a e solicitando sua manifestação sobre os termos da denúncia, mantendo quando solicitado pelo denunciante e/ou vítima o sigilo da sua identidade;
- Solicitar às partes envolvidas e/ou à equipe da CESE outras informações, provas ou documentos sobre os fatos narrados na denúncia;

- O CE não fará acareações, não ouvirá depoimentos em conjunto, e evitará a criação de situações de confronto entre acusados(as), testemunhas e vítimas durante toda a apuração;
- Caso necessário para preservar o sigilo de identidades, outros dados sensíveis e evitar a confrontação das partes, o CE poderá realizar seus trabalhos fora do espaço físico da CESE;
- Feitas as oitivas, além da coleta de provas, o CE elegerá um/a relator/a que terá 15 dias para fazer um relatório que deverá ser aprovado pelo CE e encaminhado à direção executiva que fará o encaminhamento para a Diretoria Institucional da CESE, a fim de que sejam tomadas as devidas providências;
- Caso a denúncia diga respeito à Direção Executiva, o CE deverá dar ciência a esta e encaminhar o relatório para a Diretoria Institucional da CESE por meio da/o sua/seu presidenta/presidente;
- Caso a denúncia diga respeito a um membro da Diretoria Institucional da CESE, este deverá ser momentaneamente afastado até que transcorra todo o processo. O parecer final do CE deverá ser encaminhado para a Direção Executiva que fará o encaminhamento do relatório para a Diretoria Institucional da CESE, a fim de que sejam tomadas as devidas providências;
- Caso a denúncia diga respeito a uma organização parceira, prestadoras/res de serviço e demais com relação institucional com a CESE, esta relação ficará suspensa temporariamente até que o caso seja averiguado e o CE emita um parecer final em até 15 dias. Este parecer deverá ser encaminhado para a Direção Executiva que fará o encaminhamento do documento para a Diretoria Institucional da CESE, a fim de que sejam tomadas as devidas providências;
- Se a denúncia ultrapassar os limites institucionais da CESE e tiver um caráter criminal, esta deverá ser encaminhada às instâncias legais apropriadas, cabendo ao CE designar uma relatoria para acompanhar o caso e apresentar os resultados parciais e final para a Direção Executiva que encaminhará à Diretoria Institucional da CESE;
- As violações resultarão em ações de acordo com o ocorrido, suas condições e regulamentações, conforme natureza das mesmas, a serem identificadas inicialmente pelo CE.

SANÇÕES EM CASO DE VIOLAÇÕES

Casos de violação do Código de Conduta podem acarretar em sanções como retratação, participação em cursos e capacitações e demais, podendo chegar a sanções trabalhistas tais como advertência, suspensão e demissão – e jurídicas.

--

O/ A abaixo assinado/a leu, compreendeu e concorda com o conteúdo da política do Código de Conduta da CESE e compreende que é aplicável até que o/a funcionário/a deixe de integrar a equipe.

O/A abaixo assinado/a aceita as consequências de qualquer violação de qualquer uma das disposições acima, deste Código de Conduta, que deve ser revisado periodicamente.

Assinatura

Data

ANEXO

A importunação sexual - prática do ato libidinoso (que tem objetivo de satisfação sexual) na presença de alguém, sem sua autorização. Por exemplo: apalpar, lambar, tocar, desnudar, masturbar-se ou ejacular em público, dentre outros. (Referência: lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018.)

Abuso e exploração sexual se caracterizam como violência sexual. A diferença está no fato de que, na exploração sexual, há uma utilização sexual de crianças e adolescentes com fins comerciais e lucrativos. Quase sempre existe a participação de um (a) aliciador (a), pessoa que lucra intermediando a relação entre a criança/adolescente e o usuário ou cliente. É caracterizada também pela produção de materiais pornográficos (vídeos, fotografias, filmes, sites da internet). O Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei 8069/90, prevê no seu art. 244-A uma pena de quatro a dez anos de reclusão e multa para quem submeter criança ou adolescente à exploração sexual. O abuso sexual é a prática de atos sexuais com crianças ou adolescentes mediante violência ou grave ameaça. O abuso pode ser caracterizado através dos crimes de estupro e atentado violento ao pudor. Ambos são considerados pela lei como hediondos e têm as penas de seis a dez anos de reclusão.

O assédio sexual - Exige que o criminoso use sua condição de ocupar cargo superior no local de trabalho de ambos, com objetivo de constranger a vítima a lhe conceder vantagem sexual. Por exemplo, chefe que ameaça demitir um (a) funcionário (a), se ele (a) não atender seus convites para saírem juntos. (Referência: Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, que acrescentou um artigo - o Art. 216-A - ao Código Penal para definir o crime de assédio sexual).

Assédio Moral - A Convenção da OIT sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho, n. 190/2019, define a violência e o assédio como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestem uma só vez ou de maneira repetida, que têm por objetivo provocar, provocam ou são suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e incluem a violência e o assédio por em razão de gênero”. Esta definição abrange, entre outros, o abuso físico, o abuso verbal, o bullying e o mobbing, o assédio sexual, as ameaças e a perseguição.

Injúria Racial - Está prevista no artigo [140, parágrafo 3º](#), do [Código Penal](#). De acordo com o dispositivo, injuriar seria ofender a dignidade ou o decoro, utilizando elementos de raça, cor, etnia, religião, origem ou condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência. Em geral, o crime de injúria está associado ao uso de palavras depreciativas referentes à raça ou cor, com a intenção de ofender a honra da vítima.

Racismo - Previsto na Lei nº [7.716/1989](#), implica em conduta discriminatória dirigida a um determinado grupo ou coletividade e, geralmente, refere-se a crimes mais amplos. Nesses casos, cabe ao Ministério Público a legitimidade para processar o ofensor.

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial considera que a discriminação racial é “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais, no domínio político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública”. O preconceito racial é uma ideia sobre uma pessoa ou grupo de pessoas, sendo assentado em generalizações desqualificadoras sobre a raça à qual um

grupo é identificado. Tanto a discriminação quanto o preconceito racial advêm do racismo que é uma ideologia que pressupõe a existência de hierarquia entre grupos humanos, baseada na etnicidade. A Lei 7.716 determina a pena de reclusão a quem tenha cometido atos de discriminação ou preconceito racial. A legislação determina a pena de reclusão a quem tenha cometido atos de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Define crimes de racismo e regulamentou o trecho da Constituição Federal que torna inafiançável e imprescritível o crime de racismo. Outras leis importantes na luta contra o preconceito racial foram criadas no Brasil, como o Estatuto da Igualdade Racial (2010) e a Lei de Cotas (2012).

Liberdade Religiosa - A Constituição Federal, no artigo 5º, VI, estipula ser inviolável a liberdade de consciência e de crença, assegurando o livre exercício dos cultos religiosos e garantindo, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e as suas liturgias.

Diversas leis amparam o direito à liberdade religiosa atualmente no Brasil. O artigo 18º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) afirma que toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de convicção, assim como a liberdade de manifestar a religião ou convicção, sozinho ou em comum, tanto em público como em privado, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pelos ritos. A **Lei 7716/89** define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, enquadrando também os de discriminação por religião. O **Código Penal** estabelece um tipo qualificado para injúria quando a ofensa contra a honra de uma pessoa envolve questões relacionadas à sua raça, cor, etnia, religião etc. O **Estatuto da Igualdade Racial** afirma que é dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, [...] independentemente da etnia ou da cor da pele [...], defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais. o **Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia (Lei nº 13.182/2014)** que prevê, inclusive, a criação de uma delegacia especializada de combate ao Racismo e à Intolerância Religiosa em seu artigo 79; e o **Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Município de Salvador (Lei nº 9.451/2019)**.

Homofobia - Entende-se a homofobia como uma violação aos direitos humanos, podendo englobar o ato de praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito à população LGBTQIA+. Como exemplo, agressão psicológica, moral, física e/ou sexual, tanto na esfera pública, como institucional. Desde 1991 a Anistia Internacional considera a discriminação contra os homossexuais uma violação aos direitos humanos. No Brasil, desde em 2019, atos homofóbicos são considerados crime, onde, o Supremo Tribunal Federal (STF) propôs que a homofobia e a transfobia (preconceito contra pessoas transexuais) fossem equiparadas ao crime de racismo. Agora esses crimes devem ser julgados pela Lei do Racismo (Lei nº 7.716/1989). A prática da lei contempla atos de “discriminação por orientação sexual e identidade de gênero”. Por isso, ainda que usado o termo de homofobia para definir essa lei, todas as outras pessoas LGBTQIA+ são contempladas.

Este documento foi discutido com o conjunto da equipe, revisado juridicamente por uma advogada e aprovado pela Diretoria em 2023.