

Cenpec

POLÍTICA DE INTEGRIDADE

POLÍTICA DE INTEGRIDADE CENPEC

Agosto/2022

Sumário

APRESENTAÇÃO	04
POLÍTICA DE INTEGRIDADE	04
I. Destinatárias(os)	05
II. Objetivos gerais	05
III. Princípios que orientam a atuação do Cenpec	06
IV. Diretrizes de conduta	07
1. Condutas esperadas	07
1.1 Conflitos de interesses	08
1.2 Roubos e furtos	08
1.3 Uso de álcool e drogas	08
1.4 Parentesco e relacionamento amoroso	09
1.5 Comunicação	09
1.5.1 Redes sociais e plataformas digitais do Cenpec	10
1.5.2 Imprensa	11
1.6 Patrimônio intelectual e sua proteção	11
1.6.1 Atividades político-partidárias	12
1.6.2 Regras de quarentena e de candidaturas a cargos eletivos	12
2. Condutas nas relações com terceiros	13
2.1 Contratação de colaboradoras(es), fornecedores de bens e prestadoras(es) de serviços	14
2.2 Celebração de contratos com parceiras(os)	15
2.3 Acordos e celebração de parceria com a administração pública e privada	16
2.4 Brindes, presentes, eventos e hospitalidade	17

3. Conduitas em ações de representação institucional e de incidência no debate público	18
4. Tratamento de dados pessoais	19
4.1 Gestão de informações e documentos confidenciais	19
4.2 Coleta e uso de dados pessoais pelo Cenpec e suas(seus) colaboradoras(es)	20
4.3 Tratamento de dados pessoais por terceiros	21
4.4 Listas de mailing	22
5. Equidade e diversidade	23
5.1 Objetivos da Política para a equidade e a diversidade	23
5.1.1 Comportamento das(os) colaboradoras(es) do Cenpec	24
5.1.2 Comportamento das(os) líderes	24
5.2 Comitê de Equidade e Diversidade	25
5.3 Discriminação racial e racismo	26
6. Proteção ao abuso e à exploração sexual	28
7. Proteção ao assédio moral	30
8. Gestão de Pessoas	31
A. Busca por talentos	32
B. Comprometimento	33
C. Preparação das pessoas para suas responsabilidades: programas de formação	33
D. Priorização do trabalho em equipe	33
E. Responsabilização	33
F. Gestão por Competências	34
G. Política de Cargos e Salários	35
9. Canal e Comitê de Integridade	36
9.1 Penalidades	39
9.2 Monitoramento e treinamento	40
Termo de Adesão à Política de Integridade do Cenpec	41

Apresentação

O Cenpec é uma organização da sociedade civil, sem fins lucrativos, que há mais de 30 anos promove equidade e qualidade na educação básica pública brasileira.

Desenvolvemos e disseminamos tecnologias educacionais inovadoras, incidindo na construção e assessorando na execução de políticas públicas, além de atuar na produção de pesquisas sobre educação, reconhecidas nacional e internacionalmente.

Em parceria com escolas e espaços educativos de caráter público, nossas iniciativas contribuem para o desenvolvimento integral de crianças, adolescentes e jovens, a formação de profissionais de educação, a ampliação e diversificação do letramento e o fortalecimento da gestão educacional e escolar. E fazemos tudo isso porque acreditamos que a educação transforma vidas e constrói um país mais justo e próspero.

É por essa razão que todas as nossas ações são sempre orientadas pela ética e transparência. E para reforçar esse compromisso, desenvolvemos esta Política de Integridade.

O Cenpec valoriza o debate de ideias, respeita posicionamentos diferentes e promove diálogos entre diferentes pontos de vista, sempre pautado por uma conduta íntegra em todos os seus trabalhos. A criação desta Política de Integridade é mais uma iniciativa para a consolidação da cultura do Cenpec e, também, para o fortalecimento do nosso propósito.

Aqui você poderá se informar sobre como devemos atuar para resolver conflitos e irregularidades, além de conhecer os parâmetros para identificação e solução de questões cotidianas da organização, inclusive em nossa interlocução com autoridades públicas, financiadoras(es), comunidade científica, jornalistas, entre outras(os).

Convidamos você para conhecer nossa Política de Integridade. Em caso de dúvidas, entre em contato conosco pelo e-mail integridade@cenpec.org.br. E para nos conhecer melhor, acesse: www.cenpec.org.br. Aproveite a leitura!

I. Destinatárias(os)

Esta Política é aplicável a todas(os) as(os) integrantes do Cenpec, como associadas(os), conselheiras(os), colaboradoras(es) (equipe interna), e a todas(os) aquelas(es) que se relacionam direta ou indiretamente com a organização (terceiros), como fornecedoras(es), prestadoras(es) de serviço, consultoras(es), voluntárias(os), investidoras(es), doadoras(es), organizações apoiadas e quaisquer outras partes interessadas.

II. Objetivos gerais

Os objetivos gerais desta **Política de Integridade** são:

- Definir as condutas esperadas das(os) nossas(os) integrantes fomentando condutas éticas e transparentes.
- Evitar conflitos de interesses.
- Atuar na prevenção de atos de corrupção e fraudes, prevenindo práticas inadequadas, ilegais e antiéticas.
- Realizar a gestão responsável e sustentável do patrimônio intelectual e material da nossa organização.
- Estruturar diretrizes e parâmetros objetivos para análise de situações concretas e adoção de medidas diante de violação das condutas esperadas, incluindo a aplicação de penalidades legais cabíveis, quando for o caso.
- Promover uma cultura institucional que favoreça a inclusão e a diversidade, proibindo qualquer conduta discriminatória.

III. Princípios que orientam a atuação do Cenpec

Em nossas ações voltadas à promoção da equidade e da qualidade na educação básica pública brasileira, adotamos os seguintes princípios:

- Educação integral e inclusiva para todas e todos. Partimos de um olhar integral sobre o desenvolvimento das(os) estudantes nas dimensões intelectual, física e emocional, acreditando no poder transformador da inclusão, e criamos condições para que todas(os) aprendam e se desenvolvam.
- Ação dialógica. Para transformar realidades, é necessário compreender o contexto e desenvolver ações em diálogo constante com os territórios e as diferentes pessoas que atuam neles.
- Mobilização em rede. Promovemos a colaboração com comunidades escolares, estudantes, famílias, poder público, sociedade civil e iniciativa privada. Somando esforços, potencializamos ações e avançamos na construção de sonhos em comum.
- Articulação entre teoria e prática. Valorizamos o diálogo entre o estudo e a pesquisa, por meio da formação continuada, reflexão e avaliação constante das ações educacionais.

IV. Diretrizes de conduta

1. Condutas esperadas

Esperamos que nossas(os) integrantes observem e sigam atentamente as condutas descritas nesta Política e em seu Estatuto Social, e que:

- Direcionem suas atividades profissionais com honestidade e integridade, guiando-se por uma conduta ética e abstendo-se de praticar atos ou de envolver-se em situações que possam causar eventuais danos à imagem ou à reputação do Cenpec.
- Pautem suas ações no respeito à diversidade de ideias e à multiplicidade de opiniões, buscando a construção de diálogo com as(os) diversas(os) atrizes (atores) em prol do desenvolvimento e da promoção de modelos eficazes e inovadores, capazes de reduzir desigualdades educacionais.
- Cultivem o tratamento cordial e respeitoso com suas(seus) pares e terceiros, inspirando a manutenção de um ambiente de parceria e repudiando atos de assédio moral e sexual ou de ocorrências que configurem pressões, intimidações ou ameaças.
- Estimulem uma cultura institucional que favoreça a equidade e a diversidade, sendo proibida qualquer discriminação ou constrangimento em razão de religião, idade, origem étnico-racial, deficiência, estado civil, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, posição política no campo da democracia, classe social ou qualquer outro status ou expressão da liberdade individual.
- Não compartilhem piadas ou anedotas que tenham referências a qualquer raça e/ou etnia, bem como piadas de cunho religioso, nível socioeconômico, sexistas, homofóbicas e/ou gordofóbicas.

1.1 Conflitos de interesses

Todas(os) as(os) nossas(os) integrantes assumem o compromisso de lealdade em relação aos objetivos e valores da instituição, inclusive os expostos nesta Política.

Nesse sentido, o conflito de interesses acontece quando a(o) integrante age em prol de interesses próprios ou contrários aos da nossa instituição, o que causará danos financeiros, políticos, reputacionais, de imagem, de credibilidade ou de outra natureza, prejudicando a organização.

É dever das(os) integrantes evitar que interesses pessoais, econômicos ou outros não relacionados aos da organização influenciem ou interfiram em sua prática profissional ou no exercício de atividades ou decisões institucionais. Todas(os) devem estar atentas(os) à prática de atos e ao envolvimento em situações que caracterizem conflitos de interesses, internamente ou em relação a terceiros, na esfera pública ou privada.

Assim, é proibido que nossas(os) integrantes se envolvam em situações que visem obtenção de quaisquer tipos de benefícios ou vantagens, direta ou indiretamente, para si ou para terceiros, em razão de sua participação em projetos, processos decisórios ou de representação institucional da organização. Ficam também vedadas situações de conflito de interesses envolvendo as(os) destinatárias(os) desta Política, seus familiares ou pessoas de seu relacionamento próximo, profissional ou pessoal.

1.2 Roubos e furtos

Tanto o roubo quanto o furto, de objetos ou bens, são condutas inaceitáveis no Cenpec, em todos os níveis de atuação, e devem ser imediatamente comunicados ao canal de integridade da instituição, que encaminhará as ocorrências.

1.3 Uso de álcool e drogas

É expressamente proibido exercer atividades profissionais em estado de embriaguez e/ou alteração causada por outras substâncias.

1.4 Parentesco e relacionamento amoroso

Respeitamos os vínculos entre os nossos integrantes, entretanto, limites são necessários para que algumas situações não sejam caracterizadas como conflito de interesses. Os relacionamentos amorosos e de parentesco não devem interferir na rotina de trabalho. Assim, são condutas inaceitáveis:

- a. Contratação de novas(os) colaboradoras(es) com relacionamento amoroso ou primeiro grau de parentesco (pais, filhos, irmãos, cônjuge, sogro e sogra) com as(os) colaboradoras(es) do Cenpec.
- b. Contratação de consultoras(es) com relacionamento amoroso ou primeiro grau de parentesco para atuação no mesmo projeto. A indicação para outros projetos é permitida.
- c. Ocultação da existência de vínculo amoroso ou de parentesco com outra(o) integrante quando houver possibilidade de estabelecimento de subordinação hierárquica ou influência de decisão, tanto de gestão como de processos.
- d. Desrespeito às regras estabelecidas na Política de Integridade quando se configurar grau de parentesco ou relacionamento amoroso.

1.5 Comunicação

A comunicação interna deve publicizar as políticas e diretrizes adotadas pela instituição, atuando como um redutor de incertezas, inseguranças e ambiguidades. Esperamos que as(os) nossas(os) profissionais participem de uma instituição cada vez mais aberta e comunicativa, pois assim também terão mais chances de se sentir satisfeitas(os) com seu trabalho e de fortalecer seus vínculos com a organização.

Nesse sentido, a comunicação pode engajar as equipes e inspirar confiança, criando assim uma cultura de pertencimento.

Por meio da comunicação para o nosso público externo, fortalecemos o nosso propósito, visão e princípios, além das diretrizes previstas neste documento.

1.5.1 Redes sociais e plataformas digitais do Cenpec

As redes sociais introduziram mudanças substanciais e permanentes na forma como as organizações, comunidades e pessoas se comunicam. Não é apenas um meio de comunicação, mas um espaço de interação, compartilhamento, troca e comentários.

A seguir, algumas diretrizes para o uso dos perfis do Cenpec nas redes sociais e demais plataformas digitais:

- As publicações devem ser alinhadas ao **nosso propósito, visão e princípios**.
- As publicações realizadas devem contribuir para o debate e a reflexão sobre equidade e diversidade nos espaços educativos.
- O relacionamento com os diferentes públicos é pautado pelo diálogo. Nossas interações institucionais nas redes sociais e no Portal Cenpec consideram a pluralidade de opiniões, desde que não violem a ética e o respeito à diversidade.
- Não toleramos nenhuma forma de opinião com conteúdo discriminatório sobre raça, cor, sexo, orientação sexual, qualquer tipo de deficiência, classe ou idade em nossas redes sociais.
- Em caso de ofensas ou agressões recebidas nas redes, os comentários devem ser excluídos da publicação. Em última instância, a(o) usuária(o) será bloqueada(o).

1.5.2 Imprensa

Analisamos e nos posicionamos publicamente em relação às políticas públicas educacionais nas esferas federal, estadual e municipal, tendo como foco e diretriz o enfrentamento das desigualdades educacionais e o princípio de equidade.

Os posicionamentos que produzimos são orientados pelo reconhecimento e pela valorização das conquistas e avanços na garantia do direito a uma educação de qualidade para todas(os) as(os) estudantes do país, assim como alertam para riscos, ameaças ou retrocessos na garantia do direito à educação ou acirramento das desigualdades existentes.

Todas(os) as(os) nossas(os) porta-vozes, dentro da sua especialidade, devem possuir um olhar sensível e aprofundado sobre diversidade e inclusão, além de estarem preparadas(os) para estabelecer um relacionamento com a mídia, colocando-se como fonte de informação sobre os temas trabalhados pela instituição.

Em caso de crises que envolvam o nome do Cenpec, a equipe de comunicação deve produzir um posicionamento público para a imprensa, a fim de projetar a instituição no debate público e/ou neutralizar possíveis pressões externas.

1.6 Patrimônio intelectual e sua proteção

Todos os conteúdos produzidos no exercício das atividades profissionais de nossas(os) colaboradoras(es) ou de outras(os) profissionais contratadas(os) para prestar serviços à organização são de propriedade do Cenpec, respeitados os termos da legislação de direitos autorais.

No âmbito dos projetos que desenvolvemos em parceria com outras instituições, a autorização de uso por terceiros deve estar de acordo com o estabelecido entre ambas as partes.

Autorizamos a utilização de conteúdos para a execução de atividades internas, seja a replicação integral ou de trechos, desde que conferido o devido crédito por seu desenvolvimento.

A divulgação, uso e replicação dos conteúdos do Portal Cenpec por terceiros é autorizada pela Licença CC BY-NC-ND 3.0 Creative Commons Atribuição 4.0, permitindo que outros façam download dos trabalhos e os compartilhem, desde que atribuam o crédito, mas sem que possam alterá-los de nenhuma forma ou utilizá-los para fins comerciais.

Nossas(os) integrantes não devem utilizar conteúdo ou materiais da organização, mesmo sendo fruto de seu trabalho, se esse uso tiver potencial de causar prejuízos materiais ou reputacionais à organização ou gerarem para si ou para terceiros, direta ou indiretamente, eventuais benefícios ou vantagens econômicas.

1.6.1 Atividades político-partidárias

Para nós, a diversidade de opiniões e a liberdade política e de expressão de nossas(os) integrantes são muito valorizadas. Contudo, somos uma organização apartidária, sendo vedado participar de atividades de caráter político-partidário ou eleitoral, ou ainda realizar contribuição de qualquer natureza a partidos, campanhas político-partidárias ou eleitorais — isto é, financeiras ou de recursos humanos, materiais, tecnológicas, entre outras.

Manifestações ou atividades de natureza político-partidária ou eleitoral exercidas de forma pessoal por nossas(os) integrantes não são — nem devem ser — entendidas como expressão de opinião, posicionamento ou atividade da instituição. Diante disso, são dissociadas da organização e de responsabilidade exclusiva da(o) integrante do Cenpec que a(o) manifestou.

Por isso, nossas(os) integrantes não devem manifestar opiniões de natureza político-partidária em circunstâncias em que estejam representando o Cenpec.

1.6.2 Regras de quarentena e de candidaturas a cargos eletivos

Por se tratar de uma organização apartidária e com ampla atuação junto ao poder público, zelamos por nossa imagem e credibilidade e prezamos pela manutenção de um ambiente institucional em que relações individuais com a esfera pública e pretensões de exercício de cargo ou função pública sejam tratadas com a devida cautela, por meio de regras de quarentena e de candidatura.

Colaboradoras(es) que desejam se candidatar a cargos e funções eletivas, devem comunicar ao Conselho de Administração sua pretensão para que o órgão delibere sobre a melhor forma de lidar com o caso internamente, podendo haver afastamento temporário durante o período eleitoral. Dirigentes, conselheiras(os) e associadas(os) deverão renunciar expressamente a seus mandatos caso optem por concorrer a cargos e funções eletivas.

2. Condutas nas relações com terceiros

Consiste em parte central das nossas atividades a construção de relações e a interlocução com diversas partes da sociedade, como financiadoras(es), patrocinadoras(es), prestadoras(es) de serviços, fornecedoras(es) de bens, voluntárias(os), estagiárias(os), colaboradoras(es), doadoras(es), agentes públicos¹, acadêmicas(os), entre outras(os).

Prezamos pela transparência e integridade ao formalizar relações com nossas(os) interlocutoras(es), adotando as cautelas necessárias e evitando situações que possam configurar conflitos de interesses. Assim, nas relações com os diferentes públicos, nossas(os) integrantes devem:

- Não oferecer e/ou intermediar vantagem indevida e não colaborar com a prática de atos ilícitos.
- Não ceder a pressões de abuso de autoridade.
- Não dificultar ou intervir em atividade de investigação ou fiscalização de agentes públicos quando esses estiverem no exercício regular de suas competências.
- Comunicar a gestão sobre quaisquer dúvidas ou ocorrências.

¹ Agente público é a pessoa que presta qualquer tipo de serviço ao Estado, que exerce funções públicas, no sentido mais amplo possível dessa expressão, significando qualquer atividade pública, incluindo servidoras(es) ou funcionárias(os) dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, de Secretarias e órgãos de controle estaduais, municipais e federais, membros do Ministério Público, parlamentares, funcionárias(os) de empresas públicas ou controladas pelo governo, entre outras(os).

2.1 Contratação de colaboradoras(es), fornecedoras(es) de bens e prestadoras(es) de serviços

Antes de formalizar qualquer contratação, costumamos realizar uma avaliação de idoneidade de potenciais colaboradoras(es), consultoras(es), fornecedoras(es) de bens e prestadoras(es) de serviços, inclusive o histórico de envolvimento com questões relativas a abuso e exploração sexual, especialmente quando tiverem qualquer contato direto ou indireto com crianças e adolescentes.

Todas as informações consideradas na decisão de contratar ou não as(os) potenciais fornecedoras(es) e prestadoras(es) de serviços devem ser documentadas para embasar adequadamente a justificativa da seleção da(o) candidata(o) em detrimento de outra(o).

Na seleção de fornecedoras(es) e prestadoras(es) de serviços, privilegiaremos, com a avaliação de idoneidade e reputação, a qualidade e a prática de preços que estejam dentro dos valores do mercado. Propostas com preços e valores fora do mercado demandam justificativa técnica e aprovação de gestoras(es) responsáveis, conforme alçada da Política de Compras do Cenpec.

Ao decidir pela contratação, é obrigatória a formalização do contrato escrito entre as partes, com cláusulas em que a(o) fornecedora(or) ou prestadora(or) de serviço se compromete a:

- Cumprir a legislação de proteção à(ao) trabalhadora(or) e ao meio ambiente.
- Não se utilizar de trabalho análogo à escravidão, trabalho degradante e/ou infantil em qualquer um de seus setores e de suas atividades.
- Respeitar os direitos humanos no contexto da execução de suas atividades.
- Considerar a inclusão como pressuposto para atingir a diversidade dentro de seu quadro de funcionários e a concessão de iguais oportunidades a elas(es), independentemente da sua etnia e também de outros fatores relacionados a sexualidade, gênero e outros.
- Estar ciente e de acordo com os objetivos e regras da presente Política, declarando adotar comportamento íntegro e ético sob pena de suspensão ou cancelamento do contrato.

Nos reservamos o direito de suspender ou cancelar contratos celebrados com fornecedoras(es) de bens ou prestadoras(es) de serviço caso sejam constatadas as violações descritas acima, sem prejuízo de solicitar devolução de recursos quando verificadas essas situações.

2.2 Celebração de contratos com parceiras(os)

Formalizaremos, por meio de contrato, todas as atividades desenvolvidas com apoiadoras(es), financiadoras(es), patrocinadoras(es) e doadoras(es), independentemente de haver repasse de recursos.

Realizaremos análise para averiguar se as(os) potenciais parceiras(os) atuam de forma ética, transparente e íntegra, e que não há conflitos de interesses ou outros impedimentos relativos à parceria que se pretende celebrar e outras já vigentes.

Nesta relação, adotaremos os seguintes cuidados:

- Formalizar o contrato por escrito, assegurando que a(o) parceira(o) tem ciência e respeita esta Política.
- Resguardar-se o direito de rescisão ou suspensão contratual, caso esta Política seja violada, ou caso a(o) parceira(o) incorra em condutas que possam gerar dano reputacional ao Cenpec.
- Incluir no contrato uma cláusula quanto à inexistência de conflito de interesses em relação às partes envolvidas, não envolvimento em situações que possam configurar vantagens indevidas, não utilização imprópria de informações privilegiadas e inexistência de interferência ilegítima de investigações em curso.

Como medida de transparência, observamos as regras impostas pelas(os) parceiras(os), apoiadoras(es), financiadoras(es), patrocinadoras(es) e doadoras(es), sejam estas(es) públicas(os) ou privadas(os), devendo, sempre que exigido ou na periodicidade acordada, prestar contas dos recursos recebidos.

2.3 Acordos e celebração de parceria com a administração pública e privada

Nossas(os) integrantes devem ter conhecimento prévio e clareza das temáticas que serão discutidas em qualquer encontro de que participarem com agentes públicos.

Reuniões com agentes públicos e privados sobre temas sensíveis, que possam gerar risco financeiro, operacional e de imagem, devem contar com a presença de mais de uma(um) de nossas(os) representantes. Deve ser realizado o registro dos tópicos discutidos e dos encaminhamentos acordados.

Antes de celebrar parcerias com a administração pública, avaliamos se a posição política e as manifestações da(o) agente interlocutora(or) estão em conformidade com os propósitos e princípios do Cenpec, e se o acordo oferece algum tipo de risco reputacional para a entidade.

Acordos que culminem na celebração de parcerias com o Poder Público devem ser formalizados por meio de contrato e em nenhuma hipótese é permitido às(aos) nossas(os) integrantes:

- Agir de forma a impedir a concorrência ou afastar outras(os) participantes, por qualquer meio de fraude ou oferecimento de vantagem ou benefício indevido.
- Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro de contratos.
- Agir com o intuito de obter vantagem ou benefício indevido no âmbito do contrato de parceria realizado.

Caso haja a celebração efetiva, divulgaremos nas plataformas de comunicação oficiais — na internet e em locais visíveis de sua sede e dos estabelecimentos em que exerça suas ações — todas as parcerias celebradas com a administração pública, além de observar critérios mínimos de publicidade e transparência exigidos pelo art. 11 da Lei nº 13.019/2014.



2.4 Brindes, presentes, eventos e hospitalidade

Para nós, despesas como pagamento de viagens, hospedagem, alimentação, transporte (“hospitalidade”), confraternizações, celebrações, palestras, seminários, brindes e presentes (quaisquer bens materiais, convites, oferta de descontos promocionais, vale-presente, entre outros), devem estar acordadas entre as partes e/ou contrato. Despesas que caracterizem recompensa, vantagens, benefícios e ganhos indevidos, com fins de favorecimento, não podem ser aceitas.

Por isso, na interação com agentes públicos e privados, cautelas adicionais são sempre adotadas. Gastos com deslocamento e refeições possuem teto de valores de diárias e é observado se há eventual proibição de compartilhamento das despesas pela instituição parceira.

Brindes e/ou presentes, recebidos de terceiros, que ultrapassem o valor de R\$ 300,00 devem ser comunicados imediatamente à instituição.

3. Condutas em ações de representação institucional e de incidência no debate público

Na busca dos nossos objetivos institucionais, atuamos em espaços de deliberação e incidência no debate público, engajados com agentes públicos, legisladoras(es), indivíduos do setor privado e da sociedade civil de forma ampla.

Na definição de colaboradoras(es) contratadas(os) ou terceiros para nos representar institucionalmente, a organização avaliará se o histórico de atuação, a postura e a conduta são condizentes com as causas defendidas pela entidade, visando mitigar danos reputacionais e identificar eventuais conflitos de interesses.

Conselheiras(os), colaboradoras(es) ou consultoras(es) devem observar as seguintes orientações ao se engajarem em ações de representação institucional:

- Envolver-se e desenvolver atividades consistentes com o propósito institucional, coerentes com o objetivo da atuação pretendida, e que não visem favorecimento de interesses particulares.
- Identificar-se como integrante do Cenpec perante entidades privadas, entes públicos e em quaisquer outros espaços em que estiver representando institucionalmente a organização.
- Acompanhar as publicações do Portal Cenpec sobre o debate público da agenda educacional, assim como editoriais, manifestos, cartas abertas produzidas e/ou apoiadas pela organização.
- Respeitar a presença de pessoas e organizações com posições divergentes e não impedir a atuação de atrizes e atores cuja agenda possa ser contrária à nossa.
- Consultar internamente a nossa área de comunicação sobre a conduta a ser adotada em espaços de participação antes de se pronunciar em nome da organização ou quando há dúvida sobre como prosseguir.
- Não vincular a imagem do Cenpec a manifestações estritamente pessoais no contexto de representação institucional da organização em espaços de participação e incidência.
- Não influenciar, direta ou indiretamente, órgão ou departamento público onde tenha trabalhado nos últimos 2 (dois) anos ou onde as(os) respectivas(os) cônjuges ou companheiras(os), parentes de primeiro e segundo grau ou por afinidade até o segundo grau, atuem ou tenham atuado nos últimos 2 (dois) anos.
- Não exercer influência indevida ou ilegal sobre representantes de entidades privadas ou entes públicos e seus familiares, e não agir de forma manipuladora, intimidatória ou coercitiva.

4. Tratamento de Dados Pessoais

A Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018 – LGPD) trouxe diversos parâmetros que devem ser observados sobre o tratamento de dados pessoais.

4.1 Gestão de informações e documentos confidenciais

Nossas(os) integrantes têm acesso a informações caracterizadas como privilegiadas ou confidenciais no desenvolvimento e implementação de suas atividades e projetos, em relação às quais devem adotar os seguintes cuidados:


- Limitar o acesso às informações somente à equipe ou às pessoas envolvidas na atividade do projeto, ressaltando o seu dever de sigilo em relação a estas.
- Não utilizar quaisquer informações em benefício próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente.
- Procurar locais que preservem a privacidade para discutir assuntos que envolvam essas informações, abstendo-se de discuti-los em locais públicos ou ambientes virtuais abertos, mesmo que com colegas de trabalho ou terceiros envolvidos no projeto.
- Utilizar o e-mail institucional para enviar informações relevantes e que demandem registro, memória e transparência institucional, como a formalização de condições contratuais, atas de reuniões internas ou externas, convocações de Assembleia Geral, holerite, entre outros.

Informações confidenciais só poderão ser compartilhadas com terceiros com autorização da direção executiva.

4.2 Coleta e uso de dados pessoais pelo Cenpec e suas(seus) colaboradoras(es)

Realizamos o tratamento de dados pessoais de colaboradoras(es), de terceiros e de outras partes interessadas como forma de atingir nossos objetivos estatutários e executar nossos projetos, de acordo com as normas da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018 – LGPD), sendo mandatório seguir as orientações abaixo:

- Realizar o tratamento de dados pessoais somente em caso de necessidade, única e exclusivamente dentro dos parâmetros legais, respeitando os direitos fundamentais de liberdade, intimidade e privacidade das(os) titulares e os princípios previstos na legislação.
- Adotar sempre uma base legal (Art. 7º ou 11º da LGPD) que suporte e legitime a coleta e tratamento que se deseja dar aos dados pessoais coletados, fornecendo explicação clara e simples acerca do uso e destinação dos dados coletados, permitindo ainda a oposição da(o) titular de dados a este tratamento.
- Tratar os dados pessoais de crianças e adolescentes apenas em seu melhor interesse e empreendendo esforços razoáveis para captar o consentimento de seus pais ou responsáveis legais para esses tratamentos ou tratá-los sem o consentimento se for para a proteção dessas crianças e adolescentes.
- Solicitar autorização expressa para uso de imagem, voz e depoimento da parte ou de seus responsáveis, e, quando for o caso, mencionar os fins para os quais serão utilizados pelo Cenpec.
- Informar à Autoridade Nacional de Proteção de Dados e às(aos) titulares de dados se houver incidente de segurança envolvendo dados pessoais que possam colocar em risco seus direitos e liberdades fundamentais após análise prévia realizada junto à assessoria jurídica, bem como elaborar um plano para reversão e mitigação de danos.
- Informar o endereço de e-mail comite.lgpd@cenpec.org.br, canal por meio do qual as(os) titulares de dados, de dentro ou de fora do Cenpec, podem exercer todos os seus direitos relacionados a dados pessoais tratados pela entidade, como solicitar alteração ou exclusão dos bancos de dados e listas de mailing da organização.
- Impor aos operadores de dados ou outros terceiros contratados as mesmas obrigações — adoção de medidas técnicas e organizacionais utilizadas para garantir a proteção dos dados mantidos pela organização.
- Adequar os instrumentos de parceria com o poder público que envolvam a transferência de dados públicos para o Cenpec, de forma a garantir a sua adequação à LGPD.



Reiteramos o nosso compromisso com o cumprimento dos princípios da LGPD, notadamente os princípios da não discriminação, da transparência, da prevenção e da segurança no tratamento de dados pessoais de suas(seus) colaboradoras(es) e de terceiros.

4.3 Tratamento de dados pessoais por terceiros

Em relações pactuadas com terceiros que envolvam o tratamento de dados pessoais, devem obrigatoriamente ser observadas as orientações abaixo:

- Realizar o tratamento de dados pessoais adequado, apenas para finalidades legítimas, específicas, explícitas e informadas à(ao) titular, de acordo com o contexto do tratamento e sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades.
- Limitar o tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados.
- Tratar os dados pessoais de crianças e adolescentes apenas em seu melhor interesse e empreendendo esforços razoáveis para captar o consentimento de seus pais ou responsáveis legais para esses tratamentos ou tratá-los sem o consentimento se for para a proteção dessas crianças e adolescentes.
- Utilizar medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão, no mínimo seguindo os padrões definidos pelo Guia de Segurança da Informação para Agentes de Tratamento de Pequeno Porte, emitido pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados.
- Definir contratualmente quem ocupa a posição de controladora(or) e quem é a(o) operadora(or), nos termos da LGPD e do Guia Orientativo para Definições dos Agentes de Tratamento de Dados Pessoais e do Encarregado.

Ainda devem ser cumpridos todos os princípios da LGPD, notadamente os princípios da não discriminação, da transparência, da prevenção e da segurança.

4.4 Listas de mailing

Cabe à coordenação de comunicação assegurar a efetividade das listas de mailing:

- O envio de e-mails para o mailing dos públicos de relacionamento listados acima está sob responsabilidade da equipe de comunicação e cabe a ela autorizar ou não o envio de qualquer divulgação para essa lista, evitando, assim, sobrecarga de informação para as mesmas pessoas.
- Apenas quando for qualificado como nossa(o) apoiadora(or) institucional e o alinhamento com sua política for confirmado, a empresa poderá utilizar sua base de mailing para enviar um e-mail marketing, caso isso seja autorizado pela diretoria do Cenpec.
- A base de dados do mailing da organização não poderá ser divulgada, nem oferecida, doada ou emprestada para fins comerciais ou de interesse privado.
- Os contatos da base de dados do nosso mailing não deverão ser divulgados, coletiva ou individualmente, sem o seu consentimento.
- As empresas que são nossas parceiras e seus respectivos públicos devem ser contemplados com uma comunicação que contenha informações relevantes e linguagem adequada ao seu universo.

5. Equidade e diversidade

Entendemos que preconceitos e discriminações são produzidos e transmitidos historicamente e socialmente. O que mais nos importa é justamente combatê-los e eliminá-los. Sabemos que eles perpassam pelos diferentes âmbitos de nossas vidas, seja em nossos contextos privados ou coletivos. Por esses motivos, considerando o poder avassalador do preconceito e da discriminação, entendemos que essa questão deve ser trabalhada, transmitida e desnaturalizada em grande parte por meio de ações cotidianas.

5.1 Objetivos da Política para a equidade e a diversidade

- Informar e orientar sobre as diretrizes de equidade e diversidade para as(os) colaboradoras(es) da instituição.
- Promover, com a equipe institucional, espaços de troca e reflexão sobre diversidade e inclusão, a fim de estimular e fortalecer esses valores na cultura da organização.
- Revelar e dar visibilidade às ações de equidade e diversidade para os nossos públicos estratégicos: beneficiárias(os), influenciadoras(es), apoiadoras(es) e parceiras(os).
- Fomentar e disseminar o conhecimento desta política, a fim de estimular o debate dentro e fora da nossa organização, contribuindo para a redução das desigualdades e a promoção da equidade nas diversas instâncias educativas.
- Aumentar a visibilidade das tecnologias e conteúdos educacionais que produzimos, com foco na equidade e na diversidade.

Sempre que uma nova política de equidade e diversidade é adotada, as(os) colaboradoras(es) e conselheiras(os) são informadas(os) imediatamente sobre as decisões, a fim de garantir alinhamento e promover proximidade e confiança.

As(os) conselheiras(os) têm a responsabilidade de garantir a implementação da Política de Equidade e Diversidade, e essas pautas passam por este grupo por meio de dados e informações apresentados em reuniões periódicas.

5.1.1 Comportamento das(os) colaboradoras(es) do Cenpec

- Conhecer e se apropriar das nossas diretrizes da equidade e diversidade, tornando-se agentes de divulgação nos diversos fóruns de atuação que ocupamos.
- Identificar oportunidades de divulgação dentro de suas áreas e atividades e encaminhá-las à Coordenação de Comunicação.
- Participar de fóruns, reuniões e formações, internas e externas, atentando-se às novas políticas e discussões relacionadas à equidade e à diversidade.

5.1.2 Comportamento das(os) líderes

Cabe ao corpo executivo (presidência, diretoria, gerência e coordenação):

- Garantir e estimular a livre circulação de informações, respeitando princípios éticos e de não discriminação, de modo que todas e todos estejam devidamente informadas(os) sobre o que ocorre na organização.
- Atender ao princípio da equidade, que exige que as(os) desiguais sejam tratadas(os) de modo diferente na medida de sua desigualdade, visto que tiveram diferentes acessos às oportunidades sociais (educação, saúde, habitação etc.), econômicas (trabalho e renda), políticas e culturais.
- Garantir que as(os) nossas(os) integrantes tenham abertura para trazer suas opiniões relacionadas à equidade e diversidade em fóruns, reuniões e/ou em qualquer momento de participação coletiva ou individual com a organização.
- Garantir a confidencialidade das informações exclusivas aos fóruns deliberativos da organização.
- Dar exemplo de uma comunicação que pratique o respeito entre as pessoas.

5.2 Comitê de Equidade e Diversidade

Temos um comitê cujo objetivo é propor uma política institucional de promoção da igualdade racial e da equidade para as diversidades. Esta política se desdobra na estrutura, no funcionamento e na gestão de pessoas da instituição, para além das ações nos programas e projetos.

O objetivo do Comitê é garantir na instituição a diversidade em diferentes grupos, nas questões ligadas à raça/etnia, gênero, sexualidade, deficiência, classe social e religiosidade, priorizando, neste momento, a promoção de ações que fomentem a igualdade racial.

Outros fatores mobilizam as ações do Comitê:

- Aumento da diversidade interna de profissionais, ampliando os pontos de vista sobre diferentes questões e, conseqüentemente, a solução de problemas, a inovação, a produtividade e a tomada de decisão.
- Equiparação étnico-racial e de gênero nas equipes de trabalho.
- Desenvolvimento de políticas de conduta que coíbam práticas de racismo, discriminação e preconceito.
- Maior engajamento e colaboração das(os) profissionais na realização das atividades que pautem temas relacionados à diversidade étnico-racial.
- Garantia permanente da manutenção de um clima organizacional acolhedor e respeitoso.
- Preservação e valorização da imagem institucional, por meio de contínuo compromisso com valores, responsabilidade social, igualdade e equidade nas/de oportunidades.
- Transformação da cultura organizacional, com vistas a praticar também internamente o que preconizamos em nossos projetos (redução das desigualdades).
- Inserção da temática no planejamento estratégico e avaliação constante do quanto as ações de diversidade estão surtindo efeito na instituição.
- Promoção do aprimoramento de práticas, geração de reflexões, acompanhamento dos dados demográficos da instituição, criação de indicadores e, sempre que necessário, análise e revisão de processos, assim como proposição de mudanças que valorizem a igualdade e a equidade de gênero, racial, a inclusão de pessoas com deficiência e a promoção dos direitos de todos os grupos focalizados.

Pontos importantes na constituição do Comitê:

- O Comitê é institucionalmente reconhecido pela alta direção do Cenpec.
- As lideranças [coordenadoras(es), gerentes, diretoras(es)] devem facilitar e incentivar a participação da equipe.
- A adesão das(os) profissionais que compõem o Comitê deve ser voluntária e com representatividade de diferentes áreas da instituição. Sempre que possível, essa equipe deve expressar a diversidade que pretende implantar, para assegurar a transversalidade e o compromisso com as ações definidas.

5.3 Discriminação racial e racismo

Consideramos inaceitável que crianças, adolescentes e pessoas adultas sofram qualquer tipo de preconceito, racismo e/ou discriminação racial. Também acreditamos que a diversidade deve ser respeitada já no início da vida. Dessa forma, atuamos para que crianças, adolescentes e jovens, independentemente de sua raça, tenham acesso digno às políticas públicas de qualidade. Sendo assim, não toleramos qualquer tipo de preconceito, racismo, discriminação racial ou negligência por parte de nossas(os) integrantes.

Compreendemos que “preconceito” se refere a uma avaliação, em geral negativa, de outro indivíduo baseada na associação deste com um determinado grupo social. Já o “racismo” é efetivado pela discriminação racial estruturada, constituindo-se como um processo pelo qual as circunstâncias de privilégios se difundem entre os grupos raciais e se manifestam pelos espaços econômicos, políticos e institucionais. E a “discriminação racial” diz respeito a diferentes modos de tratamento de pessoas pertencentes a grupos raciais específicos. A prática da discriminação racial é fundamentada nas relações de poder que determinados grupos detêm, usufruindo das vantagens que a categoria racial oferece.

Assim como mencionado acima, o racismo é um sistema de poderes que, no nosso país priva principalmente, mas não exclusivamente, negras(os) de terem direitos iguais socialmente. Visto que a sociedade é composta por diferentes grupos, de diferentes raças, é fundamental reconhecer todas essas diferenças de forma a não universalizar ações e pessoas a partir de grupos dominantes ou ocultar a discriminação.

Diante do nosso compromisso com a proteção ao preconceito, ao racismo e à discriminação racial:

- Adotaremos uma postura institucional antirracista.
- Garantiremos representatividade de raça e etnias nos espaços coletivos de decisão.
- Promoveremos atividades formativas com foco na redução de preconceitos e estereótipos de raça.
- Incluiremos a diversidade de raça como um critério para a ocupação de cargos de liderança.
- Consideraremos a transversalidade do tema na formulação e execução de projetos que visem a melhoria das políticas públicas.

É obrigatório:

- Criar e manter um ambiente que evite o preconceito, o racismo e a discriminação racial e promova a implementação da presente Política de Integridade.
- Priorizar a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade, jamais tolerando qualquer conduta que cause dano de qualquer natureza, e sem fazer distinção de qualquer espécie em seu acolhimento.
- Realizar Censo de nossas(os) colaboradoras (bianual).
- Denunciar suspeitas ou relatos de situações de preconceito, racismo e/ou discriminação racial.

É proibido:

- Dizer palavras depreciativas referentes à raça ou a traços que compõem os diversos fenótipos raciais, tais como frases pejorativas sobre a textura do cabelo, formato do rosto, lábios e nariz.
- Proferir ou incentivar discursos de ódio que divulguem mensagens ou movimentos racistas.
- Negar a existência do racismo baseando-se em experiências individuais, visto que o racismo é estrutural.
- Compartilhar piadas ou anedotas que tenham referências a qualquer raça e/ou etnia, como chacota.
- Promover disparidade salarial baseada na cor ou na raça.
- Questionar a credibilidade intelectual ou a experiência profissional de pessoas em decorrência de sua origem ou raça.
- Duvidar do caráter das pessoas em virtude de sua raça.

6. Proteção ao abuso e à exploração sexual

Consideramos inaceitável qualquer violação de direitos humanos de crianças, adolescentes e de pessoas adultas. Qualquer tipo de exploração ou abuso sexual, violência ou negligência por parte de nossas(os) integrantes não será tolerado.

Compreendemos que exploração e abuso sexual envolvem violações de direitos de crianças e adolescentes, gerando danos irreparáveis, incluindo qualquer tipo de negligência ou exploração física, econômica, emocional ou sexual.

Diante do nosso compromisso com a proteção ao abuso e à exploração sexual:

- Adotaremos todas as medidas ao nosso alcance para evitar, no âmbito de quaisquer programas, projetos e ações, a ocorrência de danos e de situações de violência ou negligência de crianças, adolescentes e de pessoas adultas.
- No desenvolvimento de suas ações, o Cenpec, ao identificar pessoas em situação de vulnerabilidade, irá analisar a situação, mensurando riscos de dano e desenvolvendo ações de controle e mitigação destes.
- Estimularemos, por meio de campanhas, a notificação de condutas suspeitas de integrantes, apurando-as e tomando as providências necessárias para reparar as vítimas e evitar que episódios semelhantes voltem a ocorrer.

Se necessário, poderão ser estabelecidas normas de conduta e procedimentos adicionais, no sentido de:

- Mitigar riscos de violência e danos à integridade física, psíquica, sexual, moral ou econômica de crianças, adolescentes e pessoas adultas em situação de vulnerabilidade;
- Responder adequadamente a eventuais suspeitas ou confirmações de violação deste compromisso.
- Relativamente à conduta de nossas(os) integrantes, no combate e prevenção ao abuso e à exploração sexual, estas(es) se sujeitarão à aplicação das penalidades previstas no item VI da presente Política.

É obrigatório:

- Criar e manter um ambiente que evite a exploração e os abusos sexuais e promova a implementação da presente Política de Integridade.
- Priorizar a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade, jamais tolerando qualquer conduta que cause ou lhes possa causar dano de qualquer natureza, e sem fazer distinção de qualquer espécie em seu acolhimento.
- Denunciar ao Comitê de Integridade suspeitas ou relatos de situações de assédio ou exploração sexual.

É proibido:

- Manter relações sexuais com menores de 18 anos, independentemente da idade de maioridade ou idade de consentimento estabelecida no Brasil.
- Manter relação sexual com pessoas que se beneficiem das atividades e programas do Cenpec, porque envolve a utilização imprópria de uma posição de poder, visto que essas ações afetam negativamente a credibilidade e a integridade do trabalho da organização.
- Trocar dinheiro, emprego, mercadorias ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhantes, degradantes ou exploradoras.

7. Proteção ao assédio moral

Compreendemos que o assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem integrantes a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-las(los) de suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

O assédio moral pode ser praticado contra uma pessoa ou contra um grupo determinado de pessoas.

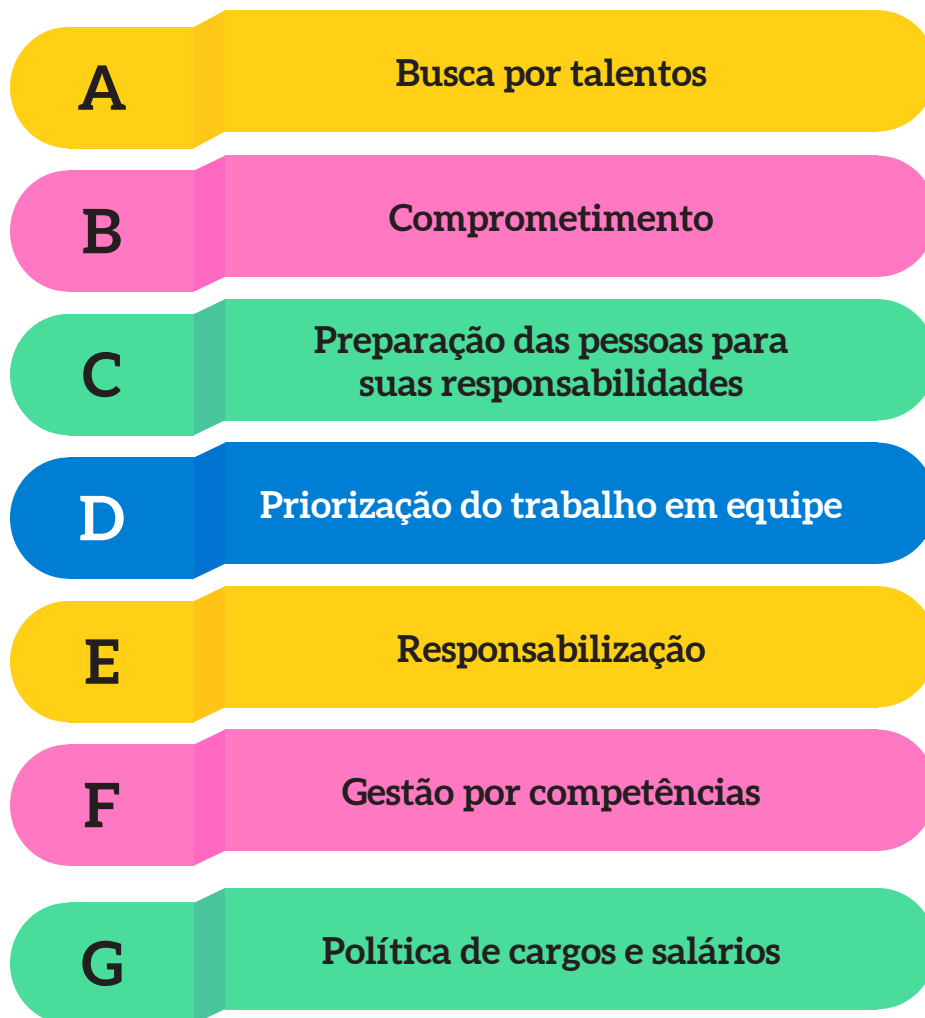
Diante do nosso compromisso em oferecer um ambiente de trabalho onde todas(os) sejam tratadas(os) com dignidade, igualdade e respeito a todo momento, não vamos tolerar:

- A retirada da autonomia funcional das(os) integrantes ou a privação de acesso aos instrumentos de trabalho.
- A contestação e a crítica sistemáticas de todas as suas decisões na execução de sua função, de modo exagerado ou injusto.
- A atribuição, de propósito e com frequência, de tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições.
- Pressão para que as(os) integrantes não exerçam seus direitos contratuais, estatutários ou trabalhistas.
- A sonegação de informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-las(los) a erro.
- A segregação e/ou isolamento da pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente ou mediante recusa de comunicação.
- Agressão verbal, gestos de desprezo, alteração do tom de voz ou ameaças com outras formas de violência física e/ou psicológica.
- Críticas à vida privada, às preferências pessoais ou às convicções da pessoa assediada.
- Boatos, fofocas a respeito da pessoa assediada ou piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados.
- A desconsideração de problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.

8. Gestão de Pessoas

Nossas políticas e práticas de Gestão de Pessoas buscam construir um ambiente de trabalho mais inclusivo, equânime e ético.

Para isso, os pilares são:



A. Busca por talentos

A atenção às equipes que já atuam e o cuidado na contratação de novas(os) colaboradoras(es) são muito importantes, visto que estabelecemos, como parte essencial de nossa atuação, a promoção do impacto positivo na sociedade e na democracia, mediante relações focadas na educação e na busca de um ambiente de trabalho inclusivo e colaborativo.

Selecionamos nossas(os) colaboradoras(es) e consultoras(es) externas(os) com base no perfil (qualificações técnicas e competências) — como é o esperado —, mas também levando em consideração o grupo social/racial a que pertencem.

Buscamos atrair profissionais oferecendo boas oportunidades de trabalho, um ambiente sadio, com comunicação respeitosa e transparente, o que contribui para a permanência de nossa equipe, fortalecendo a produção de conhecimento, melhor incidência nas políticas públicas e na gestão institucional.

Para reduzir o risco de uma contratação que não esteja alinhada ao esperado, temos o seguinte processo: (a) traçamos um perfil da(o) candidata(o) com base no papel que deverá desempenhar na instituição; (b) envolvemos outras(os) colaboradoras(es) no processo de seleção; (c) usamos métodos diversificados e criativos para atrair profissionais potenciais.

Com relação à promoção e manutenção de uma equipe de trabalho diversa que retrate a composição dos diferentes grupos que integram a sociedade na qual estamos inseridos, temos ações afirmativas e buscamos não reproduzir os padrões de discriminação no mundo do trabalho. Sabemos que esses padrões forjam relações de exclusão de maneiras diferentes, a depender de fatores de gênero, raça, etnia, classe social, orientação sexual e deficiência. Para não reproduzir condutas discriminatórias, prestamos especial atenção nas etapas do processo seletivo de novas(os) colaboradoras(es) e/ou consultoras(es) externas(os).

B. Comprometimento

Nossas(os) colaboradoras(es) e consultoras(es) possuem elevado nível de apropriação e comprometimento com o nosso propósito e princípios. Esperamos que desenvolvam suas atividades com engajamento e profissionalismo. Acreditamos que, para tanto, é fundamental aprofundar o conhecimento sobre nossos programas e pesquisas, assim como se envolver nas ações de fortalecimento institucional, acompanhar as publicações do nosso Portal para se inteirar do posicionamento sobre agendas e políticas públicas da educação.

C. Preparação das pessoas para suas responsabilidades: programas de formação

Investimos na formação de nossas(os) colaboradoras(es) por meio de diferentes estratégias, como a organização de grupos de estudos; a realização de palestras, oficinas e debates com especialistas; parcerias com instituições de ensino; liberação de um período de trabalho para profissionais que cursam pós-graduação stricto sensu. Valorizamos a importância do contínuo investimento no conhecimento e no desenvolvimento de competências para o exercício de suas atividades.

D. Priorização do trabalho em equipe

Gerenciar equipes plurais e diversas é um desafio. Por isso, a importância da manutenção de um ambiente aberto ao diálogo e com fortes incentivos à escuta e à comunicação são cruciais. Buscamos trabalhar com os desafios inerentes a esse processo em um ambiente acolhedor, incentivando o aumento da criatividade, da inovação e da capacidade de solução de problemas.

E. Responsabilização

Envolvemos nossas(os) colaboradoras(es) no processo de tomada de decisão, oferecendo-lhes oportunidades de trazer sugestões, valorizando sua participação ativa na organização. São envolvidas(os) no processo de planejamento, garantindo comprometimento com os objetivos traçados, proporcionando mais impacto nos resultados da organização.

F. Gestão por Competências

Possuímos um sistema de Gestão por Competências conhecido por todas(os), que visa:

- ampliar e fortalecer a eficácia das estratégias da instituição, alinhadas com nosso propósito;
- favorecer o desenvolvimento profissional, buscando uma equipe de alta performance;
- ter foco no futuro — fortalecimento institucional com perspectiva de longo prazo.

A Gestão por Competências se baseia nas seguintes premissas:

- Eficácia nos resultados buscando ações transformadoras
- Direção clara do que é esperado das(os) profissionais
- Evolução permanente
- Valorização da construção coletiva
- Desenvolvimento da equipe de forma justa e equânime
- Protagonismo dos profissionais na busca por seu desenvolvimento

As competências representam a prática da nossa cultura e sistema de crenças institucionais, isto é, como o trabalho deve ser feito, seu propósito e os comportamentos que são valorizados.

A Gestão por Competências nos permite mapear as capacidades de que as(os) profissionais dispõem para exercer determinada função, representando o alinhamento entre ações individuais e a estratégia da organização.

São características que determinam o sucesso da(o) profissional com ênfase em comportamentos observáveis (o que a pessoa faz) e que podem efetivamente contribuir de maneira duradoura, agregando valor à organização.

O feedback proporciona as(os) profissionais o autoconhecimento e a busca pelo seu desenvolvimento; auxilia quanto à percepção de suas competências, fornecendo uma ampla e variada visão de outros pontos de vista, que possibilitam entender e reconhecer o alinhamento entre a sua percepção e a maneira como as outras pessoas a(o) percebem.



G. Política de Cargos e Salários

Consideramos os seguintes princípios:

- O salário de cada cargo foi estabelecido com base nos conhecimentos, na complexidade e nas responsabilidades pela execução de tarefas e apresentação de resultados esperados.
- Os salários são estabelecidos e atualizados periodicamente de forma a serem competitivos quando comparados com os padrões de mercado de entidades que tenham situação similar à do Cenpec [número de funcionárias(os), orçamento, foco de atuação].
- A política salarial leva em conta o desempenho econômico-financeiro da organização e suas perspectivas de crescimento e desenvolvimento.

9. Canal e Comitê de Integridade

Criamos um canal exclusivo para comunicação segura e, se desejada, anônima, de condutas consideradas antiéticas ou que violem os princípios éticos e padrões de conduta apresentados nesta Política de Integridade.

Esse canal destina-se a integrantes do Cenpec ou quaisquer interessadas(os) que queiram informar, de forma confidencial, possíveis violações das políticas descritas neste documento.

A identificação de possíveis violações da Política de Integridade pode ocorrer tanto por gestão interna quanto por meio de ocorrências.

Em casos de dúvida e/ou preocupação, a(o) profissional deve procurar sua(seu) gestora(or), pois é esperado que a liderança tenha conhecimento e experiência no assunto para orientar a buscar assistência, se necessário.

Quando a situação envolver a(o) própria(o) gestora(or), a(o) profissional deverá se dirigir ao respectivo superior hierárquico.

No caso de não resolução e interesse, a ocorrência deverá ser encaminhada para o Canal de Integridade pelo e-mail integridade@cenpec.org.br, que também consta no nosso portal para facilitar a comunicação direta.

As informações registradas como ocorrência por meio do Canal de Integridade serão recebidas pelo Comitê de Integridade, que cumpre a função de monitoramento da entidade e de suas(seus) integrantes em relação a esta Política de Integridade, sendo responsável pela triagem, análise preliminar e pelas respostas às dúvidas apresentadas, pois é dotado de imparcialidade, independência e autonomia para desempenhar essas funções.

O Comitê será responsável por deliberar as medidas aplicáveis às notificações que necessitem de alguma medida disciplinar e informar ao Comitê Estratégico. O processo deverá ser bem analisado e fundamentado, para evitar impasses sobre a recomendação.

Esse Comitê é composto por cinco membros, sendo eles:

- duas(dois) profissionais eleitas(os) pela equipe (prévia candidatura das pessoas interessadas de acordo com o perfil/votação da equipe) (interno/rotativo);
- uma(um) profissional indicada(o) pelo Comitê de Equidade e Diversidade (interno/fixo);
- uma(um) profissional indicada(o) pelo GGI (interno/fixo);
- Consultora(or) de RH (externo/fixo).

O Comitê Estratégico do Cenpec tem a responsabilidade de zelar pela composição do Comitê de Integridade, garantindo profissionais que atendam ao seguinte perfil:

- Ter compromisso com a Política de Integridade do Cenpec.
- Ter uma boa escuta empática.
- Ser boa(bom) mediadora(or) de conflitos.
- Ser imparcial.
- Ter capacidade de se posicionar quando necessário.
- Ter maturidade (equilíbrio emocional) pessoal e profissional.
- Não ocupar os cargos de estagiária(o), jovem aprendiz e/ou voluntária(o).

O Comitê de Integridade tem a responsabilidade de:

- Zelar pelo cumprimento da Política de Integridade do Cenpec, adotando as medidas necessárias para garantir a sua aplicabilidade.
- Analisar casos de desvio de conduta na Política de Integridade que forem identificados/denunciados e, se comprovados, recomendar ao Comitê Estratégico do Cenpec as ações corretivas.
- Apurar os fatos e concluí-los de forma rápida, garantindo o direito à ampla defesa, decidindo medidas aplicáveis ao caso concreto.
- Garantir o sigilo dos relatos recebidos e a confidencialidade daquelas(es) que forneçam os relatos.
- Monitorar e propor alterações na Política de Integridade do Cenpec, para aprovação do Comitê Estratégico.
- O Comitê de Integridade, alinhado ao setor de Recursos Humanos, garante que não serão aplicadas medidas de retaliação, aos integrantes do Cenpec que apontarem notificações (exemplos: demissão, rescisão contratual, transferência de atribuições).
- Nas notificações externas que envolvam pessoas em situação de vulnerabilidade, as prioridades serão os interesses das crianças, adolescentes, jovens e pessoas adultas em risco, independentemente de idade, sexo, cor, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, religião ou classe social, garantindo a dignidade e o respeito na resolução de qualquer situação relatada.
- No caso do recebimento de notificações de assédio ou abuso sexual, o Comitê de Integridade, por meio do consentimento informado e voluntário da pessoa envolvida, deverá encaminhá-las imediatamente para a(o) profissional especializada(o), priorizando seus direitos, necessidades e desejos.
- Com relação a eventuais notificações que envolvam profissionais que compõem o GGI e o Comitê Estratégico do Cenpec, o processo será apresentado à Diretoria Executiva ou, se a ocorrência envolver a Diretoria Executiva, deverá ser direcionada à presidência

9.1 Penalidades

Nas notificações que necessitem, a depender da gravidade da conduta, as seguintes medidas poderão ser praticadas, após análise e deliberação do Comitê Estratégico do Cenpec:

- Aplicação de advertência e/ou suspensão.
- Rescisão de vínculo empregatício, inclusive por justa causa, quando cabível.
- Rescisão do termo de compromisso de estágio, termo de voluntariado ou de outros instrumentos jurídicos que formalizem a nossa relação com as partes interessadas.
- Perda de mandato e de cargo, no caso de membro do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou Diretora Executiva, com aprovação do Conselho de Administração.
- Rescisão unilateral de qualquer outra espécie de vínculo contratual com o Cenpec.
- Adoção de outras medidas judiciais e extrajudiciais cabíveis.
- Se o ato praticado constituir crime ou ato de improbidade administrativa, será obrigatória a ciência do ocorrido às autoridades competentes.

Nos casos de menor gravidade, o Comitê de Integridade poderá decidir por:

- Advertir a parte interessada sobre a necessidade de adoção de novo comportamento.
- Estipular condicionantes para a continuidade do vínculo jurídico estabelecido.
- Incluir a informação no cadastro interno de fornecedoras(es) e prestadoras(es) de serviços e considerar a referida situação na formalização de relações futuras.
- Advertências verbais no momento do descumprimento de condutas e indicação para participação em treinamento específico, quando a conduta não for considerada inadmissível, são boas práticas que serão fomentadas.
- Casos de ações trabalhistas deverão ser encaminhados ao Comitê de Integridade para análise e recomendações de defesa junto à assessoria jurídica e à equipe de Recursos Humanos.

9.2 Monitoramento e treinamento

Como parte do nosso dever de monitorar a conformidade da gestão às condutas esperadas, o Comitê de Integridade observará a efetividade das diretrizes desta Política de Integridade, sugerindo ajustes e revisões caso entenda necessário.

Com base na avaliação e revisão periódica de riscos, o Comitê deverá avaliar a necessidade de realização de treinamentos direcionados às(aos) nossas(os) integrantes, incluindo lideranças e conselheiras(os).

Buscaremos manter nossas(os) integrantes capacitadas(os) e sensibilizadas(os) para as questões mencionadas nesta Política, em especial sobre a proteção de crianças e de pessoas em situação de vulnerabilidade, inclusive por meio de:

- apresentação desta Política a novas(os) integrantes;
- divulgação didática de tópicos desta Política por meio de boletins ou mensagens internas;
- orientações periódicas sobre a legislação.

Esta Política foi apresentada na reunião do Conselho de Administração e Assembleia Geral Ordinária em abril de 2022 e será validada no Conselho de Administração de agosto de 2022, podendo ser revista a qualquer momento, caso haja necessidade, e passará por um processo de revisão periódica para eventual atualização a cada dois anos.



TERMO DE ADESÃO À POLÍTICA DE INTEGRIDADE DO CENPEC

Declaro que:

1. Recebi, li e compreendi a Política de Integridade do Cenpec.
2. Concordo com as regras e orientações nele contidas.
3. Comprometo-me a cumpri-lo integralmente, disseminando-o entre minhas(meus) colegas e ajudando a fiscalizar sua implementação.

Nome completo: _____

CPF ou CNPJ: _____

Função no Cenpec: _____

Cidade e estado: _____

Data: ____ / ____ / ____

Assinatura