



Comissão Pastoral da Terra - Secretaria Nacional

## **Código de Conduta da Comissão Pastoral da Terra**

### **1. Preâmbulo:**

A Comissão Pastoral da Terra no serviço aos pobres da terra e a terra de Deus, assume a radicalidade do Evangelho, seguindo a prática de Jesus de Nazaré. Essa radicalidade exige uma prática cotidiana nas relações com os povos da terra, das águas e das florestas, como também nas relações interpessoais e internas da CPT.

Jesus anunciou o “Reino de Deus”, que expressava uma nova realidade em que a vontade de Deus é reconhecida e aceita em todas as áreas. Jesus não apenas ensinou os valores do Reino, mas os exemplificou com sua vida e o seu jeito de relacionar-se com os outros. A ética do Reino exige do discípulo e da discípula cultivar a virtude da autocrítica, antes de criticar o irmão ou a irmã de comunidade.

O desafio de aprender a organizar-se e a viver em grupo, trouxe ao ser humano leis que regem o convívio e o comportamento em grupo, tendo em vista a ampliação da irmandade e a ajuda mútua. O respeito ao outro sempre é o alicerce para a harmonia na sociedade desde aquela época. A valorização e respeito ao próximo, foi e é, até hoje, o ponto mais importante na vida de qualquer ser humano. Reconhecemos também, que toda pessoa tem um valor incondicional, e que os direitos civis decorrem do reconhecimento coletivo da dignidade de cada ser humano. A garantia dos direitos está na nossa Constituição e nas leis que também tiveram nossa contribuição, tanto na formulação, como também nas reivindicações.

Existem muitas leis, normas e regras que regem a vida da sociedade, além de regimes internos criados por igrejas, pastorais e outros. Nos últimos anos muitas categorias profissionais têm focado nessas leis, como também elaborado normas de conduta no exercício de suas profissões. Na CPT, nossas reflexões têm aprofundado mais a metodologia do trabalho junto aos camponeses e camponesas, o papel dos/as agentes em relação às comunidades e organizações acompanhadas. Temos refletido pouco sobre nossa conduta nas relações interpessoais, tanto com os camponeses e as camponesas no serviço pastoral, como também entre nós agentes.

Nos últimos anos, algumas mulheres da CPT têm compartilhado experiências que nos levaram a aprofundar principalmente as relações de poder e gênero. Estas, nos interpelam sobre a importância da formação integral e de criar espaços de crítica e autocrítica. O Conselho Nacional, na reunião de outubro, 2018, apoiou a proposta de elaborar e discutir um Código de Conduta, definindo parâmetros e normas a serem respeitados e assumidos coletiva e individualmente.

Entendemos que os compromissos firmados no código devem responder à diversidade de contextos locais e internacionais onde direitos baseados em gênero, religião, etnia, classe, geração, orientação sexual e ambientais devem ser imperiosa e sensivelmente respeitados, para evitar qualquer possibilidade de ofensa à dignidade humana, bem como a violação de direitos individuais e coletivos.

Os processos de formação contínua, devem contribuir para a elaboração de procedimentos que reflitam as mudanças em nossas atitudes, respeitem os direitos de cada pessoa e ajudem na prevenção de violências, como abuso de poder, assédio sexual e moral, abuso e exploração sexual, racismo, LGBTfobia e os demais exercícios autoritários e verticais de gestão institucional.

## **2. Disposições Gerais:**

A Comissão Pastoral da Terra assume seu Código de Conduta como instrumento de prevenção de abusos e defesa de direitos fundamentais, no intuito de colaborar com orientações e procedimentos para o processo de tomada de decisões de integrantes de suas equipes. As relações profissionais e também pessoais, sempre que definidas e relacionadas ao contexto de trabalho, serão pautadas por este código, que tem a função de orientar, proteger pessoas e processos institucionais.

A Diretoria, Coordenações Nacional e Regionais assumem o compromisso de assegurar que todas as pessoas contratadas, voluntárias e prestadores de serviço conheçam o Código de Conduta, compreendam sua intencionalidade e, reconhecendo o mecanismo de denúncia, se comprometam a observar as normas explicitadas no documento.

A aplicação das sanções administrativas previstas neste Código de Ética, não afastam a possibilidade de aplicação de sanções em outros âmbitos jurídicos.

A assinatura de todos os membros da CPT a este Código de Ética é obrigatória e a sua negativa deverá ser encaminhada à análise pela Comissão de Ética.

## **3. Objetivos:**

Orientado pelos compromissos pastorais e pelos procedimentos institucionais da Comissão Pastoral da Terra, o presente Código de Ética e Conduta tem por objetivos:

1. Estabelecer formas adequadas de atuação dos seus membros, para que exerçam as suas funções em conformidade com a sua Missão e os padrões de conduta corretos, justos e honestos;
2. Orientar e difundir os princípios éticos entre os seus membros;
3. Prevenir a ocorrência de situações incompatíveis com a Missão, princípios e fundamentos institucionais;
4. Contribuir para um ambiente de trabalho harmonioso, cooperativo e participativo;
5. Suscitar espaços constantes de franca avaliação das equipes e dos/as agentes no tocante ao trabalho e às relações;

6. Demandar processos formativos de prevenção de condutas antiéticas e ofensivas, dos quais todos e todas os/as agentes deverão participar a fim de assegurar um ambiente de trabalho que mantenha relações justas de gênero, geração e de respeito à dignidade de cada pessoa, seus direitos e garantias individuais.

#### **4. Destinatários:**

Às e aos agentes da CPT em todas as suas instâncias, desde as equipes de base até as coordenações e a Diretoria, às pessoas contratadas, inclusive as que prestam serviços e consultoria, e as pessoas que realizam atividades voluntárias.

#### **5. Princípios que orientam o trabalho da Comissão Pastoral da Terra:**

I - Respeito à natureza e preservação da vida em todas as suas formas;

II - Respeito a todas as pessoas em suas diferentes capacidades;

III - Respeito e promoção dos Direitos Humanos da dignidade de cada pessoa, seus direitos e garantias individuais;

IV - Promoção de relações de trabalho justas e cordiais entre agentes, funcionários, prestadores de serviços, grupos e comunidades acompanhadas;

V - Respeito à diversidade de pensamentos, crenças e valores, incluindo o respeito aos símbolos e outros elementos de liturgia e religiosidade, numa visão macro ecumênica;

VI - Respeito à diversidade de gênero, identidade sexual, cor da pele, formação acadêmica, inadmitida qualquer forma de discriminação relacionada à condição pessoal e particular de cada um;

VII - Envolvimento e participação em processos formativos de prevenção de condutas antiéticas e ofensivas, visando a superação das estruturas patriarcais, machistas e discriminatórias;

VIII - O intercâmbio de ideias e opiniões, sem preconceitos ou discriminações entre as partes envolvidas, garantida a liberdade de expressão que se condiciona às normas de civilidade, sem quaisquer formas de desrespeito;

IX - Combate ao racismo, à homofobia, ao assédio moral e sexual, ao abuso e à exploração sexual.

#### **6. Considera-se violações a este código e ao ordenamento jurídico brasileiro:**

I. Assediar moralmente e sexualmente colegas de trabalho ou qualquer outra pessoa por meio da função ou cargo que exerce ou diante da vulnerabilidade de pessoas ou grupos, de forma a lhes causar violências física, moral, sexual, ou psicológica, especialmente a mulheres, crianças, idosos, adolescentes, jovens e pessoas portadoras de deficiências;

II. Se envolver em ações individuais e coletivas de bullying a colegas ou qualquer outra pessoa;

III. Se envolver em relações desiguais de troca de favores sexuais com objetivo de levar vantagem ou ser beneficiado;

IV. Cometer atos de abuso de poder, todas as formas de exploração, racismo, homofobia, xenofobia, machismo, preconceitos e discriminação em decorrência de gênero, religião, orientação sexual ou cor da pele;

V. Tolerar violência, intimidação e outras atitudes preconceituosas e discriminatórias contra outras pessoas nos espaços de trabalho e em espaços com parceiros, grupos e comunidades acompanhadas;

VI. Publicar ou compartilhar conteúdo na internet e outros meios que viole a dignidade da pessoa, os princípios e compromissos da CPT;

VII. Acessar páginas da internet, mídias sociais, bem como meios de telecomunicação, para consultar mensagens ou imagens com teor calunioso, desrespeitoso, pornográfico, pedófilo, usando computadores ou outros sistemas de comunicação da CPT ou equipamentos pessoais no âmbito da instituição;

VIII. Divulgar sem autorização ou fazer qualquer tipo de uso indevido de informações confidenciais e/ou imagens de outras pessoas;

IX. Falsificar, destruir ou manter em silêncio informações ou evidências importantes em casos de denúncias de crimes e violações deste código de conduta;

X. Cometer atos de fraude, corrupção e nepotismo, furtar ou se apropriar indevidamente de recursos da CPT e terceiros, e utilizar o CNPJ da CPT para adquirir bens pessoais.

XI. Praticar ou aceitar suborno em dinheiro, objetos, serviços ou outros favores, que caracterizem influência na execução de tarefas e tomada de decisões, com o objetivo de alcançar interesses próprios ou de terceiros.

XII. Fazer mau uso do patrimônio, não zelando pelos bens da CPT, dos seus integrantes e das comunidades apoiadas e parceiros. Jamais fazer uso em interesse próprio, inclusive na direção dos veículos de trabalho, jamais os conduzir sem habilitação ou sob influência de bebida alcoólica, de substâncias psicotrópicas ou de qualquer produto que afete o condutor.

## **7. Comissão de Ética:**

Esta Comissão é o colegiado responsável pelo cumprimento deste Código e tem como encargo orientar e aconselhar, quando for necessário, sob a ética evangélica e profissional dos/as membros da CPT, no trabalho e no tratamento com as pessoas e com o patrimônio da Instituição; apontar e propor soluções corretivas concernentes a atos ou omissões que atentem contra as disposições deste Código, visando garantir a fidelidade da CPT a sua Missão e resguardar sua boa imagem institucional e de seus integrantes.

A Comissão será integrada por 03 (três) titulares e seus respectivos suplentes, garantidos os critérios de gênero, para exercício de mandatos equivalentes ao período da Diretoria Nacional da CPT. Suas reuniões, quando se fizerem necessárias, somente serão realizadas com a presença de 03 (três) dos membros, titulares ou suplentes, dentre os quais no mínimo 01 (um) titular.

A Comissão de Ética tem por Atribuições:

I - Orientar e aconselhar sobre a conduta ética de determinado(s) integrante(s) da CPT quando julgar oportuno;

II - Responder a consultas sobre este Código que lhes forem dirigidas;

III - Receber denúncias e instaurar procedimentos para apuração de fato ou conduta que possa configurar descumprimento a disposições deste Código;

IV - Convocar integrantes da CPT e solicitar informações de outras pessoas no caso de denúncia;

V - Requerer informações e documentos necessários à instrução de seus expedientes;

VI - Aplicar penalidades de advertência ou censura;

VII - Recomendar aos Conselhos Nacional ou Regional a rescisão contratual de remunerado/a ou afastamento de voluntário/a em consequência de ilícito comprovado;

VIII - Submeter ao Conselho Nacional sugestões de aprimoramento deste Código;

IX - Dirimir dúvidas a respeito da interpretação das disposições deste Código e deliberar sobre os casos omissos.

X – Encaminhar as violações de caráter criminal identificadas às instâncias legais apropriadas.

§ 1º. A Comissão deverá apreciar os casos que lhe forem apresentados dentro do prazo de 60 dias, prorrogáveis por mais 30 dias.

§ 2º. Os casos de impedimento ou suspeição com relação a integrantes da Comissão de Ética poderão ser apresentados à própria Comissão, pelas partes envolvidas no caso em análise.

§ 3º. Os casos analisados pela Comissão poderão ser acompanhados também por um profissional em psicologia ou serviço social, na medida em que se fizer necessário.

§ 4º. As decisões da Comissão de Ética serão devidamente fundamentadas e observarão sempre a garantia ao amplo direito de defesa. Das suas decisões caberá recurso ao Conselho Nacional da CPT.

Li, concordo e me comprometo a cumprir o conteúdo deste documento: Código de Conduta da CPT - que será revisado e revisto periodicamente.

Nome

Cargo

Assinatura

Local, Data

## **ANEXO I:**

**ABUSO E EXPLORAÇÃO SEXUAL**, se caracterizam como violência sexual. A diferença está no fato de que na exploração sexual, há uma utilização sexual de crianças e adolescentes com fins comerciais e lucrativos. Quase sempre existe a participação de um aliciador(a), pessoa que lucra intermediando a relação entre a criança/adolescente e o usuário ou cliente. É caracterizada também pela produção de materiais pornográficos (vídeos, fotografias, filmes, sites da internet).

O abuso sexual é a prática de atos sexuais com crianças ou adolescentes mediante violência ou grave ameaça. O abuso pode ser caracterizado através dos crimes de estupro e atentado violento ao pudor. Ambos são considerados pela lei como hediondos.

## **RACISMO**

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação

Racial considera que a discriminação racial é “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condição, de direitos humanos e liberdades fundamentais, no domínio político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública”.

O preconceito racial é uma ideia sobre uma pessoa ou grupo de pessoas, sendo assentado em generalizações desqualificadoras sobre a raça à qual um grupo é identificado. Tanto a discriminação quanto o preconceito racial advém do racismo que é uma ideologia que pressupõe a existência de hierarquia entre grupos humanos baseada na etnicidade. As penalidades do crime está prevista na Lei 7.716/89

## **ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL**

**Assédio sexual:** Caracteriza-se pela abordagem, não desejada pela outra pessoa, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. O constrangimento é causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. (Lei 10.224/91 - Art. 216-A, do Código Penal)

**Assédio moral:** É toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, textos, comportamento, olhares, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, viole a dignidade e a integridade física, psicológica ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego e destruindo o clima de trabalho. As condutas mais comuns, dentre outras, são: instruções confusas e imprecisas;

dificultar o trabalho; apontar erros inexistentes; exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes; sobrecarga de tarefas; ignorar a presença da pessoa, não cumprimentá-la ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente de colegas, deliberadamente; fazer críticas ou brincadeiras preconceituosas; impor horários injustificados; retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho; agressão física ou verbal; revista vexatória; restrição ao uso de sanitários; ameaças; insultos.

LGBTfobia. A LGBTfobia pode ser definida como “uma aversão irreprimível, repugnância, medo, ódio, preconceito que algumas pessoas nutrem contra os homossexuais, lésbicas, bissexuais e transexuais (também conhecidos como grupos LGBT)”.

Para além da mera hostilidade verbal, pessoas homossexuais e transexuais correm risco de terem sua integridade física atacada, por conta de sua orientação sexual.

Algumas das formas mais comuns como a homofobia se manifesta: agressão verbal e moral; violência psicológica; agressão física (empurrões, espancamento, etc); agressão sexual (estupros); tentativa de assassinato.

Goiânia/GO, 06 de novembro de 2021.