



POLÍTICA DE PROTEÇÃO ÀS CRIANÇAS E ADOLESCENTES EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

INSTITUTO CRISTÓVÃO COLOMBO



APRESENTAÇÃO

O Instituto Cristóvão Colombo - ICC, é uma associação beneficente e filantrópica, mantendo atividades, programas, projetos e parcerias, voltadas para os interesses das crianças e do adolescentes, com especial foco em pessoas em situação de vulnerabilidades socioeconômicas e relacionais, tendo nas pessoas migrantes a prioridade no compromisso em acolher, proteger e proporcionar oportunidades de proteção e desenvolvimento social.

Nossos objetivos institucionais partem da inspiração originária de nosso fundador, Revmo. Pe. José Marchetti e atuamos hoje em consonância com a Política Nacional de Assistência Social mantida pelos seus associados e pela Pia Sociedade dos Missionários de São Carlos, ao longo de sua centenária existência.

Nosso principal serviço é o de convivência e fortalecimento de vínculos denominado SCFV Mundo Melhor, que se propõe a ser referência no desenvolvimento de ações socioeducativas com crianças através do fortalecimento dos vínculos familiares, comunitários e sociais.

Percebe-se que após o contexto pandemico mundial, a concepção do que é ser criança mudou devido as diversas violências presenciadas em âmbito doméstico, o aumento do trabalho infantil e evasão escolar dado as formas em que o ensino foi possível. Diante desses fatores, fomos estimulados a lançar de nossa criatividade para buscar formas de fortalecer as sociabilidades transformadas em meio a este cenário, conectando os ritmos (da vida) aos tempos (individuais de cada um), acolhendo o que é ser criança hoje.

Das bases que nos fazem ser - “Eu era estrangeiro e me acolhestes” - o Instituto Cristóvão Colombo no compromisso da transformação e progresso social, tem acolhido sujeitos das diversas culturas, religiões, raças e etnias, desconstruindo as fronteiras atitudinais e de território. Através do Programa de Voluntariado Institucional, quer oportunizar a todas e todos interessadas/os a se somarem no time de trabalho social do ICC.

Conheça a nossa Política e se some a nós!

Instituto Cristóvão Colombo



Humilitos
MISSIONÁRIOS DE SÃO CARLOS
SCALABRINIANOS



MISSÃO DE PROTEÇÃO À CRIANÇA E ADOLESCENTE MIGRANTE

SUMÁRIO

Capítulo I	
Introdução	4
1. Definições	
2. Alcance	
3. Objetivo	
Capítulo II	
Princípios e diretrizes	6
4. Missão	
5. Valores	
6. Compromissos	
7. Princípios	
8. Diretrizes	
Capítulo III	
Condutas em situação de maior risco	11
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 atuem nas dependências do ICC	15
13. Da seleção	
14. Do treinamento	
Capítulo V	
Da aplicação desta política	16
15. Dúvidas e esclarecimentos	
16. Dos canais de denúncias/notificações e como proceder	
Capítulo VI	
Do procedimento interno aplicável a esta Política	17
17. Do Coordenador de proteção	
18. Da Comissão de Ética e do procedimento interno	
Capítulo VII	
Disposições finais	20
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 Cristovão 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 os 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;

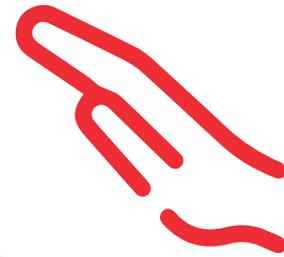
8.1.6. Sensibilizar, treinar e prover suporte permanente a todos funcionários e prestadores de serviços interno, em relação à proteção de pessoas vulneráveis;

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;

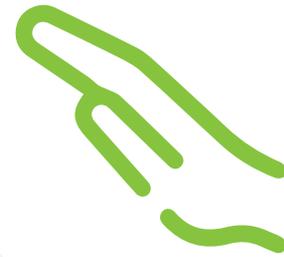
12.1.2. Sempre que possível, que as fotos não identifiquem a pessoa;

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 atuam 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;

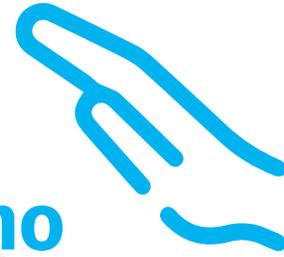
16.2.2. Carta via correio direcionada para o coordenador de proteção;

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:

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 CRISTOVÃO COLOMBO

Pe. José Edvaldo da Silva, CS



**POLÍTICA DE PROTEÇÃO
ÀS CRIANÇAS E ADOLESCENTES
EM SITUAÇÃO DE
VULNERABILIDADE**

INSTITUTO CRISTÓVÃO COLOMBO



INSTITUTO CRISTÓVÃO COLOMBO

Missão Scalabriniana de Proteção a Criança e Adolescente Migrantes

Rua Dr. Mário Vicente, 1108 Ipiranga
CEP: 04.270-001 São Paulo SP CNPJ: 62.806.682/0007-77
Telefone: (11) 2274 8133
www.institutocristovaoacolombo.org.br