



POLÍTICA DE PROTEÇÃO À CRIANÇAS E ADOLESCENTES EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

Instituto Cristóvão Colombo

SUMÁRIO

Capítulo I – Introdução

1. Definições
2. Alcance
3. Objetivo

Capítulo II – Princípios e diretrizes

4. Missão
5. Valores
6. Compromissos
7. Princípios
8. Diretrizes

Capítulo III – Condutas em situação de maior risco

9. Atividades presenciais com pessoas em situação de vulnerabilidade
10. Cautelas adicionais nas atividades presenciais com crianças e adolescentes
11. Cautelas adicionais nas atividades presenciais com pessoas com deficiência
12. Publicações contendo fotos de pessoas em situações de vulnerabilidade

Capítulo IV – Seleção e treinamento de funcionários e prestadores de serviços que atuam nas dependências do ICC

13. Da seleção
14. Do treinamento



Capítulo V – Da aplicação desta política

15. Dúvidas e esclarecimentos

16. Dos canais de denúncias/notificações e como proceder

Capítulo VI – Do procedimento interno aplicável a esta Política

17. Do Coordenador de proteção

18. Da Comissão de Ética e do procedimento interno

Capítulo VII – Disposições finais

19. Da vigência

20. Dos casos omissos



Capítulo I - Introdução

1. Definições:

1.1. Para fins desta Política, entende-se por:

1.1.1. ICC: Instituto Cristóvão Colombo.

1.1.2. Criança: pessoa entre zero (00) e doze (12) anos de idade incompletos.

1.1.3. Adolescente: pessoa entre (12) e dezoito (18) anos de idade incompletos.

1.1.4. Adulto: pessoa entre dezoito (18) e sessenta (60) anos de idade incompletos.

1.1.5. Idoso: pessoa com 60 anos de idade ou mais.

1.1.6. Coordenador(a) de Proteção: pessoa que coordena a implementação desta Política, a qual será nomeada pelo Diretor do ICC.

1.1.7. Comitê de Ética: conselho deliberativo, nomeado pelo Diretor do ICC, encarregado de apurar, julgar, e impor sanções quando necessário.

1.1.8. Colaborador: qualquer pessoa que contribua para o funcionamento do ICC.

1.1.9. Funcionário: pessoa que possua vínculo trabalhista formal com o ICC (registro em carteira de trabalho CTPS/CLT).

1.1.10. Abuso: ato que cause danos, podendo ser:

1.1.10.1. Abuso sexual - em consonância com a descrição do Código Penal Brasileiro;

1.1.10.2. Abuso de autoridade - ato de um funcionário ou prestador de serviço interno, que vai além de suas atribuições;

1.1.10.3. Abuso de confiança - ação de abusar da confiança de alguém.



1.1.11. Dano: violação da integridade física, psíquica e/ou moral da pessoa decorrente da ação ou omissão de um colaborador do ICC, incluindo negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade, opressão ou qualquer outra forma.

1.1.12. Migrante: pessoa que reside fora do país ou região em que nasceu, por motivos diversos, tais como: trabalhadores temporários, marítimos, itinerantes, catástrofes climáticas, guerra, violência, indocumentados, entre outros.

1.1.13. Pessoa com deficiência: pessoa com deficiência física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo, que em interação com uma ou mais barreiras se veja impedida em ter uma participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

1.1.14. Pessoa em situação de vulnerabilidade: criança, adolescente, adulto e idoso que, em virtude de idade, doença, deficiência ou contexto em que está inserida, é incapaz de se proteger contra qualquer dano ou abuso significativo.

Capítulo II – Princípios e diretrizes

2. Alcance:

2.1. A Política será amplamente promovida e aplicada a todos os envolvidos nas atividades do ICC, incluindo a equipe contratada, bem como qualquer pessoa envolvida em trabalho ou visitas relacionadas ao ICC, compreendendo mas não limitado ao seguinte: colaboradores de um modo geral, funcionários, voluntários, prestadores de serviço interno/externo, consultores, jornalistas, celebridades e políticos.

3. Objetivo:

3.1. O objetivo desta Política é proteger especialmente crianças e adolescentes, mas também, de forma subsidiária, adultos e idosos em situação de vulnerabilidade, bem como cidadãos usuários da assistência social, de



qualquer dano e/ou abuso que possa ser causado devido sua entrada em contato com o ICC. Isso inclui danos decorrentes de:

3.1.1. Conduta dos funcionários, prestadores de serviços internos, terceirizados, fornecedores, associados ao ICC, colaboradores de um modo geral, e qualquer outra pessoa que tenha vínculos com o Instituto;

3.1.2. Implementação dos programas e atividades do ICC.

3.2. Esta Política estabelece os compromissos do ICC para com o seu público alvo e demais usuários; informando a qualquer pessoa que tenha ou venha a ter vínculo com o Instituto, suas responsabilidades em relação à proteção da pessoa em situação de vulnerabilidade.

3.3. Esta Política reconhece que o bem-estar e os interesses das crianças e adolescentes são primordiais em todas as circunstâncias. Seu objetivo é garantir que, independentemente de idade, nacionalidade, status legal, capacidade / deficiência, identidade de gênero, raça, religião, crença, sexo, orientação sexual ou antecedentes socioeconômicos, todas as crianças e adolescentes recebam a adequada prestação de serviços nas dependências do ICC.

3.4. O ICC reconhece que crianças, incluindo com deficiência, migrantes e jovens de comunidades de minorias étnicas, podem ser particularmente vulneráveis a danos e abusos (sexual, autoridade, confiança) e se responsabiliza de tomar medidas razoáveis e apropriadas para garantir seu bem-estar.

4. Missão:

4.1. Atender crianças e adolescentes de baixa renda, em especial crianças/adolescentes migrantes, prestando serviços da Política de Assistência Social, propiciando a ação humana integral.

5. Visão:

5.1. Para os próximos cinco anos, ser uma Instituição de excelência no atendimento a crianças e adolescentes, em especial crianças/adolescentes migrantes, com ênfase na atuação socioassistencial.



6. Compromissos:

6.1. O ICC acredita que todas as pessoas com quem entra em contato, independentemente de idade, nacionalidade, status legal, capacidade / deficiência, identidade de gênero, raça, religião, crença, sexo, orientação sexual ou origem socioeconômica, têm o direito de serem protegidas de todas as formas de dano, abuso, negligência e exploração. O ICC não tolerará abuso por parte de qualquer pessoa.

6.2. O ICC compromete-se ao longo de todo o seu trabalho atuar através dos três pilares: PREVENÇÃO, AVERIGUAÇÃO E RESPOSTA.

6.3. Para honrar as metas estabelecidas nesta Política, o ICC irá:

6.3.1. Garantir que todos os colaboradores tenham acesso, estejam familiarizados e conheçam suas responsabilidades dentro desta Política;

6.3.2. Planejar e realizar ações de proteção dos dados colhidos e armazenados pelo ICC, com o objetivo de prevenir qualquer risco de dano que possa surgir;

6.3.3. Implementar procedimentos rigorosos de seleção ao recrutar, gerenciar pessoas;

6.3.4. Garantir que os funcionários e prestadores de serviço que atuam internamente, recebam treinamento preventivo sobre a Política de Proteção em um nível proporcional ao seu papel na Instituição;

6.3.5. Averiguar todas as denúncias/notificações que chegarem ao seu conhecimento, procedendo de maneira compatível com esta política.

7. Diretrizes e princípios:

7.1. Todos colaboradores devem sempre trabalhar para garantir que o ICC siga a missão, os valores e os compromissos estabelecidos nos itens anteriores.

7.2. E ainda, devem se ater aos seguintes princípios específicos:

7.2.1. Crianças vulneráveis, adolescentes, adultos e idosos têm direito a proteção contra danos e abusos;

7.2.2. Todos os colaboradores têm a responsabilidade de apoiar a proteção de crianças, adolescentes, adultos e idosos em situações de vulnerabilidade;



7.2.3. Nenhum colaborador do ICC pode se valer de sua posição ou dos benefícios fornecidos pelo ICC para induzir pessoas em situações vulneráveis a adotarem comportamentos potencialmente prejudiciais;

7.2.4. O ICC não tolerará qualquer conduta capaz de causar danos e abusos a pessoas em situações de vulnerabilidade;

7.2.5. Qualquer suspeita de dano e abuso a crianças, adolescentes, adultos ou idosos em situação de vulnerabilidade, independentemente da gravidade ou nível de certeza quanto à sua ocorrência real, deve ser relatada (preferencialmente por escrito) ao coordenador de proteção, para averiguação;

7.2.6. Todas as ações relacionadas nesta política de proteção devem ser adotadas no melhor interesse de crianças, adolescentes, adultos e idosos em situações de vulnerabilidade.

8. Diretrizes:

8.1. Diretrizes são direcionamentos concretos a serem seguidos. Assim sendo, o ICC adotará as seguintes medidas concretas de proteção:

8.1.1. Valorizar, ouvir e respeitar crianças, adolescentes, adultos e idosos em situações de vulnerabilidade;

8.1.2. Compartilhar boas práticas com crianças, adolescentes, adultos e idosos em situações de vulnerabilidade e suas famílias, através de folhetos, cartazes e discussões individuais ou em grupo;

8.1.3. Manter canais de fácil acesso para receber denúncias de violações desta Política, garantindo o sigilo do denunciante;

8.1.4. Mapear as situações em que os colaboradores interagem com as pessoas em situações de vulnerabilidade, medindo o risco de danos e desenvolvendo ações de controle e solução;

8.1.5. Promover o recrutamento seguro de colaboradores em geral, especialmente aqueles que terão contato com pessoas em situação de vulnerabilidade;

8.1.6. Sensibilizar, treinar e prover suporte permanente a todos funcionários e prestadores de serviços interno, em relação à proteção de pessoas vulneráveis;



8.1.7. Criar e manter um ambiente anti-bullying, garantindo que haja ajuda efetiva caso ocorra algum caso de bullying;

8.1.8. Registrar e arquivar informações por cinco anos, e após esse período eliminar os documentos de maneira segura e profissional, protegendo-os e preservando a confidencialidade dos dados relativos à privacidade das pessoas.

Capítulo III – Condutas em situação de maior risco

9. Atividades presenciais com pessoas em situação de vulnerabilidade:

9.1. Nas atividades presenciais com pessoas em situações de vulnerabilidade, o ICC adotará as seguintes medidas de proteção:

9.1.1. Todos os colaboradores envolvidos nas atividades, devem estar devidamente identificados com um crachá ou outra forma de identificação visual;

9.1.2. Todos os colaboradores e usuários devem ser informados, através de cartazes, folhetos, comunicações orais, ou qualquer meio efetivo, que o ICC tem um compromisso com a prevenção de danos e abusos a pessoas em situações de vulnerabilidade e que há canais acessíveis para esclarecimento de dúvidas e denúncias;

9.1.3. O cuidado individualizado para com a pessoa em situação de vulnerabilidade deve ser feito na presença de um responsável, cuidador ou tutor/curador, e na ausência destes, em pares (sendo um do sexo feminino e outro do sexo masculino), ou, quando isso não for possível, em um lugar visível para terceiros;

9.1.4. Pessoas em situações de vulnerabilidade com necessidades especiais que precisarem de ajuda para usar banheiros e vestiários, só serão acompanhadas por dois funcionários do ICC do mesmo sexo do vulnerável, caso não tenha acompanhante;

9.1.5. Os colaboradores devem sempre usar linguagem apropriada e respeitosa;

9.1.6. Demonstrações de afeto físico, como abraços e beijos de cumprimento social, não devem exceder o limite do que seria entendido no contexto



profissional como adequado. Em hipótese alguma será permitido que qualquer colaborador fique com crianças no colo.

9.1.7. Os colaboradores devem abster-se de se envolver, evitar oferecer e receber presentes, ou dar tratamento privilegiado a pessoas em situações de vulnerabilidade com vistas a obter sua simpatia ou atenção;

9.1.8. Nenhum colaborador deve trocar dinheiro, emprego, bens ou serviços por atividade sexual. Isso inclui qualquer troca entre funcionários, pessoas que prestam serviços dentro do ICC e cidadãos usuários;

9.1.9. Nenhum colaborador, no âmbito profissional e/ou nas dependências do ICC, deve se envolver sexualmente com as pessoas em situação de vulnerabilidade atendidas pelo ICC;

9.1.10. Nenhuma pessoa em situação de vulnerabilidade deve ser colocada em situações embaraçosas, vexatórias ou intimidadoras por funcionários ou terceiros, tais como:

9.1.10.1. Se referir a criança ou adolescente por apelidos discriminatórios;

9.1.10.2. Expor a criança ou adolescente quando este não consegue realizar uma atividade ou apresenta dificuldades de aprendizagem;

9.1.10.3. Quando a criança apresentar indisciplina, utilizar-se de chantagem para reverter a situação;

9.1.10.4. Expor a história de vida ou uma situação particular da criança ou adolescente para o grupo ou em um momento inapropriado;

9.1.11.5. Os exemplos citados não excluem outras situações;

9.1.11. Qualquer repreensão deve ser realizada de maneira respeitosa e não exceder os limites do estritamente necessário;

9.1.12. Se os colaboradores observarem evidências de abuso, dano, opressão ou violência sexual em qualquer pessoa vinculada (direta ou indiretamente) ao ICC, deverão notificar imediatamente o Coordenador de Proteção, mesmo que essas possíveis violações não tenham relação com as atividades do ICC;

9.1.13. Qualquer violação relacionada a esta Política deve ser comunicada por escrito, o quanto antes, ao Coordenador de Proteção.



10. Cautelas adicionais nas atividades presenciais com crianças e adolescentes:

10.1. Nas atividades presenciais com crianças e adolescentes, o ICC adotará, além das providências indicadas no item 9, as seguintes medidas de proteção:

10.1.1. O ICC assegurará que os pais ou responsáveis sejam devidamente informados sobre a participação da criança ou adolescente nas atividades do ICC, autorizando-as via formulário;

10.1.2. Sob nenhuma circunstância os colaboradores participarão de qualquer atividade de natureza promíscua, incluindo aquelas que envolvam contato físico com partes íntimas do corpo;

10.1.3. Se os colaboradores observarem evidências de abuso, opressão ou violência sexual em uma criança ou adolescente atendido pelo ICC, devem notificar imediatamente o Coordenador de Proteção para que o Conselho Tutelar e / ou o Ministério Público possam ser ativados, mesmo que essas possíveis violações não tenham qualquer relação com as atividades do ICC.

11. Cautelas adicionais nas atividades presenciais com pessoas com deficiência:

11.1. Em atividades presenciais com pessoas com deficiência, o ICC adotará, além das medidas indicadas no item 9, as seguintes medidas de proteção:

11.1.1. Os colaboradores (em especial os funcionários) devem ter sido previamente treinados ou ter o apoio de uma pessoa qualificada para atender pessoas com deficiência;

11.1.2. Se os colaboradores observarem evidências de abuso, opressão ou violência sexual em pessoas com deficiência atendidas pelo ICC, devem notificar imediatamente o Coordenador de Proteção para que o Conselho de Direitos das Pessoas com Deficiência e / ou Ministério Público possa ser ativado, mesmo que essas possíveis violações não estejam relacionadas às atividades do ICC.

12. Publicações contendo fotos de pessoas em situações de vulnerabilidade:



12.1. O ICC em suas publicações de fotos de pessoas em situações de vulnerabilidade cuidará que:

12.1.1. O fotógrafo / jornalista seja acompanhado por um colaborador durante a visita ao ICC e / ou suas atividades;

12.1.2. Sempre que possível, que as fotos não identifiquem a pessoa;

12.1.3. As fotos que identificam pessoas não as exponham de maneira embaraçosa, vexatória ou potencialmente arriscada;

12.1.4. O uso das fotos seja aprovado com o consentimento expresso da pessoa ou do seu representante legal, via formulário de autorização.

Capítulo IV – Seleção e treinamento de funcionários e prestadores de serviços que atuem nas dependências do ICC

13. Da seleção:

13.1. No processo de seleção de funcionários, especialmente aqueles que terão contato direto com pessoas em situações de vulnerabilidade, o ICC adotará as seguintes precauções mínimas:

13.1.1. Processo seletivo criterioso, com participação da direção, coordenação, equipe psicossocial e setor responsável.

14. Do treinamento:

14.1. O ICC manterá seus funcionários e prestadores de serviços internos, treinados para a proteção de pessoas em situações de vulnerabilidade, inclusive:

14.1.1. Apresentação específica desta Política a qualquer novo colaborador, que preste serviços internos ou atue nas dependências do ICC, durante o primeiro mês dele no ICC;

14.1.2. Entrega desta Política (impressa ou digital) a qualquer novo colaborador;

14.1.3. Divulgação didática de tópicos desta Política através de boletins, postagens, informativos ou mensagens internas, trimestralmente;



14.1.4. Oficinas de formação semestrais sobre a proteção de pessoas em situações de vulnerabilidade, nas quais os funcionários devem participar.

Capítulo V - Da aplicação desta política

15. Dúvidas e esclarecimentos:

15.1. Dúvidas e esclarecimentos quanto ao alcance, adequação e aplicação desta Política devem ser encaminhadas para o Coordenador de Proteção, através do e-mail protecao@institutocristovaocolombo.org.br.

16. Dos canais de denúncias/notificações e como proceder:

16.1. Qualquer parte interessada deverá enviar à Coordenação de Proteção um relato constando a suposta violação desta Política, encaminhada para o e-mail protecao@institutocristovaocolombo.org.br, ou por correio endereçado à Coordenação de Proteção, no endereço do ICC: Rua Dr. Mário Vicente, 1108 - Ipiranga, São Paulo SP / CEP 04270-001, indicando os fatos com todos os detalhes possíveis, e anexando quaisquer documentos que corroborem suas declarações.

16.2. Os canais disponibilizados para denúncias/notificações são:

16.2.1. Correio eletrônico: protecao@institutocristovaocolombo.org.br;

16.2.2. Carta via correio direcionada para o coordenador de proteção;

16.2.3. Na impossibilidade ou extrema dificuldade em se proceder por um dos meios indicados acima, poderá a pessoa interessada expor os fatos diretamente ao Coordenador de Proteção, ocasião em que a reunião contará com a presença de um funcionário do ICC designado pelo Coordenador, e todos os relatos serão obrigatoriamente colocados por escrito e devidamente assinado pelo denunciante;

16.2.4. Em qualquer das hipóteses, será resguardado o sigilo das informações.

Capítulo VI - Do procedimento interno aplicável a esta Política

17. Do Coordenador de proteção:

Rua Dr Mário Vicente, 1108 – Ipiranga – SP – Tel. 2274-8133

Email – imoveis@institutocristovaocolombo.org.br

CNPJ 60.931.847/0001-11



17.1. Pessoa que coordena a implementação desta Política, a qual será nomeada pelo Diretor do ICC para exercer a função pelo período de 1 ano, podendo ser reconduzida;

17.1. O Coordenador(a) de Proteção é responsável por incentivar e difundir esta política de proteção, bem como de receber as denúncias e notificações. Cabe a ele(a) gerenciar os canais disponibilizados, direcionar ações efetivas de prevenção/orientação, e ofertar resposta ao denunciante/solicitante em tempo razoável ao caso concreto;

17.2. Ao receber uma denúncia, ou tomar conhecimento de fatos que impliquem no descumprimento desta política, o Coordenador de proteção deverá tomar as medidas cabíveis ao caso concreto, com a finalidade de se evitar a instauração de um procedimento interno;

17.2.1. O Coordenador de proteção poderá solicitar esclarecimentos, participar de reuniões com as partes envolvidas, realizar ações concretas para solucionar a questão, e outras diligências, desde que:

17.2.1.1. Todos os atos, ações e decisões sejam colocados por escrito, e sempre na presença de ao menos uma testemunha;

17.2.1.2. Todos os documentos e relatórios emitidos pelo Coordenador de Proteção, serão arquivados e apresentados ao Comitê de Ética e ao Presidente do ICC, em reunião ordinária semestral, ou em reunião extraordinária quando necessário;

17.2.1.3. Em situações de maior risco de dano ou abuso, ou que apresentem uma gravidade considerável, o Coordenador de Proteção deverá realizar as diligências que considerar cabível, e encaminhar o caso para o Comitê de Ética instaurar, apurar e julgar o caso, via procedimento interno.

18. Do Comitê de Ética:

18.1. Será composto por ao menos 3 pessoas (se forem mais, que seja mantido em número ímpar) a serem nomeadas pelo Diretor do ICC, para o período de 1 (um) ano, podendo serem reconduzidas;

18.2. O Comitê de Ética é competente para apurar, julgar e recomendar sanções, nos casos encaminhados pelo Coordenador de Proteção;



18.3. Ao receber do Coordenador de Proteção a solicitação de instauração de procedimento interno, o Comitê de Ética deverá proceder da seguinte forma:

18.3.1. Analisar a documentação e informações recebidas, traçar os pontos que merecem esclarecimentos, identificar os itens da Política de Proteção que supostamente foram desrespeitados, realizar diligências que considerarem cabíveis, e por fim, emitir um relatório inicial;

18.3.2. Após, deverá ser notificada a(s) pessoa(s) Requerida(s), ou seja, aquela que supostamente infringiu esta política, para que apresente sua defesa e versão dos fatos;

18.3.3. Na hipótese acima, item 18.3.2, poderá haver reunião específica para que o Requerido(a) apresente sua defesa perante o Comitê de Ética, a qual será transcrita e assinada por todos os presentes;

18.3.4. Após, o Comitê de Ética irá analisar os fatos, levando em consideração os argumentos trazidos pelo Requerido(a), podendo neste momento realizar outras diligências e requerer novos esclarecimentos que porventura entenderem necessários;

18.3.5. Finda a fase de apuração, o Comitê de Ética emitirá sua decisão final;

18.3.6. O Requerido(a) será comunicado da decisão do Comitê de Ética, oportunidade na qual poderá requerer reconsideração, apresentando seus argumentos;

18.3.7. Havendo pedido de reconsideração, o Comitê de Ética analisará se mantém ou modifica sua decisão final;

18.3.8. No caso do item 18.3.7. o Comitê de Ética comunicará a decisão ao Requerido(a);

18.3.9. O Coordenador de Proteção, findo o procedimento interno, deve ser imediatamente comunicado para que realize/efetive as sanções cabíveis, as quais serão sempre condizentes com a legislação em vigor;

18.4. Os prazos e detalhes pormenorizados referentes ao Coordenador de Proteção, Comitê de Ética e procedimento interno constarão de documento(s) próprio(s) a ser elaborado em tempo hábil;



18.4.1. Enquanto não se efetiva o documento próprio descrito no item 18.4., deve-se seguir o limite do razoável e do bom senso, desde que respeite a transparência e ampla defesa.

Capítulo VII - Das disposições finais

19. Da vigência:

19.1. Esta política entrará em vigor 30 dias após sua assinatura pelo Presidente do ICC;

19.2. Esta política poderá ser revista e atualizada quando necessário, através de reunião a ser convocada especificadamente para este fim, contando com a presença obrigatória do Presidente do ICC, da Coordenação Geral do ICC, do Coordenador de Proteção e do Comitê de Ética;

19.2.1. Outras pessoas poderão ser convidadas a participarem do processo de revisão desta política.

20. Dos casos omissos:

20.1. Os casos, situações e dúvidas que não estejam claros nesta política e nem em outros documentos complementares a esta, serão resolvidos observando-se o limite do razoável, do bom senso e das normas internas e externas aplicáveis ao caso concreto em análise;

20.2. O presidente do ICC e/ou a Coordenação Geral terá a função de fiscalizar as ações do Coordenador de Proteção e do Comitê de Ética.

São Paulo, 29 de julho de 2020.

INSTITUTO CRISTÓVÃO COLOMBO

Pe. José Edvaldo da Silva