

POLÍTICA NACIONAL DE PROTEÇÃO DE GRUPOS VULNERABILIZADOS

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E MECANISMOS DE SALVAGUARDA



CPP
CONSELHO PASTORAL DOS
PESCADORES E PESCADORAS

POLÍTICA NACIONAL DE PROTEÇÃO DE GRUPOS VULNERABILIZADOS, CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E MECANISMOS DE SALVAGUARDA DO CONSELHO PASTORAL DOS PESCADORES E PESCADORAS

- 1. O CONSELHO PASTORAL DOS PESCADORES E PESCADORAS E SUA IDENTIDADE INSTITUCIONAL**
- 2. PROPÓSITO**
- 3. ESCOPO DA POLÍTICA NACIONAL ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO**
- 4. CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA**
 - a. Princípios norteadores;**
 - b. Os princípios norteadores na prática cotidiana dos/as agentes do CPP:**
 - i. Perante as comunidades;**
 - ii. Entre agentes;**
 - iii. Entre dirigentes/gestores e agentes;**
 - iv. Doadores, parceiros, fornecedores, e prestadores de serviço;**
 - v. Para a gestão e administração do patrimônio;**
 - vi. Para gestão e manipulação de informações e documentos institucionais;**
 - vii. Para dirimir casos de corrupção e conflitos de interesse.**
 - c. Termo esclarecido de adesão e compromisso**
- 5. MECANISMO DA SALVAGUARDA**
 - a. Princípios norteadores**
 - b. Eixos de atuação**
 - c. Declaração da política antiassédio e discriminação**
 - i. Combate ao assédio moral;**
 - ii. Combate à discriminação;**
 - iii. Combate ao assédio e à importunação sexual;**
 - iv. Defesa dos direitos de crianças e adolescentes;**
 - v. Promoção da equidade de gênero;**
 - vi. Promoção da igualdade racial;**
 - vii. Promoção da diversidade sexual, de gênero e defesa de grupos vulnerabilizados;**
 - viii. Política de recrutamento sem riscos;**
- 6. MECANISMOS E PROTOCOLO DE PROCESSAMENTO E TRATAMENTO DE DENÚNCIAS**

- a. **Comissão Nacional de Ética do Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras;**
- b. **Processos internos de tratamento de denúncias e protocolo;**

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

1. O CONSELHO PASTORAL DOS PESCADORES E SUA IDENTIDADE INSTITUCIONAL

O Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras (CPP) é uma pastoral social ligada a Comissão Episcopal Pastoral para a Ação Sociotransformadora da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (Cepast-CNBB), orienta-se pelas Sagradas Escrituras, pela Doutrina Social da Igreja Católica e pela escuta e amor fraterno aos pescadores e pescadoras artesanais com os quais vivenciamos nossa missão Pastoral.

O trabalho pastoral com pescadores e pescadoras foi iniciado em 1968, nas praias de Olinda (PE), pelo Frei Alfredo Schnuettgen. Mais tarde o trabalho se espalhou para Alagoas, Paraíba e Rio Grande do Norte. Em 1976, com apoio de Dom Helder Câmara, o Conselho Pastoral dos Pescadores foi reconhecido nacionalmente pela CNBB, tendo como coordenador e animador o próprio Frei Alfredo. Assim, o Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras se expandiu para outros Estados do Nordeste e outras regiões do país.

Sua sede está localizada em Olinda/PE e possui um escritório de apoio em Brasília/ DF. Está presente com suas equipes em 04 (quatro) das 05 (cinco) macrorregiões do Brasil, por meio de 07 (sete) regionais: Norte 2 (Pará e Amapá); Maranhão; Ceará/Piauí; Nordeste (Pernambuco, Paraíba, Rio Grande do Norte e Alagoas); Bahia/Sergipe; Sul; Minas Gerais/Espírito Santo.

2. PROPÓSITO

O CPP tem como missão “Anunciar aos pescadores e pescadoras artesanais a força libertadora do Evangelho revelado aos pobres e através deles promover a transformação das estruturas geradoras da injustiça, tornando-os agentes de sua história e construtores de uma nova sociedade”. O Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras é movido pela força libertadora do evangelho para colaborar com os pescadores e pescadoras nos justos anseios de suas vidas, respeitando sua cultura, estimulando suas organizações, tendo em vista a libertação integral e a construção de uma sociedade; Animar, formar e articular fraternalmente os que trabalham a serviço dos pescadores e pescadoras nesta pastoral; Lutar por todos os meios necessários para a preservação do meio ambiente.

O CPP tem ainda como finalidade promover o protagonismo social e político, fortalecer e estimular as relações de igualdade de gênero, incentivar o trabalho coletivo e zelar para que aconteçam gestões baseadas nos princípios democráticos. O serviço pastoral do CPP é animado por agentes de pastoral, voluntários, religiosas/os, padres da caminhada comprometidos com a defesa da Casa Comum e da pesca artesanal.

O Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras se caracteriza por ser presença e ouvido do Deus Libertador entre os pescadores e pescadoras artesanais. Nossa ação pastoral nasce da escuta. Nossa missão pastoral se sustenta na justa fidelidade ao projeto de Deus, pela escuta amorosa, resistente e viva junto aos Povos das Águas. Aprendemos com Frei Alfredo a escutar e ler os Sinais do Verbo existente em cada comunidade pesqueira. É no chão da comunidade que o face a face acontece, renovando o nosso compromisso com a Igreja Popular em profunda aliança com os empobrecidos.

Estamos no lugar da escuta e da ação pastoral, há mais de 50 anos entre mares, lagoas e rios, anunciando a Boa Nova, denunciando o anti-projeto e construindo os caminhos do Projeto do Reino de Deus. Nossa trajetória pastoral é vivenciada pelo Compromisso Profético com o Deus dos Pobres, com o verbo que se fez carne e habita entre nós. O CPP vivencia no seu cotidiano a Pastoralidade do Conflito, se vê na missão de ser e sentir do Bom Samaritano, que cuida, escuta e acolhe as vozes silenciadas de mulheres e homens que existem e resistem em seus territórios tradicionais pesqueiros ameaçados pelos projetos de morte do capital.

Somos convidados/as a entrar na canoa e seguir o balanço das águas que, sendo caminho, nos leva a ler, admirar, entender, sonhar, partilhar e vivenciar as experiências que são sinais do Reino dentro do CPP e para o CPP. Em nossas mãos, enquanto profetizas e profetas da caminhada, a nossa memória histórica. Em nossos corações a identidade, mística e espiritualidade que são nutrientes para o nosso Bem Viver. Em todos os agentes de pastoral do CPP estão presentes os desafios e perspectivas da ação pastoral para a defesa e cuidado da Casa Comum, da construção de ambientes seguros e saudáveis e livre de qualquer forma de violências, intimidação, hostilidade, humilhação, abuso, assédio ou outras ofensas que afetem nas relações e no desempenho profissional e na dignidade humana.

3. O ESCOPO DA POLÍTICA NACIONAL DE COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

A Política Nacional de Salvaguarda contra o Assédio e a Discriminação está formalizada no presente volume e é constituída pela reunião do Código de Conduta Ética e pelo Mecanismo de Salvaguarda do Conselho Pastoral dos Pescadores, tendo como referencial o ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente, a lei da Anti-corrupção, os princípios e valores do CPP, além das legislações brasileiras sobre o tema, tratados internacionais dos quais o Brasil seja

signatário e que disponham sobre Direitos Humanos, além das orientações emitidas por diferentes órgãos do Estado Brasileiro, notadamente, do Sistema de Justiça.

A intenção por trás desta elaboração é a de que este documento funcione como um farol norteador para todos os diferentes regionais que integram o Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras a nível nacional e é resultado das demandas internas e externas apresentadas pela equipe, pelos parceiros, financiadores e pelo público atendido pelos agentes pastorais. É informado pela discussão e sistematização das sínteses produzidas durante o I Seminário de Salvaguarda, realizado em setembro de 2023.

Assim, este documento estabelece orientações quanto à conduta do/da agente pastoral, aos mecanismos de salvaguarda (prevenção, enfrentamento e intervenção) frente a situações de discriminação, assédio, ou conduta em desacordo com a missão e valores institucionais, sobretudo àquelas cometidas contra

pessoas vulneráveis, com destaque para a proteção especial a que fazem jus crianças e adolescentes.

Através destas orientações objetiva-se à construção de uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo, no tratamento igualitário de toda e qualquer pessoa e no respeito incondicional à dignidade da pessoa humana.

Outros objetivos importantes abrangem:

- ❖ A identificação e o combate aos comportamentos ilícitos, inapropriados ou antiéticos nos mais diferentes níveis da organização.
- ❖ A construção equilibrada e dialogada de soluções para os conflitos entre pessoas e grupos de pessoas de maneira apta impedir eventuais agravamentos e a reprodução sistemática de quaisquer situações de violência, abuso ou assédio.
- ❖ Identificar, combater e responsabilizar jurídica e administrativamente práticas de assédio moral e sexual e de toda forma de discriminação, sobretudo àquelas direcionadas a pessoas de grupos vulneráveis, com destaque para a proteção especial de crianças e adolescentes.
- ❖ Estabelecer e garantir efetividade aos processos internos de denúncia e apuração, de maneira que ocorram pautados pelas noções de sigilo, proteção à intimidade e à privacidade, celeridade e com o mínimo desgaste possível à pessoa denunciante e/ou à vítima.

A partir da publicação deste documento, ele também passará a integrar todos os contratos firmados pelo Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras, incluindo os contratos de trabalho. O CPP é responsável por garantir que o teor deste documento seja acessível e de conhecimento de todos e todas que venham a engajar-se com a instituição em qualquer capacidade. Os futuros convênios, acordos e contratos de cooperação com instituições, organizações e órgãos públicos e privados deverão ser idealizados e executados em acordo com os princípios aqui estipulados.

Da mesma forma, pessoas que atuam em nome do Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras ficam obrigadas à obediência, à defesa e à difusão interna dos princípios que regem esta Política, nas instâncias em que figurarem como representantes do CPP.

4. CÓDIGO DE CONDOTA ÉTICA

O escopo do documento aqui apresentado é o de servir como farol orientador para todos os/as agentes envolvidos/as no trabalho em rede do Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras em todo o Brasil.

A estipulação de uma índole orientadora e a construção paralela de princípios guia para a compreensão deste código é reflexo de uma vocação pedagógica, que entende que a efetividade desta política é dependente de que os/as agentes pastoral possam assumir estes postulados como um compromisso pessoal dentro de suas atividades no ambiente de trabalho (seja ele voluntário ou remunerado), mais do que demandas de âmbito estritamente profissional.

Dito isto, para que os instrumentos de proteção e salvaguarda aqui instituídos tenham efetividade, foi importante estipular mecanismos de apuração de condutas em desconformidade com os princípios ora instituídos e que tais estejam equipados de expedientes administrativos de apuração e responsabilização.

Através deste Código o Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras busca sistematizar, solidificar e efetivar uma rede de cuidado a fim de conferir mais segurança jurídica, física, emocional e social para as relações entre pessoas, tanto internamente, nas atividades das equipes do CPP entre si, quanto externamente, nas atividades de nossos agentes com a comunidade externa, sejam as comunidades pesqueiras atendidas, os doadores, os parceiros, ou, ainda, os fornecedores e prestadores de serviço.

Outro escopo importante do presente código é a proteção da boa e proba gestão administrativa, tanto das finanças, quanto do patrimônio da instituição.

Este documento é resultado do trabalho de toda a rede de agentes do Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras. Foi construído a partir de ampla consulta e participação dos agentes

do CPP por ocasião do I Seminário de Salvaguarda, realizado em setembro de 2023 em Olinda (PE), com a facilitação e sistematização de consultores externos.

Foi então submetido à apreciação e, enfim, aprovado em 27 de maio de 2024 pela Assembleia Geral Extraordinária, a qual também terá a prerrogativa de, conforme necessidade e a partir de decisões institucionais ou mudanças no cenário jurídico nacional, promover as alterações, que forem indicadas pelo Conselho Nacional do CPP, que vierem a eventualmente demonstrar ser necessárias.

4.1. Princípios norteadores do Código de Conduta

O Código de Conduta do Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras tem como referência em seus princípios norteadores a centralidade na defesa integral da vida humana enquanto parte da criação e semelhança de Deus. Os princípios norteadores têm como objetivo orientar as atitudes e comportamentos esperados de todas as pessoas e membros(as) do CPP no desenvolvimento da ação pastoral e no esforço coletivo da construção de novos valores e cultura para a defesa da vida e do Bem Viver dos Povos.

É parte da nossa missão enfrentar os diversos desafios de ordem estrutural que são frutos das relações desiguais de opressão e exploração, manifestadas a partir das diversas formas de colonialidade do poder, saber e ser. Assim, nosso objetivo é o de construir uma ação pastoral que garanta a promoção equidade de gênero, o respeito à diversidade sexual e afetiva, além do combate as diversas violações de direitos humanos e socioambientais para a defesa do território tradicional pesqueiro.

Entendemos como fundamental, para fortalecer e criar novas referências de cultura e relações, o estabelecimento de alianças e lutas com os diversos sujeitos de direitos e principalmente com os movimentos populares de pescadoras e pescadores artesanais sobre valores da luta coletiva, de organização a partir da base, de direção coletiva e de equilíbrio geracional nos diversos espaços da ação pastoral. Somos convidadas e convidados a construir novas relações e experimentar os princípios e valores que norteiam a nossa organização.

4.1.1. Relações pautadas pelo combate à desigualdade étnico-racial e pela valorização da diversidade.

Em um país constituído estruturalmente por desigualdades históricas e profundas como o Brasil, qualquer política de salvaguarda que não tenha como fio condutor o combate ativo a todas as formas de desigualdade, discriminação e preconceito, não tem a menor chance de se fazer efetiva.

Compreender a natureza estruturante do racismo no Brasil significa entender que, para além das boas intenções expressas no cotidiano do trabalho, as desigualdades econômicas, sociais e políticas legadas por quatrocentos anos de escravidão do povo negro, estarão entremeadas nas práticas mais rotineiras de qualquer organização. E, se uma política de vigilantismo pode parecer pouco sustentável a longo prazo, a construção e manutenção de uma postura coletiva de permanente autorreflexão, abertura e compartilhamento dos espaços de protagonismo.

Da mesma forma, as outras formas de exclusão, violência e desigualdade estruturais que atravessam a constituição do Brasil precisam estar refletidas e sua superação precisa ser destino para uma política de salvaguarda bem-sucedida.

Assim, é preciso atentar tanto para os papéis institucionais atribuídos às mulheres, à luz de uma lente crítica que reconhece como a constituição patriarcal das sociedades ocidentais tende a invisibilizar os mecanismos de reprodução das desigualdades entre homens e mulheres, quanto para os obstáculos à emancipação feminina impostos pela exclusão de posições tradicionalmente vistas como masculinas.

Não menos importante é a constituição de ambientes seguros, livres de violências simbólicas e físicas e de mecanismos institucionais de efetivação deste combate à violência, de denúncia, acolhimento, processamento e sanção institucional.

Da mesma forma, o compromisso cristão com a igualdade e com a emancipação de todos os povos, convida ao compromisso com um olhar inclusivo a outros grupos vulnerabilizados, como a população LGBTQIAPN+, as pessoas com deficiência e os povos originários. O compromisso com esse princípio precisa, portanto, desdobrar-se tanto na deliberada abertura dos espaços de protagonismo, quanto no combate a posturas e discursos e comportamentos porventura violentos, preconceituosos ou insensíveis, por mais naturalizados que a natureza estrutural dessas desigualdades os tenham tornado.

Nesse sentido o CPP compromete-se com a participação equitativa e ativa de todas as pessoas no trabalho realizado, independente das diferenças de gênero, credo, raça, etnia, classe social, capacidade física, orientação sexual e convicção política. Compromete-se, da mesma forma, a servir de maneira igualmente diligente e todas as pessoas, sem embaraços e distinções de nenhuma ordem, sobretudo, aquelas acima citadas.

4.1.2. Pessoas e grupos em situação de vulnerabilidade como autores e protagonistas da própria emancipação.

O compromisso ético, político e espiritual do Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras com a verdadeira emancipação implica em que o trabalho realizado junto às comunidades e sujeitos de direito é, sobretudo, um trabalho de construção conjunta de repertórios, capacidades e autonomia, porque reconhecemos ninguém entende melhor em que medida

uma determinada realidade demanda transformação do que aquele que é seu sujeito. Também é essencial considerar o pressuposto freiriano de que nenhuma transformação é efetiva e duradoura sem a autorização daqueles que a vivenciam

Na mesma medida em que o grande educador brasileiro considerava o método de alfabetização que desenvolveu mais um método de aprendizado do que de ensino, o trabalho de emancipação nas atividades do CPP também parte da perspectiva de que o sujeito é o destino e o autor de sua própria emancipação, por meio de um caminho construído e trilhado por ele mesmo.

4.1.3. Trabalho popular por uma sociedade de povo emancipado, justa, solidária e sustentável;

A ação do CPP é realizada com base em metodologias do campo popular, que visam a construção de protagonismo, autonomia e emancipação dos sujeitos da ação do CPP. O trabalho popular desenvolvido pelo CPP tem como referência metodológica e didática a Educação Popular que possibilita construir espaços horizontais de socialização de conhecimento crítico e libertador, a partir da problematização da realidade vivida e buscando a definição e redefinição contínua de mecanismos de enfrentamento as diversas formas de violência vivenciadas pelas comunidades;

A construção das relações de emancipação e de laços de solidariedade só é possível de ser concretizada no trabalho de base se for encarada como o pilar da organização popular de pescadores/as, e executada como uma articulação consciente, permanente, dinâmica e emancipadora dos grupos ao redor de interesses comuns e sustentáveis.

Nesse contexto, elencamos alguns dos processos que precisam ser mantidos de maneira permanente e sustentável a fim de concretizar a missão institucional à qual nos dedicamos. São eles: (a) a formação política de novos quadros, isto é, novas lideranças, que possam assumir as responsabilidades e funções de representação da organização; (b) a sistematização da prática e das experiências como espaços de aprendizagem; (c) a ética político-pastoral, por meio da qual as relações de poder, autoridade e exploração presentes em meio aos pescadores são tratadas sempre com o objetivo de assegurar a autonomia das organizações de pescadores/as e o caráter temporal da intervenção do CPP; (d) a transparência na comunicação e no acompanhamento às diversas formas organizativas dos pescadores e pescadoras; (e) o respeito às diversidades de gênero, etnia e geracional como mecanismo para a superação da exclusão e violência experimentada pelas mulheres, pelas pessoas negras e indígenas e pelos/as jovens.

4.1.4. Processo político participativo e justiça socioambiental;

No Brasil as desigualdades sociais e ambientais estão diretamente relacionadas à concentração de poder político e econômico, relacionada à apropriação dos bens comuns e que são as marcas da formação social brasileira. A luta para ampliação e radicalização da democracia e da garantia da participação política do povo nos rumos das questões nacionais é fundamental para a defesa das populações futuras, da casa comum e de ambientes democráticos para a tomada de decisão e participação efetiva.

A luta por Justiça Socioambiental é parte da resistência e da construção de narrativas e práticas coletivas dos povos indígenas e comunidades tradicionais. Essas narrativas e práticas devem estar a serviço da defesa do direito a ambientes e modos de vida voltados à proteção ambiental, intolerantes a qualquer tipo de segregação socioterritorial e às diversas formas de desigualdade ambiental promovidas pela ação do capital na mercantilização e privatização dos bens comuns.

É fundamental que as ações do CPP contribuam para garantir a participação da população nas decisões do Estado, para garantir o fortalecimento da democracia participativa e popular. Estamos comprometidos, portanto, com o objeto de reforçar e criar condições para que os espaços institucionais possibilitem desenvolver ações e experiências de participação ativa e efetiva nos rumos da organização e da sociedade.

4.1.5. Pastoralidade para a emancipação;

Como pastoral social, o CPP se inspira na força libertadora do evangelho e no reconhecimento da presença do Cristo na vida dos homens e mulheres das águas. Por isso, o modo de ser e fazer pastoral passa pela conversa e a escuta atenta nas praias, barrancos, açudes, lagoas e barragens. O ato da escuta e da vivência com os pescadores e pescadoras artesanais dá concretude ao projeto evangélico de Jesus.

A mística e espiritualidade do CPP se estruturam em torno da tarefa profética de celebrar a memória das lutas e profetizar a esperança na vida, abraçando os saberes, a cultura e a cosmovisão dos povos e comunidades tradicionais em busca de uma terra sem males. Nossa fé se renova no trabalho de base, nas celebrações e canções de liberdade.

Estas inspirações provocam o engajamento do CPP na defesa permanente dos direitos humanos e dos direitos da natureza com objetivo de alcançar a emancipação humana, ou seja, a terra sem males.

A pastoralidade vivenciada no CPP tem como objetivo promover a capacidade de ver em Deus o Pai-Mãe da criação que ama a todos. É na ética do respeito e do cuidado que

reconhecemos no outro a imagem e semelhança de Deus e da irmandade que somos na Casa Comum.

4.2. Condutas em espécie

4.2.1. As condutas dos agentes CPP:

É esperado que todos os membros do Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras (CPP), incluindo agentes de pastoral, contratados e voluntários, cumpram as seguintes diretrizes:

1. Abrir-se para a compreensão e o respeito aos diferentes valores sociais, morais e éticos e as diferentes vivências religiosas dos seus agentes e das comunidades atendidas, estejam elas dentro do paradigma cristão ou não e desde que estejam balizados pelo respeito à laicidade do Estado, à dignidade da pessoa humana, e aos direitos humanos de todas as pessoas.
2. Trabalhar para prevenir para que a fé da Igreja orientadora do CPP não seja imposta aos agentes, voluntários, prestadores de serviços e às comunidades atendidas;
3. Cultivar mística e espiritualidade libertadoras e que incentivem uma postura ecumênica e inter-religiosa;
4. Desempenhar as tarefas de maneira cuidadosa, dedicada, responsável, competente e ética;
5. Atuar nos diferentes contextos em consonância com a vocação pela ajuda aos mais vulneráveis;
6. Reconhecer, respeitar e valorizar as diferenças de diversas naturezas: seja de raça, etnia, origem regional, sexo, fé, classe social, identidade de gênero, orientação sexual, capacidade física ou mental, ou de qualquer outra natureza;
7. Pautar-se pela noção de boa-fé, honestidade e zelo pelo interesse coletivo;
8. Denunciar suspeita de ato ilícito ou de falta ética ou regimental ao gestor imediato e ao Comitê de Ética para devida apuração;
9. Defender de maneira intransigente os direitos humanos e opor-se a quaisquer formas de discriminação, assédio, abuso, bullying, intimidação, negligência e exploração que violem ou ameacem violar os direitos de terceiros;
10. Zelar pela boa reputação de todas as pessoas, cuidando para não proferir e nem reproduzir comentário de teor calunioso, difamatório ou injurioso, ou que importe em ofensa, seja nas dependências do CPP, seja em trabalho de campo ou mesmo em meio eletrônico;
11. Cumprir e zelar pelo cumprimento da legislação brasileira, bem como por outras normas do Estado Brasileiro, como aquelas emitidas pelos órgãos reguladores e outras autoridades, bem como, o presente Código, as Políticas e os Manuais da Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras;

12. Manter a abertura para a cooperação com órgãos e instituições públicas, pautando-se, nessas interações, pelas noções de independência, fidelidade à missão institucional, apartidarismo, transparência e legalidade;
13. Manter postura colaborativa com órgãos controladores, auditores e avaliadores externos;
14. Zelar pela boa reputação e imagem do CPP;
15. Manter confidencialidade em relação a qualquer informação, sobretudo àquelas de natureza sensível, a que tenha tido acesso durante e após o exercício de suas funções no CPP, atentando para os deveres específicos de tratamento dos dados regulados pela Lei Geral de Proteção de Dados;
16. Compartilhar informações apenas de maneira oportuna e mediante certeza da confiabilidade das fontes, atuando de maneira ativa para, sempre que possível, evitar a disseminação de desinformação;
17. Dialogar e desenvolver práticas solidárias e de cooperação diárias com a Rede CPP, outras organizações da sociedade civil, agentes e organismos públicos e privados.

4.2.2. Entre os agentes CPP

Espera-se ainda de todos os membros do CPP que atuem nas suas relações entre si a partir dos seguintes princípios:

1. Portar-se de maneira cordial e cortês e sempre proceder de forma ética;
2. Trabalhar sempre em espírito de coletividade, estando aberto/a à colaboração, à escuta de diferentes pontos de vista, inclusive quanto a posições políticas diversas;
3. Obstar a interferência por relações familiares, de afinidade e pessoais nos processos e relações institucionais.;
4. Impedir que relações de caráter afetivo-sexual interfiram nas atividades relacionadas à ação do CPP, evitando engajar-se em tais situações durante atividades como encontros, seminários, assembleias e formações;
5. Manter postura democrática e de abertura quanto ao compartilhamento de conhecimento, dispondo-se a ser um canal para o crescimento coletivo e individual de todos e todas;
6. Dispensar tratamento justo e igualitário a todas as pessoas, independente de gênero, raça, capacidade física, etnia, identidade de gênero, orientação sexual ou qualquer outro atributo, atuando de maneira proativa para produzir oportunidades iguais independentemente de suas diferenças individuais, além de um ambiente de trabalho seguro e acolhedor a todas as formas de diferença;

7. Comprometer-se a não utilizar drogas recreativas e/ou entorpecentes e a não ingerir quantidades excessivas de álcool nas dependências da Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras, em atividades de campo e em eventos promovidos ou participados pelo CPP;
8. Comprometer-se a nunca utilizar, portar ou permitir a entrada de armas de fogo ou de quaisquer outras naturezas nas instalações de trabalho ou em atividades realizadas pelo CPP, exceto se legalmente autorizado e no exercício regular da profissão.

4.2.3. Dirigentes e gestores com agentes CPP

No que diz respeito a aqueles(as) que ocupem funções de direção, coordenação ou gestão no âmbito do CPP, supõe-se que devem agir tendo por base as seguintes diretrizes:

1. É dever de todos/as dirigentes e gestores/as trabalhar para a manutenção de um ambiente saudável, onde todos e todas possam trabalhar sentindo-se seguros/os, abrangendo desde as instalações de trabalho até as atividades de campo e meios de transporte terrestre, aéreo ou aquático utilizados nos deslocamentos a serviço da instituição;
2. Manter parâmetros justos, transparentes e equânimes para as decisões relativas ao preenchimento de vagas, aos planos de promoções e carreiras, levando em conta critérios razoáveis como mérito, capacidades e qualificações atinentes ao trabalho a ser realizado e consulta aos pares.
3. Assegurar o cumprimento do princípio da não-retaliação de contratados e voluntários que, de boa-fé, relataram comportamento antiético;
4. Garantir apoio (psicossocial e espiritual), cuidado e segurança àqueles que forem vítimas de comportamento antiético por outro agente do CPP;
5. Tratar adequadamente, como gestores, contratados e voluntários, reconhecendo capacidades e limites e evitando exposições a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções;
6. Manter conduta sexual ilibada e não utilizar a condição de superior hierárquico para constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual;
7. Garantir treinamento dos agentes CPP, mantendo-os informados e protegidos dos riscos que podem ameaçar sua saúde e segurança durante suas atividades de trabalho;
8. Reconhecer o direito que os agentes CPP têm de se recusar a realizar tarefas que possam colocar em risco sua saúde e segurança;

9. Considerar que a segurança do agente CPP é primordial e prevalecerá sob qualquer circunstância, inclusive em relação ao custo financeiro em viagens, atividades, instalações, etc.;
10. Prevenir, da melhor maneira possível, acidentes, exposição ao risco e lesões.

4.2.4. Agentes CPP e sujeitos da ação

Quanto às relações entre membros do Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras e os sujeitos da ação pastoral (pescadores e pescadoras, comunidades tradicionais pesqueiras e outros povos e comunidades tradicionais, trabalhadores/as da pesca e outros sujeitos com que se proponha a ação pastoral), nestas relações os membros do CPP devem:

1. Assegurar os direitos das pessoas e comunidades;
2. Proteger crianças e adultos vulneráveis contra riscos, danos e violências e garantir um ambiente positivo, seguro e estimulante;
3. Respeitar povos indígenas, quilombolas, ribeirinhos, comunidades tradicionais, apátridas, refugiados, solicitantes de refúgio, ciganos e todos os grupos vulnerabilizados, tendo o cuidado de reconhecer e valorizar seus rituais e demais práticas religiosas e culturais além dos demais direitos garantidos pela Constituição Federal e pela Lei Brasileira;
4. Manter uma postura reflexiva e vigilante quanto às próprias condutas, empreendendo todos os esforços possíveis em prol de não cometer quaisquer tipos de assédio, degradação ou violência;
5. Garantir o respeito à privacidade e à integridade física e moral de terceiros, cuidando para que aquelas não sejam violadas, seja através de proximidade corporal indesejada, seja através contato físico indevido (ainda que apenas ameaçado ou insinuado), seja por comentários inapropriados de teor sexual ou, ainda, pela exibição de materiais pornográficos no ambiente de trabalho.
6. 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;
7. Preservar o direito de imagem e o adequado tratamento de dados dos sujeitos da ação e de todos os envolvidos no trabalho do CPP, nos termos do que prescreve a Lei Geral de Proteção de Dados e o Código Civil Brasileiro, evitando a exposição não-autorizada, desnecessária, bem como quaisquer situações vexatórias, humilhantes, ou que arrisquem a exposição de dados sensíveis.

8. Erigir e garantir efetividade a um sistema robusto de escuta e acolhimento a preocupações, críticas, e reclamações direcionadas às atividades, iniciativas e projetos realizados pela CPP ou por ela apoiados.
9. Sob nenhuma hipótese, trocar bens e serviços por favores de quaisquer natureza;
10. Sob nenhuma circunstância, manter relacionamento de natureza afetivo-sexual com sujeitos da ação, durante as atividades e projetos realizados ou apoiados pelo CPP;
11. Incluir e respeitar todas as pessoas, na medida de suas capacidades físicas, intelectuais e psicológicas, evitando a todo custo a exclusão de pessoas com deficiência;
12. Sempre que pertinente, utilizar a Carta Humanitária e as Normas Mínimas de Resposta Humanitária em Casos de Desastre do projeto Esfera, nas ações de cunho emergencial como documento de referência.

4.2.5. Doadores, Parceiros, Fornecedores e Prestadores de Serviços

Em suas relações com doadores, fornecedores, parceiros e prestadores de serviços, os membros do CPP devem se portar conforme as seguintes diretrizes:

1. Promover a manutenção da relação do CPP com doadores, agências, órgãos e instituições, sejam elas públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, que atuem em parceria, como fornecedoras e ou prestadores de serviços tendo como referenciais obrigatórios os valores do respeito, da probidade, civilidade, transparência, confidencialidade e segurança de dados pessoais, em respeito à Lei Geral de Proteção de Dados;
2. Promover e cultivar uma postura de permanente avaliação e mitigação de riscos, associada ao estrito cumprimento de medidas de devida diligência no que diz respeito às relações mantidas pela instituição, tanto aquelas que envolvem repasses financeiros, quanto aquelas de caráter colaborativo, filantrópico ou não-pecuniário;
3. Impor às instituições com quem tratar, sejam elas públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, que, na qualidade de fornecedores e prestadores de serviços, demonstrem os mais altos padrões de ética e integridade, notadamente nas relações que envolvam o Poder Público, e que tais padrões contemplem medidas de governança empresarial adequadas às exigências legais, sociais, ambientais e trabalhistas;

4. Estabelecer um ambiente de transparência e concorrência justa para seleção e contratação de fornecedores e prestadores de serviços, primando pela qualidade, eficiência e economia.

4.2.6. Administração e Patrimônio

Quanto aos aspectos administrativo, financeiro e contábil, os membros do CPP devem cumprir sempre as seguintes obrigações:

1. Cultivar parâmetros apropriados de probidade e integridade em todos os aspectos da gestão: seja no âmbito administrativo, financeiro ou contábil;
2. Promover a adequada gestão dos recursos financeiros e de outras naturezas, realizando as devidas prestações de contas, de maneira tempestiva, aos órgãos de controle e aos doadores;
3. Proteger o patrimônio material e imaterial, incluindo a propriedade intelectual da CPP, para que não sejam roubados, objeto de fraude ou outro que o seu uso indevido gere qualquer outro tipo de prejuízo;
4. Empregar o patrimônio, as instalações, os bens móveis e imóveis (incluindo equipamentos tecnológicos), as informações e o capital humano do CPP exclusivamente em finalidades institucionais;
5. Empregar os equipamentos eletrônicos institucionais de forma consciente, comprometendo-se a não baixar, armazenar ou acessar programas e softwares piratas, conteúdos impróprios, jogos online e a não empregá-los para finalidades ilícitas;
6. Participar ativamente no cultivo coletivo de um ambiente higiênico, limpo e salubre nas dependências e perante os equipamentos do CPP;
7. Fazer uso responsável do dinheiro da instituição, pautado por orçamentos e projetos bem orçados e avaliados, evitando gastos desnecessários e tendo como horizonte obrigatório permanente a eficiência, em respeito aos doadores e apoiadores da ação do CPP;
8. Manter práticas sustentáveis, fazendo uso racional e econômico de água e energia elétrica, empreendendo esforços conscientes e planejados de redução da produção de resíduos sólidos, do desperdício de papel e de outros materiais.

4.2.7. Documentos e informações da instituição

No que diz respeito a guarda de informações, documentos e dados, cabe aos membros do CPP cumprir as seguintes diretrizes:

1. Promover a adequada gestão de documentos, atividades e informações, garantindo o devido sigilo e tratamento de dados, harmonizando o acesso pelo

CPP e o usufruto necessário, com as obrigações relacionadas às responsabilidades de controlador de dados estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados.

2. Nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados e do Código Civil, garantir a proteção à privacidade de informações pessoais e a proteção aos dados de dirigentes, contratados/as, voluntários/as, doadores/as, sujeitos da ação e quaisquer outros indivíduos cujas informações estejam sob a guarda do CPP, empregando técnicas de agrupamento e anonimização de dados sempre que possível e necessário.
3. Manter a confidencialidade de informações que tenham natureza sigilosa e agir pela prevenção de eventuais vazamentos de dados que coloquem em risco a imagem ou a segurança da instituição.

4.2.8. Corrupção e conflito de interesses

Os membros do CPP devem sempre pautar-se pela legalidade e moralidade, buscando sempre agir de maneira ética de forma a evitar quaisquer conflitos de interesses e práticas consideradas corruptivas. Neste sentido, devem agir a partir das seguintes diretrizes:

1. Não tolerar posturas e atos de natureza fraudulenta, patrimonialista ou corrupta, sejam eles na forma de subornos, gestão fraudulenta, extorsão, falsificação, roubo e furto de quaisquer recursos do CPP;
2. Impedir terminantemente que o CPP apoie, direta ou indiretamente, práticas ilícitas e imorais, a exemplo, mas não restrito a lavagem de dinheiro, a evasão de tributos, o terrorismo, ou financiamento de atividades ilegais no recebimento de doações, uso ou desembolso de recursos institucionais;
3. Impedir que cargos e funções de chefia e poder, exercidos enquanto agente do CPP, sejam utilizados para a obtenção de quaisquer vantagens pessoais ou para exercer pressão de maneira ilícita para finalidades que não as estritamente institucionais.
4. Comunicar, por escrito, à liderança superior imediata, qualquer conflito de interesse (econômico, pessoal ou familiar) assim que identificado, já materializado ou em potencial, em questões relacionadas com o trabalho do CPP;
5. Recusar de forma absoluta qualquer oferta de favores, suborno, ameaça, coação, vantagens, presentes em espécie ou qualquer outra forma de enriquecimento pessoal advindas de pessoas ou representantes de pessoas físicas ou jurídicas que figurem como doadores, fornecedores, prestadores de serviços e sujeitos da ação.

4.3. Termo Esclarecido de Adesão e Compromisso

TERMO ESCLARECIDO DE ADESÃO E COMPROMISSO

Eu, *****, portador do CPF nº *****, Agente CPP, declaro para os devidos fins que:

Possuo total ciência da existência e do conteúdo do Código de Conduta Ética do CPP, que o mesmo que foi entregue, que me inteirei da totalidade de seu conteúdo, dialoguei com pares e superiores e entendi seu conteúdo.

Tenho conhecimento de que o Código de Conduta Ética, a partir do compromisso aqui expresso, passa a integrar o bojo das minhas obrigações como Agente de Pastoral do CPP, inclusive enquanto cláusula contratual prevista no Contrato Individual de Trabalho/no Termo de Adesão de Colaboração Voluntária, nos Manuais e Procedimentos e nas demais regras de conduta adotadas pela instituição.

Assumo, por meio deste, o compromisso de observar integralmente os termos e condições previstos no Código de Conduta Ética e manifesto expresso conhecimento de que, a partir da assinatura do presente termo, qualquer violação aos termos do presente Código de Conduta poderá implicar na caracterização de falta grave, fato que poderá ensejar a aplicação das penalidades cabíveis, graduadas em função da gravidade e da reiteração, a critério do CPP.

As normas constantes do Código de Conduta Ética do CPP, de maneira alguma, invalidam qualquer termo do Contrato Individual de Trabalho/ Termo de Adesão de Colaboração Voluntária, tampouco afetam a eficácia de qualquer outra regra em vigor dentro da organização, buscando tão somente esclarecer e especificar a conduta pela qual devem proceder os funcionários do CPP em relação a situações do contexto da minha atividade profissional/voluntária.

Local e Data

Assinatura:

5. MECANISMO DE SALVAGUARDA DO CONSELHO PASTORAL DOS PESCADORES E PESCADORAS

5.1. Propósito

O Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras reconhece a sociedade brasileira como uma sociedade diversa, rica e plural, entretanto, profundamente marcada por diferentes formas de violências de natureza estrutural, legado por um processo brutal e excludente de colonização e imposição de valores eurocentrados, patriarcais e capitalistas. Não raro, essas diferentes

formas de violência sobrepõem-se para revitimizar indivíduos, povos, e grupos das mais diversas origens, composições e atravessados pelas mais diversas condições.

Reconhecer a natureza estrutural do racismo, da concentração de renda, do machismo, da homofobia, da transfobia, do capacitismo, da xenofobia e de outras formas de exclusão, além da situação de especial vulnerabilidade de pessoas em formação, como crianças e adolescentes, implica e absorver a noção de que, por mais bem intencionados que sejam os agentes e as instituições, nenhum pode considerar-se eximido do risco de reproduzir, ainda que inadvertidamente, aqueles tipos de violência.

Justamente em respeito ao profundo compromisso institucional com a emancipação de todos os povos e de indivíduos e com a construção de uma sociedade mais justa e mais igualitária, que o Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras reconhece, por meio deste documento, a natureza estrutural das formas de violência supracitadas e, portanto, a demanda real – suprida por este documento – de uma política institucional que abranja dispositivos de reconhecimento, combate e superação de episódios e vícios sistêmicos de reprodução de violência porventura identificados em práticas, processos e relações mantidos pela instituição e seus agentes, seja internamente, seja com o público atendido ou com parceiros externos.

Nesse sentido, o presente documento não pretende nem jamais poderia ser considerado um produto acabado e hermeticamente fechado. Assim como o machismo, o racismo e outras formas de violência, por sua própria natureza estrutural sempre encontram novas formas de reproduzir-se à medida que as relações e processos sociais se transformam, também os mecanismos de combate precisam permanecer abertos, flexíveis e disponíveis à constante revisão. É este o espírito da presente política de salvaguarda que, a seguir, se detalha.

Antes de prosseguir é fundamental, entretanto, estabelecer as bases conceituais para a compreensão dos sujeitos a cuja proteção esta política de salvaguarda se destina, notadamente pessoas de grupos vulnerabilizados, com destaque para a proteção especial a que fazem jus crianças e adolescentes.

Consideram-se pessoas vulneráveis, para os fins deste protocolo, os indivíduos que, devido a sua condição física, mental, social, econômica ou política encontram-se em uma posição de maior suscetibilidade a sofrer violência, abuso ou exploração. Isso inclui, mas não se limita a:

- Crianças e Adolescentes: Conforme definido acima, representam um grupo especialmente vulnerável devido à sua fase de desenvolvimento e dependência de adultos para a proteção e garantia de seus direitos;
- Mulheres: Em muitas comunidades, as mulheres podem enfrentar discriminação de gênero, violência doméstica, assédio sexual e outras formas de violência e exploração,

todas ligadas a constituição estruturalmente patriarcal da sociedade ocidentalizada em que vivemos;

- Pessoas Negras e Indígenas: Estes grupos frequentemente enfrentam discriminação racial e étnica, marginalização social e econômica, e, em alguns casos, violência motivada por racismo ou preconceito étnico;
- Pessoas com Deficiência: Indivíduos com deficiências físicas, sensoriais, intelectuais ou mentais são muitas vezes vulneráveis a abusos, negligência e discriminação, e podem ter dificuldades adicionais em se defender ou denunciar abusos;
- População LGBTQIAPN+: Pessoas que se identificam como lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais, não-binárias e outras identidades de gênero ou orientações sexuais podem enfrentar violência e discriminação baseadas em sua identidade ou expressão de gênero e orientação sexual;
- Idosos: A vulnerabilidade aumenta com a idade, e idosos podem ser alvos de abuso físico, emocional, financeiro ou negligência.

O trabalho do CPP implica na lida e articulação com comunidades frequentemente compostas por populações e indivíduos marcados por uma ou mais situações de vulnerabilidade, o que significa que a relação estabelecida pressupõe um desequilíbrio de poder, que precisa ser levado em conta pelas equipes e pelos agentes CPP na condução dos processos e atividades institucionais nas comunidades, a fim de mitigar os riscos de desvios e de situações de abuso e/ou violência. Algumas das situações de particular risco que deverão ser conduzidas com atenção:

- Reuniões com lideranças e membros das comunidades, que deverão ser conduzidas sempre por uma coletividade de membros da equipe CPP, se possível, de composição diversa;
- Os processos de tomada de decisão que afetam a comunidade e suas vivências, que deverão ser sempre pautados pelo respeito e pela horizontalidade nas relações com as comunidades, sempre viabilizando o protagonismo das comunidades e das lideranças por elas reconhecidas.

5.2. Medidas de salvaguarda em espécie

5.2.1. Combate ao assédio moral:

Para as finalidades da presente política de salvaguarda, o CPP considerará a definição constante da cartilha do Tribunal Superior do Trabalho para combate e prevenção do assédio moral¹. Aquele documento considera assédio moral:

A exposição de pessoas a (i) situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de (ii) forma repetitiva e prolongada, no (iii) exercício de suas atividades. É uma conduta que traz (iv) danos à dignidade e à (v) integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e (vi) prejudicando o ambiente de trabalho, (colocando em risco a manutenção do emprego da vítima).

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por (a) comportamentos, (b) palavras, (c) atos, (d) gestos ou (f) escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Nesse sentido é que o Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras repudia todo e qualquer comportamento que esteja abrangido pelo conceito de assédio moral e que, portanto, importem em violação ao Código de Conduta Ética de uma maneira geral, sobretudo no que tange aos artigos 26 a 47.

5.2.2. Combate à Discriminação

Para as finalidades desta política de salvaguarda o CPP empregará a definição oferecida pela Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que estipula a discriminação nos seguintes termos:

- a) 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 oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Como se vê pelo próprio texto da Convenção da OIT, da qual o Brasil é signatário, longe de pretender estipular um rol taxativo de circunstâncias e comportamentos que configuram

¹

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

formas de discriminação, o texto estabelece as linhas gerais das condutas discriminatórias, mas mantém o dispositivo aberto para novas formas de discriminação que queiram ser incluídas pelos países-membro.

Assim, a CPP estabelece a proibição absoluta de toda e qualquer conduta discriminatória por parte de seus agentes, contra eles, na condução das atividades e processos dentro de suas dependências ou fora delas. Ficam proibidas não só as condutas propostas no referido enunciado, mas toda e qualquer conduta de discriminação contra pessoas ou grupos em situação, ou dotadas de condições de vulnerabilidades, sejam elas intrínsecas ou sociais.

5.2.3. Combate ao assédio e à importunação sexual

No Brasil, o assédio sexual configura crime, definido pelo artigo 216-A do Código Penal, dispositivo que o define como o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Para além do tipo penal, o CPP emprega ainda as orientações fornecidas pelo Tribunal Superior do Trabalho², que ajudam a compreender os contornos de condutas assediadoras. O assédio sexual no ambiente de trabalho ocorre normalmente em duas modalidades: por chantagem, “quando a aceitação ou rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada”; ou por intimidação, que diz respeito às condutas “que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e pode ser representada com a exibição de material pornográfico no local de trabalho”.

É importante compreender também que, embora seja necessário que o assédio tenha relação com situação de trabalho, ele não precisa acontecer no local de trabalho, podendo tomar lugar fora dos recintos da CPP.

Outro tipo penal relevante, inaugurado pela Lei n. 13.718/2018, é de “importunação sexual”, constante do artigo 215-A do Código Penal e definido nos seguintes termos:

Art. 215-A - Quem praticar contra alguém, sem sua anuência, ato libidinoso, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, pratica crime de Importunação Sexual.

É importante estipular que, diferente do assédio moral, o assédio sexual não depende de uma repetição sistemática para ser configurado, bastando uma única ação assediadora. Esta ação, inclusive, pode tomar uma variedade de formas, e não depende de contato físico. Desde

² <https://tst.jus.br/assedio-sexual>

expressões verbais ou escritas, comentários, conversas indesejadas, excesso de contato físico, gestos, brincadeiras, apelidos humilhantes, imagens enviadas por e-mails e outras formas de comunicação virtual ou não. É importante entender, este é um rol meramente exemplificativo, podendo haver ainda uma variedade de outras condutas que podem importar em assédio sexual.

O importante, entretanto, é que o consentimento seja sempre o balizador para as condutas de natureza sexual e o que diferencia situações de assédio. Sempre que as investidas, comentários e atos físicos ou verbais ocorram sem expresso consentimento e correspondência da outra pessoa, estará configurado o assédio sexual, podendo inclusive ser cumulado com práticas de assédio moral. Vale ressaltar: diferente de outras definições, o assédio sexual não depende de relação de hierarquia, podendo partir de um colega de trabalho de mesmo nível ou até mesmo de um subalterno.

Nesse sentido é que o Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras estabelece aqui o compromisso com a proibição de toda e qualquer conduta que importe em assédio sexual, nos termos do que já define o art. 30 e 31 do Código de Conduta Ética.

5.2.4. Proteção aos direitos das Criança e ao Adolescente

Para os efeitos da presente política de salvaguarda, o Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras adota a definição de criança constante, tanto na Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças (UNCRC, 1989), quanto aquela estabelecida no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8069 de 1990).

Este tópico, portanto, estipula a proteção específica de todas as pessoas consideradas por lei como crianças, isto é, aquelas menores de 12 anos e todas as pessoas consideradas adolescentes, isto é, aquelas menores de 18 anos.

A política de salvaguarda busca proteger crianças contra todas as formas de abuso a elas direcionadas. Para tanto, o Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras apoia-se na definição da Organização Mundial de Saúde para “abuso infantil”. A OMS considera abuso infantil: “todas as formas de maus-tratos físicos e/ou emocionais, abuso sexual, negligência ou tratamento negligente ou exploração comercial ou de outra natureza, resultando em dano real ou potencial à saúde, sobrevivência, desenvolvimento ou dignidade da criança no contexto de uma relação de responsabilidade, confiança ou poder”.

Na implementação de toda e qualquer medida de salvaguarda de crianças e adolescentes, o CPP observará os seguintes princípios orientadores:

- Princípio de garantia da prioridade: os interesses e os direitos de crianças e adolescentes devem ser garantidos com absoluta prioridade por todos os adultos

envolvidos nas diferentes situações, sendo o bem-estar de crianças e adolescentes uma obrigação não apenas dos pais, da família e das escolas, mas de toda a sociedade;

- Respeito pelos direitos das crianças e pelo seu protagonismo: as crianças e adolescentes envolvidas nos processos institucionais do CPP tem o direito de não serem excluídas, garantindo-se a possibilidade de participação e de desenvolvimento do protagonismo pessoal e coletivo e todas e de cada criança e adolescente nas decisões que afetem suas vidas e as comunidades em que estão inseridas, nos termos do que está definido na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, de 1989;
- Tratamento igualitário de todas as crianças, a fim de que todas possam ser incluídas nas atividades da CPP, com os mesmos níveis de segurança e participação, independentemente de seu gênero, habilidade, raça, etnia, circunstâncias ou idade.
- A CPP se compromete, ainda, com a concessão de atenção diferenciada, a crianças e situações de especial vulnerabilidade ou que demandem cuidados específicos, garantida a sua plena integração às atividades e oportunidades destinadas a todas as crianças, em alinhamento pleno com a noção de educação inclusiva;
- Todas as atividades e oportunidades destinadas às crianças e adolescentes devem passar previamente por etapa de consulta com as mesmas e seus responsáveis, que deverão ser informados sobre a implementação desta política e sobre a natureza das ações.
- A CPP também se compromete a cultivar, em um nível institucional e a partir de cada um de seus agentes, uma postura de sensibilidade perante as especificidades culturais e perante o contexto local como um todo, levando-os em consideração, de maneira respeitosa, na tomada de decisões e na conformação dos procedimentos envolvidos na execução de cada atividade.

De uma maneira geral, a CPP está comprometida com a noção de que crianças e adolescentes devem estar protegidas contra todas as formas de violência, abandono, negligência, discriminação ou exploração, sendo dever não só da família mas também do Estado e da sociedade como um todo a promoção de uma vida saudável, plena, livre a todas as crianças, sem distinção.

Fica, portanto, proibida no âmbito das atividades, projetos e dependências da CPP toda e qualquer forma de exploração, desrespeito ou abuso de criança e adolescente, ficando incluída no âmbito das condutas obrigatórias de todos/as agentes da CPP a obrigação de relatar qualquer fato ou suspeita que implique em risco ou constitua violação do Código de Conduta Ética, especialmente no artigo 37, e das Legislações esparsas que as protegem.

5.2.5. Promoção da equidade de gênero

Dentre as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas estão aquelas relacionadas ao combate às desigualdades de gênero. O Brasil, no contexto daqueles enunciados, comprometeu-se em “eliminar todas as formas de discriminação de gênero, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as meninas e mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas”.

Da mesma forma, o Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras compromete-se com a promoção da igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independente do gênero com que se identifiquem, e com a promoção de tratamento equânime independente de gênero. Para isso, reconhece que, mais do que o sexo biológico, o gênero é uma categoria que permite reconhecer os atravessamentos históricos que colocam pessoas em posição de desigualdade social de maneira estrutural baseada na identidade de gênero por elas expressada. Essas são desigualdades que não advêm de limitações biológicas, mas sim de imposições sociais historicamente construídas e imbricadas nas estruturas sociais.

Do ponto de vista prático, o Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras, compromete-se com a promoção de ações afirmativas e com uma política ativa de monitoramento, avaliação e intervenção constante em eventuais situações de desigualdade identificadas, seja nas atividades de gestão, seja na composição das equipes ou na composição da remuneração de pessoas de mesma formação e capacidade, exercendo a mesma função.

O CPP estabelece, portanto, os seguintes compromissos:

- Equilíbrio de gênero na composição das equipes e na gestão da instituição;
- Igualdade salarial para todas as pessoas exercendo os mesmos cargos, funções e de mesmo nível educacional e formação técnica, resguardadas as diferenciações justas estipuladas no plano de cargos e carreiras da instituição;
- Cultivo de um ambiente saudável e pautado pela liberdade e diversidade de expressões de gênero;
- Cultivo de políticas ativas de valorização de mulheres e pessoas cuja identidade de gênero as coloque em posição de vulnerabilidade, com medidas direcionadas ao desenvolvimento profissional, a mobilidade de carreira, e a permanência do emprego e da renda.

Assim esta política veda toda e qualquer medida institucional, comportamento, ou conduta que importe na promoção de indevida distinção, desigualdade, exclusão, restrição ou

preferência fundada em gênero, sexo, identidade de gênero ou orientação sexual, todas as quais serão consideradas medidas discriminatórias, nos termos do que define do Código de Conduta Ética.

5.2.6. Promoção da Igualdade Racial

O Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras reconhece a importância fundamental do combate ao racismo e da promoção da diversidade em todas as suas atividades, incluindo aquelas voltadas para as comunidades pesqueiras. Tal aspecto desta política tem importância central porque diz respeito ao combate a uma forma de desigualdade, exclusão e violência que é estruturante da sociedade brasileira e que, portanto, atravessa quase que a totalidade das relações e processos sociais, sobretudo aqueles relacionados ao acesso à oportunidade, a políticas públicas e à relação com os agentes do Estado, além do acesso à renda e a vida digna. Este tópico da presente política destina-se a estabelecer diretrizes e compromissos específicos para assegurar que nossas ações sejam guiadas pelos princípios da igualdade, inclusão e respeito à diversidade étnico-racial.

Para erigir estes compromissos o CPP instrumentaliza o conceito consagrado pelo Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288 de 2010), segundo a qual:

Discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;

Nesse sentido, o CPP compromete com os seguintes princípios no âmbito do combate à desigualdade racial:

- **Não Discriminação:** Comprometemo-nos a não tolerar qualquer forma de discriminação, seja ela baseada em raça, cor, etnia, origem nacional, ou qualquer outra característica relacionada.
- **Inclusão, Representatividade e respeito à diversidade no trato com as comunidades:** buscamos promover a inclusão e a representatividade de todas as comunidades, reconhecendo e valorizando a diversidade étnica presente nas comunidades pesqueiras.
- **Promoção ativa da equidade Racial:** Comprometemo-nos a trabalhar ativamente para eliminar as disparidades raciais, garantindo que nossas intervenções promovam a equidade e a justiça social.

A fim de garantir efetividade à presente política, o CPP compromete-se, ainda, com a avaliação periódica de impacto racial e étnico de suas atividades, que compreende a realização, antes do início de qualquer projeto ou intervenção, de uma análise de impacto racial e étnico para identificar possíveis efeitos diferenciados em diferentes grupos étnicos daquelas atividades, bem como a equitativa distribuição de oportunidades entre as comunidades e entre os agentes CPP.

Ainda na esteira de garantir efetividade à política de combate à desigualdade racial, o CPP se compromete a cultivar a prática de consulta e diálogo com lideranças e representantes das comunidades atendidas a respeito de preocupações específicas relacionadas a questões étnico-raciais, para que estas informem as decisões institucionais e dos agentes, bem como as situações de intervenção.

Do ponto de vista interno, o CPP está comprometido com a promoção da diversidade racial e étnica dentro de suas equipes, e com a intolerância de quaisquer distinções injustas baseadas em raça. Para tanto, além de avaliação periódica da composição das equipes e da gestão, o CPP também se compromete com a consulta à equipe a respeito da experiência de pessoas negras e indígenas nos processos institucionais, de trabalho e também em nível pessoal.

Este capítulo reafirma o compromisso do CPP com a promoção da igualdade racial e a valorização da diversidade étnica nas comunidades pesqueiras. Todos os membros da organização são responsáveis por aderir a essas diretrizes e trabalhar ativamente para criar um ambiente inclusivo e respeitoso.

5.2.7. Política de Contratação sem Riscos

O Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras reconhece a importância crítica de garantir que o processo de contratação de colaboradores seja conduzido de maneira justa, ética e transparente. Esta política de salvaguarda destina-se a estabelecer diretrizes e procedimentos para assegurar que todas as contratações sejam realizadas sem riscos para a organização e para as comunidades pesqueiras que atendemos.

I. Princípios Orientadores das Contratações

A. Meritocracia e Competência:

- As contratações serão baseadas no mérito, competência e qualificações dos candidatos, independentemente de sua origem étnica, gênero, orientação sexual, religião ou qualquer outra característica pessoal.

B. Equidade e Inclusão:

- Comprometemo-nos a promover a equidade e inclusão em todos os aspectos do processo de contratação, garantindo oportunidades iguais para todos os candidatos.

C. Transparência e Integridade:

- Todas as etapas do processo de contratação serão conduzidas de forma transparente e íntegra, assegurando que todas as decisões sejam baseadas em critérios objetivos e claros.

II. Procedimentos de Contratação

A. Anúncio de Vagas:

- As vagas serão anunciadas de forma ampla e acessível, utilizando canais de comunicação que alcancem uma ampla diversidade de candidatos.

B. Avaliação de Candidatos:

- Os candidatos serão avaliados com base em critérios pré-definidos e relevantes para a posição, incluindo experiência, habilidades, qualificações e compatibilidade com a cultura, os valores e a visão da instituição.

C. Entrevistas e Avaliações:

- Todas as entrevistas e avaliações serão conduzidas de maneira objetiva e imparcial, garantindo que todos os candidatos sejam tratados com respeito e dignidade, sendo preferencialmente realizadas com a presença concomitante de mais de um agente CPP envolvido no processo de contratação.

D. Verificação de Referências:

- O CPP procederá sempre às verificações de referências para garantir a veracidade das informações fornecidas pelos candidatos e avaliar sua adequação para a posição.

III. Diversidade e Inclusão no Âmbito das Contratações

A. Política de Diversidade:

- Comprometemo-nos a promover a diversidade em nossa equipe, reconhecendo e valorizando as diferentes experiências e perspectivas que cada colaborador traz consigo.

B. Inclusão no Local de Trabalho:

- O CPP compromete-se com o cultivo de um ambiente de trabalho inclusivo, onde todos os colaboradores e as colaboradoras se sintam valorizados/as e respeitados/as, independentemente de sua origem ou identidade. Compromete-se ainda em erigir uma política de ações afirmativas para seus cargos, para garantir a diversidade racial, de gênero e de capacidade física em suas equipes.

IV. Capacitação e Sensibilização

A. Treinamento em Diversidade e Inclusão:

- Ofereceremos treinamentos regulares sobre diversidade e inclusão para todos os colaboradores, visando aumentar a conscientização e promover uma cultura organizacional mais inclusiva.

B. Sensibilização sobre Viés Implícito:

- O CPP compromete-se, ainda, com a conscientização sobre o viés implícito e suas implicações no processo de contratação, capacitando os membros da equipe a reconhecer e mitigar esses preconceitos.

V. Avaliação e Melhoria Contínua

A. Avaliação do Processo de Contratação:

- Realizaremos avaliações periódicas do processo de contratação para identificar áreas de melhoria e garantir sua conformidade com esta política de salvaguarda.

B. Feedback e Participação dos Colaboradores:

- Encorajaremos o feedback dos colaboradores sobre o processo de contratação, garantindo que suas vozes sejam ouvidas e consideradas na implementação de melhorias.

Esta política de salvaguarda reafirma o compromisso do Conselho Pastoral dos Pescadores com a promoção da equidade, diversidade e inclusão em todas as nossas práticas de contratação. Todos os agentes CPP são responsáveis por aderir a essas diretrizes e contribuir para a criação de um ambiente de trabalho justo e inclusivo.

6. MECANISMOS E PROTOCOLO DE PROCESSAMENTO E TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

6.1. Comissão Nacional de Ética do Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras

A Comissão Nacional de Ética (CNE) atuará de forma autônoma, consultiva e deliberativa, tendo como propósito primordial zelar pela aplicação do Código de Conduta e da Política Nacional de Grupos Vulnerabilizados e apreciar procedimentos que versem sobre condutas em desacordo com as normas éticas estabelecidas institucionalmente.

A Comissão Nacional de Ética será composta por Agentes Pastorais (das instâncias nacional e regionais), indicados, com mandato de até 02 (dois) anos, garantindo-se sempre a diversidade de gênero e raça. Integrarão a Comissão:

MEMBROS NATOS:

- 01 representante da Presidência e seu respectivo suplente;
- 01 representante do Conselho Nacional e seu respectivo suplente;
- 02 representantes dos Regionais e seus respectivos suplentes.

MEMBROS DE ASSESSORIA

- 01 Assessor(a) Jurídico(a), que poderá ser ou não vinculado ao CPP, em conformidade com as peculiaridades do caso.
- 01 Psicólogo/a, que poderá ser ou não vinculado ao CPP.

CONVIDADOS (somente se necessário)

- 01 representante do Regional que se originou a denúncia.
- 01 profissional com reconhecimento técnico para tratar a especificidade do caso.

Compete à Comissão Nacional de Ética:

- Zelar e assegurar a observância do Código de Conduta e do Mecanismo de Salvaguarda;
- Atuar como instância orientativa, consultiva e deliberativa;

Elaborar e propor alterações ao Código de Conduta e Mecanismo de Salvaguarda;
Receber denúncia, realizar triagem e instaurar procedimento investigatório;
Mediar e conciliar conflitos;
Recomendar, acompanhar, avaliar e executar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de conduta;
Apoiar os Regionais e Entidades-Membros para fortalecer seus procedimentos internos e capacidades de lidar com situações de abuso, assédio ou discriminação;
Expedir orientações diversas:
Elaborar parecer fundamentado recomendando medidas ao Conselho Nacional sobre reclamação apurada.

Os membros natos e de assessoria da Comissão Nacional de Ética serão escolhidos pelo Conselho Nacional do CPP, que realizará um processo de levantamento de nomes de agentes com perfil para a realização das atividades e, posteriormente, escolherão entre os nomes levantados titulares e suplentes, que depois serão consultados sobre sua concordância em compor a comissão.

Os convidados da Comissão Nacional de Ética serão chamados a colaborar em processos específicos por convocação da própria Comissão Nacional de Ética, que avaliará a necessidade e perfil necessário.

Os membros natos da Comissão Nacional de Ética devem ser, obrigatoriamente, membros voluntários do Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras ou, alternativamente, devem ser conselheiros nacionais. Nesse sentido, fica vedada aos agentes liberados que não atuem no âmbito do Conselho Nacional a participação na CNE enquanto membros natos.

A escolha dos membros natos da CNE deve sempre buscar a paridade entre os gêneros, garantindo assim um número igual de membros natos de ambos os sexos.

O procedimento apuratório se iniciará com a recepção de denúncia, podendo, ainda, ser instaurado de ofício, quando a Comissão Nacional de Ética tiver conhecimento de fato que, em tese, possa caracterizar violação desta Política.

A Comissão Nacional de Ética Nacional poderá solicitar documentos, realizar a oitiva de colaboradoras/es e proceder a qualquer outra diligência que julgar necessária no decorrer do procedimento apuratório.

Nos casos envolvendo membros da Comissão Nacional de Ética a Reclamação serão tratados separadamente pelos demais membros da Comissão, sem que o membro investigado tome conhecimento das discussões, nem possa interferir na condução dos trabalhos ou na tomada de decisão.

A Comissão Nacional de Ética designará, em diálogo com os regionais, grupos locais de apoio que possuirão a atribuição de receber denúncias e encaminhá-las à CNE, bem como apoiar o processo de acolhimento e amparo às vítimas. Os grupos locais serão compostos de pessoas externas à estrutura do CPP, que serão chamados a colaborar com a CNE.

As reuniões da Comissão Nacional de Ética serão registradas em ata e ocorrerão semestralmente, em caráter ordinário, e extraordinariamente, sempre que necessário, por iniciativa de qualquer de seus membros.

A Comissão Nacional de Ética informará, através de relatórios e de forma periódica, ao Conselho Nacional, sobre o andamento de seus trabalhos, indicando propostas e fazendo avaliações dos procedimentos em curso.

Quando houver suspeição de algum membro da Comissão ou houver declaração de impedimento deste, por qualquer motivo, deverá assumir o respectivo membro suplente para compor a Comissão, respeitadas as orientações gerais quanto à sua formação.

6.2. Protocolo de Tratamento de Denúncias

Este protocolo estabelece diretrizes claras para o tratamento de denúncias relacionadas a casos de assédio moral e/ou sexual, racismo, homofobia, transfobia e outras formas de violência ou violação do código de conduta ética no âmbito do Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras (CPP). O CPP está comprometido em garantir um ambiente seguro, respeitoso e ético para todas as pessoas envolvidas em suas atividades e este compromisso pressupõe uma instância segura, autônoma e capacitada para o recebimento, tratamento e encaminhamento de eventuais denúncias. Essa instância é a Comissão Nacional de Ética do Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras.

6.2.1. Procedimento de Denúncia

A. Denúncia Formal:

Qualquer pessoa que tenha conhecimento ou seja vítima de assédio, discriminação ou violência pode fazer uma denúncia, que deverá ser enviada para o e-mail comissaodeetica@cpgnacional.org.br, indicando os fatos ocorridos com o maior

detalhamento possível. Se houver documentos que corroborem as alegações (fotos, vídeos ou áudios, por exemplo), o denunciante deverá anexá-los.

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. No entanto, incentivamos que o denunciante se identifique, podendo assim ser ouvido pela Comissão Nacional de Ética do CPP, que se compromete a manter sua identidade sob sigilo.

A denúncia pode ser também feita por escrito ou verbalmente e deve ser encaminhada à Comissão Nacional de Ética do CPP em alguns de seus canais. É garantido o anonimato a qualquer pessoa, agente CPP, parceiro ou público atendido, que deseje realizar uma denúncia ou reclamação.

A Comissão Nacional de Ética poderá determinar o arquivamento sumário de denúncias que não apresentem indícios mínimos de ocorrência afetiva de infração ou indicação explícita do(a) infrator(a), bem como daqueles realizados de forma anônima. Da mesma forma, a Comissão Nacional de Ética do CPP poderá instaurar o procedimento de ofício quando tiver conhecimento de fato que, em tese, possa caracterizar violação desta Política.

Será garantido e respeitado o direito de ampla defesa dos denunciados durante todo o procedimento apuratório.

B. Recepção e Triagem:

A Comissão Nacional de Ética será responsável por receber e triar as denúncias recebidas, avaliando sua gravidade e urgência. O processo de triagem deverá abranger (a) a realização do juízo de admissibilidade (avaliar se a conduta objeto da reclamação ou denúncia de fato é uma conduta violadora do Código de Ética e Conduta ou desta política de salvaguarda, caso fique comprovada sua veracidade); (b) a decisão sobre o melhor procedimento para a apuração do caso, levando em conta sua especificidade a aquelas das pessoas envolvidas; (c) a decisão quanto a se será necessário recomendar o afastamento dos envolvidos pela duração do processo de apuração.

6.2.2. Procedimento de Apuração de Denúncias

A. Investigação Preliminar:

A Comissão Nacional de Ética conduzirá uma investigação preliminar para coletar informações básicas sobre a denúncia e determinar a necessidade de uma investigação mais aprofundada. O processo inteiro de apuração não poderá ultrapassar 90 dias corridos.

A etapa preliminar, que deverá ocorrer nos primeiros 15 (quinze) dias após o recebimento da denúncia, tem como mecanismo central a entrevista do denunciante, quando possível, ou, em caso de denúncia anônima, uma apuração inicial e cuidadosa com pessoas que tenham sido apontadas como testemunhas ou que possam presumivelmente ter conhecimento do ocorrido e serem do convívio dos envolvidos. Nesta etapa também ocorrerá uma análise do histórico dos envolvidos, que deverá ter papel acessório e não conclusivo.

Por fim, deverá ser realizada uma análise do impacto da denúncia, para as partes e para a organização. O resultado da análise de impacto, de maneira alguma poderá, por si só, impedir a continuidade da investigação, mas deverá informar a decisão sobre as próximas etapas, além de um eventual plano de mitigação de impacto e preservação dos envolvidos, caso a investigação prossiga.

B. Investigação Completa:

Se a denúncia exigir uma investigação mais aprofundada, a Comissão conduzirá uma investigação completa, incluindo a coleta de depoimentos, evidências e entrevistas com todas as partes envolvidas. Enquanto a investigação preliminar se concentra na avaliação inicial da denúncia para determinar a credibilidade e gravidade, a investigação completa busca coletar evidências mais substanciais, entrevistar testemunhas, analisar documentos e dados, e chegar a uma conclusão sobre a veracidade da denúncia.

O processo de investigação deverá abranger:

- A escuta humanizada dos envolvidos;
- A coleta de evidências, documentos, registros etc. que possam comprovar ou refutar a veracidade das informações.
- Avaliação da credibilidade dos documentos, informações e depoimentos colhidos;

A elaboração de um Relatório Final, expressando a conclusão da Comissão, suas descobertas e recomendações e, eventualmente, a decisão do encaminhamento do caso às autoridades, quando necessário. É importante frisar o absoluto sigilo de todo o processo de investigação e, sobretudo, do resultado.

O processo de investigação deverá buscar de maneira intransigente o contraditório e a ampla defesa.

C. Encaminhamentos possíveis

Em caso de denúncia que, ao final, fique comprovado ter sido emitida de maneira maliciosa, trata-se de uma infração disciplinar grave que poderá ensejar o desligamento e o encaminhamento de denúncia por crime de calúnia e/ou difamação às autoridades.

Em caso de denúncia de boa-fé que resulte improcedente, a Comissão construirá um diálogo com o denunciante para explicar, de maneira humana e acolhedora a impossibilidade do prosseguimento da denúncia.

Em caso de denúncia procedente, além do acolhimento da vítima e o encaminhamento do caso às autoridades, quando cabível, deverá haver ainda a implantação das medidas disciplinares possíveis. São elas:

- Advertência formal;
- Suspensão temporária;
- Demissão ou outras medidas apropriadas, dependendo da gravidade da violação e das circunstâncias específicas do caso.

6.2.3. Acompanhamento e Apoio às Vítimas

A. Apoio às Vítimas:

- O CPP fornecerá apoio e assistência às vítimas de assédio, discriminação ou violência, incluindo acesso a serviços de apoio psicológico, se necessário.

B. Acompanhamento Pós-Denúncia:

- A Comissão Nacional de Ética acompanhará de perto a situação após a denúncia para garantir que as medidas disciplinares sejam implementadas de forma eficaz e que não haja reincidência.

6.2.4. Revisão e Melhoria Contínua

A. Avaliação do Protocolo:

- O CPP realizará avaliações regulares do protocolo de tratamento de denúncias para identificar áreas de melhoria e garantir sua eficácia contínua.

- A Comissão Nacional de Ética deverá apresentar um relatório anual sobre a implementação desta Política ao Conselho Nacional do CPP.

B. Atualização do Protocolo:

- O protocolo será revisado e atualizado conforme necessário para garantir sua conformidade com as melhores práticas e mudanças na legislação ou regulamentos relevantes.

Este protocolo reflete o compromisso do Conselho Pastoral dos Pescadores e Pescadoras com a promoção de um ambiente seguro, respeitoso e ético para todos os envolvidos em suas atividades. Todos os membros e colaboradores do CPP são obrigados a aderir a este protocolo e cooperar plenamente com todas as investigações relacionadas a denúncias de violência ou violação do código de conduta ética.

7. DISPOSIÇÕES FINAIS:

O Conselho Nacional do CPP se compromete com os devidos suportes técnicos a exercer a gestão contínua de riscos e deverá dar ampla publicidade a esta Política, inclusive mediante publicação no site www.cppnacional.org.br. Todos os agentes de pastoral do CPP deverão firmar termo de ciência e adesão a esta Política, comprometendo-se a observá-la rigorosamente. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação, devendo ser revista e atualizada, pelos menos, a cada 3 (três) anos.

Olinda, 27 de maio de 2024.
Assembleia Geral Extraordinária do CPP

Alterada por Assembleia Geral Extraordinária de 30 de abril de 2025.