CÓDIGO DE ÉTICA

COLETIVO FEMINISTA SEXUALIDADE E SAÚDE

2025

Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde

COLETIVO FEMINISTA SEXUALIDADE E SAÚDE

Diretora Institucional

Elaine Diniz Soares

Diretora Clínica

Flavia Gonçalves de La Fuente Estevan

Diretora de Sustentabilidade

Letícia Ueda Vella

Diretor de Saúde Mental

Tales Furtado Mistura

Autoras

Letícia Ueda Vella

Júlia Piazza Monteiro

Revisão

Elaine Diniz Soares

Flavia Gonçalves de La Fuente Estevan

COLETIVO FEMINISTA SEXUALIDADE E SAÚDE

SUMÁRIO

1. MENSAGEM DO COLETIVO..... 4
2. ABRANGÊNCIA..... 4
3. DEFINIÇÕES..... 4
4. MISSÃO, VALORES E PRINCÍPIOS DO COLETIVO..... 6
a) Nossa missão..... 6
b) Nossos valores..... 6
c) Nossos princípios..... 7
5. CONFORMIDADE COM LEIS, NORMAS, REGULAMENTOS E POLÍTICAS..... 7
6. DIRETRIZES DE CONDUTA..... 7
6.1. RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS E AUTORIDADES GOVERNAMENTAIS E O COMBATE À CORRUPÇÃO..... 7
6.2. RELACIONAMENTO COM PARCEIRAS..... 8
6.3. RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA E AS MÍDIAS SOCIAIS..... 8
6.4. RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE E O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS..... 9
6.5. RELACIONAMENTO COM O MEIO AMBIENTE..... 9
6.6. CONFLITO DE INTERESSES..... 10
6.7. DOAÇÕES, PATROCÍNIOS E DEMAIS CONTRIBUIÇÕES..... 10
6.8. LIVROS E REGISTROS CONTÁBEIS..... 11
6.9. PATRIMÔNIO MATERIAL E IMATERIAL..... 11
6.10. AMBIENTE DE TRABALHO..... 11
7. DENÚNCIAS E RELATOS..... 13
8. MEDIDAS DISCIPLINARES..... 14
9. TERMO DE COMPROMISSO E ADESÃO..... 15
10. ALTERAÇÕES E RECICLAGENS..... 15
11. CONFIDENCIALIDADE E TRATAMENTO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS..... 15
12. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA..... 15

1. MENSAGEM DO COLETIVO

Desde 1981, o Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde tem construído um caminho de resistência e cuidado, pautado na promoção da justiça reprodutiva e no fortalecimento dos direitos de mulheres e pessoas com útero. Nossa atuação nasce do encontro entre o compromisso político feminista e a prática cotidiana do cuidado, buscando transformar tanto as relações sociais quanto as práticas em saúde.

Ao longo de mais de quatro décadas, afirmamos um modelo feminista, humanizado e interseccional de atenção à saúde, presente em nossas formações, na incidência política, na mobilização social, em nossa comunicação, nas pesquisas e nos atendimentos de saúde. Esse mesmo compromisso que defendemos no cuidado prestado à sociedade precisa também orientar nossas relações internas e cotidianas: acreditamos que a ética, a escuta e o acolhimento que exigimos do sistema de saúde devem existir, antes de tudo, entre nós.

Este Código de Ética surge para fortalecer um ambiente de trabalho e convivência que reflita os valores que nos movem: o respeito à diversidade de experiências, a valorização de saberes e trajetórias distintas e a promoção de um espaço seguro para todas as pessoas. Reafirmamos aqui nossa determinação em enfrentar todas as formas de discriminação — especialmente o racismo, a lgbtqiapn+fobia, o capacitismo, a gordofobia, o etarismo e as desigualdades de poder entre diferentes categorias profissionais — e em cultivar um espaço verdadeiramente colaborativo, onde a multidisciplinaridade e o enfrentamento de todas as formas de discriminação não estejam apenas em nossas narrativas, mas também sejam valores vivienciados no nosso cotidiano.

Mais do que um conjunto de normas, este Código expressa nosso pacto coletivo de cuidado mútuo, pautado pelo feminismo e interseccionalidade, e compromisso com a transformação social que defendemos.

2. ABRANGÊNCIA

Este Código é aplicável a todas as pessoas colaboradoras e beneficiárias do Coletivo, independentemente da natureza do vínculo ou nível hierárquico, incluindo membros da Diretoria e Conselhos eleitos conforme Estatuto. Este documento também se aplica a todos os terceiros com quem o Coletivo se relaciona, como fornecedores, prestadores de serviço, financiadores, patrocinadores, doadores e demais parceiros (conjuntamente, Terceiros).

Não há limitação geográfica quanto à aplicabilidade deste Código de forma administrativa. Caso se mostre necessário, este documento poderá e deverá ser traduzido para a linguagem e/ou idioma que facilite a compreensão da pessoa interlocutora.

3. DEFINIÇÕES

a) **Pessoa colaboradora** – pessoa que, com seu trabalho, contribui para o funcionamento do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde. São exemplos de pessoas colaboradoras: associadas, conselheiras, diretoras, funcionárias, empregadas, consultoras, fornecedoras de bens ou serviços, voluntárias;

b) **Pessoa representante institucional** - pessoa que, sendo colaboradora do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde, também assume cargo de diretoria ou coordenação de núcleo;

c) **Pessoa beneficiária** – pessoa que faz uso, direta ou indiretamente, dos serviços oferecidos pelo Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde. Serão consideradas beneficiárias as pessoas acompanhantes de beneficiárias, bem como todas as pessoas que entrarem em contato com colaboradoras no exercício de sua função;

d) **Parceiras** - pessoas ou organizações aliadas, que contribuem para as atividades do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde;

e) **Discriminação** - distinção, exclusão, restrição ou preferência, em razão da raça e etnia, religião, sexo, gênero, peso, deficiência, estatura, condições de emprego, orientação sexual, idade e geração, por estado de saúde;

f) **Gênero** – Identidades construídas a partir de experiências pessoais, sociais, políticas e históricas, que produzem comportamentos e papéis. A identificação com determinado gênero pode vir de uma escolha consciente, a partir da observação de si e da sociedade, ou da assimilação e reprodução dos aprendizados sócio-culturais relacionados aos estereótipos de gênero.

g) **Idade** – refere-se ao período de vida da pessoa. Criança é pessoa até 12 anos de idade incompletos; adolescente é pessoa entre 12 e 18 anos de idade. Idoso ou ancião é a pessoa com mais de 65 anos;

h) **Cisgenero** – é uma pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao sexo que lhe foi atribuído no nascimento;

i) **Transgênero** – é uma pessoa que não se identifica com o sexo biológico que lhe foi asignado ao nascimento podendo ser pessoas transexuais, travestis ou outro gênero designado pela própria pessoa;

j) **Não binário** – Abrange todas as identidades de gênero que não se encaixam exclusivamente como homem ou mulher. Dentro desse espectro, encontramos: **a-gênero**, pessoas que não se identificam com nenhum gênero; **gênero neutro**, pessoas que têm uma identidade neutra, fora dos extremos "masculino/feminino"; **gênero fluido**, identidade que varia com o tempo entre gêneros; **bigênero**, **demigênero**, **multigênero**, entre outras possibilidades.

k) **Pessoa com deficiência** – pessoa que apresenta divergência do padrão estabelecido como normalidade física, mental, intelectual ou sensorial. Também refere-se a pessoas que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

l) **Violência** – uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação. Refere-se a todas as formas de violência física, psicológica, dano, tratamento negligente, maus tratos ou exploração, incluindo o abuso sexual. Violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

4. MISSÃO, VALORES E PRINCÍPIOS DO COLETIVO

a) Nossa missão

Contribuir, junto ao Estado, às pessoas profissionais de diversas áreas, às instituições formadoras de opinião e à sociedade em geral, para a atenção à saúde integral de todas as pessoas, especialmente mulheres, meninas e pessoas LGBTQIAPN+, para a garantia da justiça reprodutiva e para o enfrentamento a todas as formas de violência e discriminação de gênero a partir de uma perspectiva feminista interseccional.

b) Nossos valores

O Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde é uma organização fundada em 1981 e formalizada em 1985 por mulheres e para mulheres. Com o tempo e o avanço das discussões de gênero, nossa linguagem se modifica para atingir também pessoas LGBTQIAPN+.

Nosso compromisso com a promoção de uma saúde feminista, antirracista, anticapacitista, antiLGBTQIAPN+fóbica, antigordofóbica e desmedicalizada é nosso valor principal.

Reconhecemos que os modelos de saúde tradicionalmente difundidos focam a saúde como a cura da enfermidade, mas entendemos que a saúde que não pode ser vista de forma desvinculada aos papéis de gênero na sociedade. Por isso mesmo, nos comprometemos com um modelo de saúde que implique no bem-estar físico, emocional e mental de todas as pessoas.

Também reconhecemos que o modelo ocidental de saúde, com forte presença no Brasil, perpetua a figura da pessoa médica como detentora de todos os saberes e de autoridade superior. Nosso compromisso, contudo, é com um modelo de saúde desmedicalizado, pautado na autonomia decisória das pessoas sobre seus próprios corpos e na multidisciplinaridade dos saberes de saúde.

Finalmente, nos comprometemos com uma prática pautada nas evidências científicas mais atualizadas e nos padrões de direitos humanos, bem como na ética profissional e no cuidado humanizado.

C) Nossos princípios

Feminismo

Interseccionalidade

Multidisciplinariedade

Construção coletiva

5. CONFORMIDADE COM LEIS, NORMAS, REGULAMENTOS E POLÍTICAS

O Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde é uma associação sem fins lucrativos, que segue os preceitos do Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil – MROSC, Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014 e, também, todas as atividades desenvolvidas por ele e suas parceiras, estão sujeitas às regras dos principais documentos normativos, nessa ordem: 1º) Estatuto Social (vigente), 2º) Regimento Interno e seus anexos e 3º) Código de Ética e Conduta, que visam assegurar a coerência, integridade e objetividade das atividades do Coletivo.

Portanto, todas as pessoas colaboradoras, beneficiárias e parceiras do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde devem cumprir rigorosamente as leis, normas e regulamentos aplicáveis nas esferas municipal, estadual, federal e internacional, conforme o caso. Além disso, é obrigatória a observância das políticas internas, diretrizes e procedimentos da organização, bem como dos princípios éticos que regem sua atuação. O desconhecimento das normas legais ou institucionais não exime qualquer pessoa de sua responsabilidade. O Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde repudia qualquer prática que envolva ilicitudes, fraudes, corrupção ou desvio de conduta, e incentiva a comunicação de eventuais irregularidades por meio dos canais institucionais apropriados descritos adiante.

6. DIRETRIZES DE CONDUTA

6.1. RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS E AUTORIDADES GOVERNAMENTAIS E O COMBATE À CORRUPÇÃO

Os relacionamentos do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde, por meio das pessoas colaboradoras ou de representantes institucionais, com o Poder Público, serão pautados nas seguintes diretrizes:

a) **Transparência**: tratativas, comunicações e parcerias com agentes públicos e autoridades governamentais serão guiadas pelo princípio da transparência, ou seja, pela transmissão de informações precisas e objetivas, assumindo-se sempre uma postura aberta, interessada, e permitindo espaço para críticas e sugestões. Além disso, a Diretoria da organização deverá ser comunicada de toda e qualquer relação de parentesco (cônjuges, companheiros e parentes colaterais ou afins até o segundo grau) que desempenham ou desempenharam, nos últimos cinco anos, no Brasil ou no exterior, cargo, emprego ou função pública relevante;

b) **Independência**: qualquer forma de pressão ou solicitação realizada no âmbito de relações com agentes públicos e autoridades governamentais que contrarie os

princípios e valores da organização deve ser refutada e imediatamente comunicada à Diretoria da organização; não serão aceitos presentes, prêmios ou bonificações do Poder Público. Ainda, a participação ou representação do Coletivo em órgãos públicos/governamentais deve ser previamente aprovada pela Diretoria da organização.

6.2. RELACIONAMENTO COM PARCEIRAS

Os relacionamentos do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde, por meio das pessoas colaboradoras ou de representantes institucionais, com as Parceiras, serão pautados nas seguintes diretrizes:

a) **Transparência**: tratativas, comunicações e parcerias com organizações e parceiras do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde serão guiadas pelo princípio da transparência, ou seja, pela transmissão de informações precisas e objetivas, assumindo-se sempre uma postura aberta, interessada, e permitindo espaço para críticas e sugestões.

b) **Valorização da construção coletiva**: em todas as relações com parceiras do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde, as pessoas colaboradoras se pautarão pelo respeito às trajetórias das parceiras e pela valorização da construção coletiva, diante da compreensão institucional de que a promoção dos valores da organização dependem da mobilização e força coletivas;

c) **Privacidade institucional**: as pessoas colaboradoras do Coletivo Feminista Sexualidade se obrigam a manter a privacidade institucional, limitando-se ao compartilhamento, com as parceiras, das informações públicas e necessárias ao bom andamento das atividades coletivas.

6.3. RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA E AS MÍDIAS SOCIAIS

Os relacionamentos do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde, por meio das pessoas colaboradoras ou de representantes institucionais, com a imprensa e as mídias sociais, serão pautados nas seguintes diretrizes:

a) **Responsabilidade**: Os contatos de imprensa e mídia solicitando manifestações do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde deverão ser concentrados no Núcleo de Comunicação, que analisará a demanda e indicará a pessoa apta a respondê-la;

b) **Institucionalidade**: Todas as manifestações de pessoas colaboradoras do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde que provierem de demandas do Núcleo de Comunicação deverão ser realizados explicitamente em nome da organização.

c) **Uso da Imagem e Representação da Organização:** Manifestações públicas em nome da organização, inclusive em redes sociais, devem ser previamente autorizadas pela Diretoria ou pelo Núcleo de Comunicação.

6.4. RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE E O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

Os relacionamentos do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde, por meio das pessoas colaboradoras ou de representantes institucionais, com a sociedade em geral, serão pautados nas seguintes diretrizes:

a) **Ética**: todas as ações devem observar os princípios éticos que regem a atuação institucional do Coletivo, promovendo a justiça social, a equidade e a solidariedade, e rejeitando qualquer prática que viole os direitos individuais ou coletivos;

b) **Respeito**: as pessoas colaboradoras devem manter postura respeitosa em todos os contatos com o público, reconhecendo a diversidade de opiniões, trajetórias e identidades que compõem a sociedade, e assegurando o diálogo como ferramenta de transformação social;

c) **Proteção de grupos vulneráveis e interseccionalidade**: a atuação institucional deve considerar as múltiplas formas de opressão que incidem sobre grupos historicamente marginalizados, garantindo que suas especificidades sejam reconhecidas e respeitadas em todas as ações, comunicações e parcerias. Todas as pessoas colaboradoras devem pautar sua forma de agir de maneira feminista, antirracista, anticapacitista, antiLGBTQIAPN+fóbica e antigordofóbica;

d) **Respeito aos direitos humanos**: todas as relações com a sociedade deverão estar em consonância com os princípios universais dos direitos humanos, reafirmando o compromisso do Coletivo com a promoção da dignidade humana, da igualdade e da não discriminação, com especial atenção às questões de gênero, raça, classe, sexualidade e deficiência.

6.5. RELACIONAMENTO COM O MEIO AMBIENTE

O Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde reconhece a interdependência entre justiça ambiental e justiça social, e assume o compromisso de adotar práticas sustentáveis em suas ações e rotinas institucionais. Assim, todas as pessoas colaboradoras devem:

a) Zelar pelo uso consciente de recursos naturais, evitando desperdícios e promovendo práticas de redução, reutilização e reciclagem;

b) Priorizar fornecedores, serviços e materiais que adotem políticas socioambientais responsáveis;

c) Promover o descarte adequado de resíduos e a redução da emissão de poluentes, inclusive em deslocamentos institucionais;

d) Incorporar o respeito à natureza e às comunidades tradicionais em ações e posicionamentos institucionais.

6.6. CONFLITO DE INTERESSES

É vedado que pessoas colaboradoras do Coletivo atuem em situações que possam comprometer a objetividade, imparcialidade, a ética ou o interesse coletivo em razão de interesses pessoais, familiares, financeiros ou institucionais.

Um potencial conflito de interesses ocorre quando se questiona se uma decisão foi tomada exclusivamente em prol do Coletivo e em conformidade com sua missão institucional, ou se foi influenciada por interesses pessoais, financeiros, profissionais ou quaisquer outros interesses de qualquer pessoa colaboradora do Coletivo. Tais conflitos têm o potencial de criar situações em que as decisões e ações das pessoas colaboradoras do Coletivo podem ser adaptadas aos interesses pessoais ou para suas conexões pessoais, em detrimento dos interesses da instituição, comprometendo as tomadas de decisões objetivas e imparciais.

Constitui situação de conflito de interesse, entre outras:

a) A contratação de cônjuges, familiares diretos ou parceiros afetivos para cargos ou funções remuneradas, exceto em casos excepcionais e com autorização expressa da Diretoria Executiva e aprovação da Assembleia Geral;
b) O aceite de prêmios, bônus ou recompensas individuais em razão de compromisso institucional contrário aos objetivos e princípios do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde; e
c) A participação em outras organizações, empresas, projetos ou atividades externas que possam afetar a dedicação, independência ou ética no desempenho das funções no Coletivo, bem como em entidades que desenvolvam atividades idênticas às do Coletivo.

Qualquer relação ou situação que possa configurar conflito de interesses deve ser comunicada previamente à Diretoria Executiva, que avaliará a necessidade de aplicação de medidas disciplinares.

6.7. DOAÇÕES, PATROCÍNIOS E DEMAIS CONTRIBUIÇÕES

As contribuições recebidas pelo Coletivo devem estar em consonância com sua missão, valores e autonomia política.

Não serão aceitas doações ou patrocínios de pessoas físicas ou jurídicas cujas práticas violem os direitos humanos, promovam discriminação ou estejam ligadas a atividades predatórias (ex: indústria de armas, mineração predatória, agrotóxicos, entre outras).

Toda doação, parceria ou patrocínio deverá ser formalizada por meio de instrumento jurídico apropriado.

Em caso de dúvida, a decisão final caberá à Diretoria Executiva.

6.8. LIVROS E REGISTROS CONTÁBEIS

O Coletivo mantém seus livros e registros contábeis de forma transparente, precisa e em conformidade com as legislações vigentes.

Toda movimentação financeira deve ser registrada de forma íntegra e fidedigna.

Não serão admitidas omissões, falsificações, manipulações ou registros paralelos. Na ciência de qualquer desses atos, as pessoas colaboradoras, beneficiárias ou parceiras do Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde poderão proceder à denúncia prevista no item 8 deste Código.

A prestação de contas será realizada regularmente aos órgãos de controle interno e às instâncias de governança, bem como às pessoas financiadoras, conforme acordado em cada projeto.

Os documentos contábeis e administrativos deverão ser arquivados com segurança, respeitando os princípios de confidencialidade, transparência e acesso à informação.

6.9. PATRIMÔNIO MATERIAL E IMATERIAL

O patrimônio do Coletivo – incluindo bens materiais, equipamentos, recursos tecnológicos e propriedade intelectual – deve ser utilizado com responsabilidade e exclusivamente para os fins institucionais.

É vedado o uso de bens e recursos do Coletivo para fins pessoais ou que não estejam diretamente relacionados à sua missão.

Os bens devem ser conservados, utilizados de forma responsável e devolvidos em boas condições ao final de sua utilização ou vínculo.

A produção intelectual, visual e metodológica do Coletivo deverá ser tratada como patrimônio coletivo, sendo seu uso condicionado à autorização da organização e com os devidos créditos.

Casos de dano, perda, extravio ou uso indevido de bens deverão ser imediatamente comunicados à Diretoria Executiva.

6.10. AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho do Coletivo de Feminista Sexualidade e Saúde será regido pelo absoluto respeito às diversidades. São terminantemente proibidas, nas relações entre as pessoas colaboradoras e com parceiras e sociedade, práticas discriminatórias que incluem, mas não se limitam a:

a) **Sexismo ou discriminação de gênero**: consiste nas práticas violentas e discriminatórias baseadas no gênero ou sexo de uma pessoa. O sexismo pode afetar qualquer gênero, mas é particularmente documentado como afetando mulheres, meninas, pessoas trans e não binárias;

b) **Racismo:** consiste nas práticas violentas e discriminatórias baseadas em uma ideologia que prega a superioridade da raça branca sobre as demais. Pode se manifestar individualmente, institucionalmente ou estruturalmente;

c) **LGBTQIAPN+fobia**: consiste nas práticas violentas e discriminatórias cometidas contra a população LGBTQIPAN+ em razão da orientação sexual e/ou identidade de gênero contra lésbicas, gays, bissexuais, panssexuais, travestis, transexuais, pessoas trans e intersex e outras identidades gênero dissidentes;

d) **Gordofobia**: Consiste nas práticas violentas e discriminatórias baseadas no peso, na aparência ou no padrão estético-corporal, que resultam na exclusão, marginalização ou inferiorização de pessoas gordas;

e) **Xenofobia**: Consiste nas práticas violentas e discriminatórias baseadas na origem de uma pessoa. É a aversão, hostilidade ou preconceito contra pessoas estrangeiras ou migrantes, ou contra aquelas que pertencem a culturas, nacionalidades ou origens territoriais distintas;

f) **Classismo**: Consiste nas práticas violentas e discriminatórias baseadas na classe social ou condição socioeconômica das pessoas, resultando na inferiorização, exclusão ou criminalização de pessoas pobres ou em situação de vulnerabilidade econômica;

g) **Etarismo**: Consiste nas práticas violentas e discriminatórias baseadas na idade, que pode atingir tanto pessoas mais velhas quanto mais jovens. Manifesta-se por meio da desvalorização, infantilização, invisibilização ou exclusão de pessoas em função da sua faixa etária;

h) **Capacitismo**: Consiste nas práticas violentas e discriminatórias contra pessoas com deficiência, baseada na ideia de que corpos e mentes com deficiência são inferiores, inadequados ou menos produtivos. O capacitismo se expressa na exclusão, na negação de acessibilidade e na naturalização da desigualdade de oportunidades, comprometendo o direito à autonomia, à dignidade e à inclusão plena;

i) **Discriminação entre classes profissionais**: Refere-se à desvalorização ou hierarquização injusta entre diferentes categorias de trabalho, geralmente baseadas em escolaridade, funções exercidas ou vínculos empregatícios. Para o contexto de atuação no Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde, faz-se especialmente importante o destaque à comum discriminação contra categorias não-médicas da saúde, como obstetrizes, enfermeiras, fisioterapeutas, nutricionista, doulas, bem como a profisisonais de outras áreas do conhecimento, como como cientistas sociais, psicólogas, assistentes sociais, pessoas exercendo funções técnico-administrativas com ou sem escolarização formal e pessoas em funções de limpeza;

j) **Abuso de autoridade**: É o uso indevido de posição de poder ou influência para constranger, coagir, silenciar ou prejudicar outras pessoas, especialmente em contextos de subordinação hierárquica;

k) **Assédio moral:** conduta abusiva, repetitiva e prolongada que expõe a pessoa a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, com impacto na sua dignidade e saúde psíquica;

l) **Assédio sexual:** qualquer comportamento com conotação sexual não consentida, que viole a dignidade da pessoa, podendo se manifestar em palavras, gestos, convites, toques ou propostas inadequadas, especialmente em relações hierárquicas; e

m) **Assédio institucional:** quando a própria estrutura ou cultura organizacional tolera ou reproduz práticas sistemáticas de opressão, desrespeito ou silenciamento de pessoas ou grupos.

7. DENÚNCIAS E RELATOS

7.1. Canais de denúncia

Qualquer pessoa pode apresentar denúncia de conduta inadequada, violação ética ou desrespeito aos princípios deste Código. As denúncias podem ser feitas:

a) Presencialmente, a qualquer membro da Diretoria Executiva;

b) Por e-mail endereçado a qualquer membro da Diretoria Executiva;

c) De forma anônima, por meio de formulário a ser disponibilizado para a equipe do Coletivo.

7.2. Garantias

a) O sigilo da denúncia será respeitado em todas as etapas;

b) A pessoa ou as pessoas denunciantes não sofrerão retaliações de qualquer natureza;

c) A pessoa ou as pessoas denunciantes terão sua palavra levada em conta com particular importância no procedimento de investigação e avaliação da denúncia;

d) A pessoa ou as pessoas denunciadas terão garantidos seus direitos à ampla defesa e contraditório;

e) Todas as denúncias serão acolhidas com seriedade e encaminhadas com responsabilidade e escuta qualificada, aplicando-se os Protocolos para Julgamento com Perspectiva de Gênero e com Perspectiva Racial a todos os procedimentos de investigação e avaliação da denúncia.

7.3. Procedimento

Recebida a denúncia por qualquer dos canais dispostos no item 7.1. deste código, a Diretoria Executiva a analisará em até cinco dias úteis e decidirá, alternativamente, pelo arquivamento imediato em razão da ausência de indícios mínimos da conduta apontada ou pela instalação do Comitê de Ética e Antidiscriminação para investigação e avaliação da denúncia. A decisão será comunicada, por e-mail, à pessoa ou às pessoas denunciantes.

Da decisão de arquivamento imediato da denúncia caberá recurso à Assembleia Geral da organização, o qual deve ser apresentado no prazo de cinco dias úteis, contados a partir do recebimento da comunicação da decisão da Diretoria Executiva. O recurso deverá ser analisado pela Assembleia Geral da organização em sessão Extraordinária em até 15 dias úteis.

Tendo a Diretoria Executiva deliberado pela instalação do Comitê de Ética e Antidiscriminação, será convocada Assembleia Geral Extraordinária para decidir sobre a sua composição, que deverá contar com três pessoas externas à organização, com reconhecida trajetória em direitos humanos, justiça de gênero e ética institucional, observando-se a diversidade de gênero e raça.

A Comissão atuará de forma autônoma, imparcial e sigilosa, conduzindo a escuta das partes envolvidas, análise documental e, quando necessário, coleta de testemunhos. O prazo para conclusão dos trabalhos será de até sessenta dias corridos, prorrogável uma única vez por justificativa fundamentada;

Ao final do processo, a Comissão apresentará um relatório conclusivo com recomendações relativas à aplicação ou não das medidas disciplinares previstas no tópico 8 deste código.

O relatório será encaminhado à Diretoria Executiva, que deliberará sobre sua implementação, resguardando o sigilo das pessoas envolvidas e o direito à ampla defesa.

8. MEDIDAS DISCIPLINARES

A violação ao Código poderá acarretar:

- **a)** Advertência verbal ou escrita;
- **b)** Suspensão de atividades temporária;
- **c)** Desligamento da equipe ou da associação;
- **d)** Encaminhamento para instâncias legais, quando constatada prática ilegal.

As medidas serão proporcionais à gravidade da infração, sempre respeitando os princípios de justiça restaurativa, escuta e responsabilização ética.

Em qualquer dos casos, o Comitê de Ética e Antidiscriminação poderá recomendar, adicionalmente, a instalação de sessões conciliatórias.

A medida disciplinar prevista no item 8.a) deste Código somente poderá ser aplicada uma vez, sendo que, em caso de reincidência, somente as medidas dos itens 8.b), 8.c) e 8.d) serão aplicáveis.

9. TERMO DE COMPROMISSO E ADESÃO

Todas **as pessoas colaboradoras** do Coletivo deverão firmar o termo de compromisso, constante do Anexo I deste Código, no qual declaram que tiveram acesso a uma cópia deste Código, possuem conhecimento e comprometem-se a zelar pela aplicação das suas disposições.

O Termo de Compromisso será objeto de renovação, acompanhando o biênio de alteração, para atualização e reciclagem das informações constantes neste Código de Ética.

10. ALTERAÇÕES E RECICLAGENS

Este Código de Ética é um instrumento vivo. Sua aplicação deve considerar o contexto e a escuta das pessoas envolvidas, prezando pelo cuidado e não pela punição automática.

Sua revisão será realizada sempre que necessário, por decisão de maioria simples da Assembleia Geral, com designação de comissão interna com ampla participação das pessoas colaboradoras do Coletivo.

O processo de revisão deverá ser realizado em sessenta dias úteis, com nova convocação da Assembleia Geral para deliberação, por maioria simples, de sua aprovação.

11. CONFIDENCIALIDADE E TRATAMENTO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

O Coletivo se preocupa com a proteção de informações confidenciais de todas as pessoas colaboradoras, parceiras e beneficiárias e se compromete a tratá-las de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados..

Quaisquer informações que não sejam de domínio público (como resultados financeiros, aquisições ou aliencações potenciais, perda ou celebração de um contrato importante, litígios em andamento, questões de saúde física ou psicológica) devem ser protegidas independentemente de contrato ou obrigação formal de confidencialidade.

Os dados pessoais e confidenciais devem ser usados de modo legítimo e para o propósito específico para o qual a informação foi colhida ou recebida. Os dados devem ser armazenados somente pelo tempo necessário para o propósito para o qual são operados, sem prejuízo de disposição específica de lei.

A proteção de dados pessoais é oferecida de forma integral quanto aos titulares das informações armazenadas, bem como estes possuem o direito de controlar a sua manutenção.

12. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

Este Código foi aprovado pela Diretoria do Coletivo e apresentado em 24 de setembro de 2025 para a Assembleia Geral, data de início de sua vigência.