

CÓDIGO DE CONDUTA



1. Apresentação

Este Código de Conduta tem por princípios a transparência, a ética, o interesse público e o respeito à diversidade. Esperamos que esses princípios direcionem a atividade dos profissionais do Instituto Porvir (voluntários ou contratados) e das pessoas e organizações com as quais nos relacionamos (prestadores de serviço, fornecedores, parceiros, audiência, fontes, anunciantes e apoiadores).

O comprometimento com esses princípios é uma condição para alcançarmos o objetivo do Instituto Porvir, que é o de impulsionar transformações que garantam qualidade, equidade e contemporaneidade para a educação brasileira. Por isso, as condutas aqui apresentadas devem ser cumpridas por todos os indivíduos envolvidos com a nossa organização.

2. Nossa visão

Acreditamos que a escola precisa se transformar para se conectar com as características dos estudantes e prepará-los para os desafios do mundo contemporâneo.

Defendemos uma educação que promova o desenvolvimento integral dos estudantes, abrangendo todas as suas dimensões: intelectual, emocional, cultural, física e social.

3. O que fazemos e como fazemos

Informamos, inspiramos e colaboramos com educadores comprometidos em promover transformações na educação.

4. Nosso ambiente de trabalho

O Porvir preza por um ambiente de trabalho diverso, acolhedor e que promova o bom relacionamento entre as pessoas. Situações de constrangimento, assédio, abuso, ameaça ou agressividade de qualquer natureza não são toleradas. Comportamentos inapropriados devem ser reportados à liderança ou denunciados pelo canal ouvidoria@porvir.org.

Um ambiente de trabalho saudável só é possível com a cooperação de todos(as) os(as) profissionais, que devem sempre agir de forma ética.

Acordos, prazos e horários devem ser respeitados. Críticas em um trabalho coletivo são sempre bem-vindas, desde que imbuídas de espírito de colaboração. Devem ser dirigidas, preferencialmente, às lideranças de área, de maneira reservada e orientadas ao aperfeiçoamento de processos ou resolução de problemas.



Toda a equipe é responsável pela boa reputação, pelos produtos e pela imagem pública do Porvir. Temos um trabalho essencialmente coletivo, mas o respeito à hierarquia é condição para o bom funcionamento do Porvir.

Quem está na liderança deve tomar decisões e ser responsável por elas, mas não deve deixar de ouvir a opinião de colegas de qualquer nível hierárquico, nem os constranger a silenciar a respeito do que quer que seja. Todos são encorajados a dar ideias e buscar soluções criativas e inovadoras.

Os recursos do Porvir devem ser usados sempre com foco na redução de custos e de impactos socioambientais;

É preciso agir com cortesia, respeito e comportamento antidiscriminatório e antiassédio, zelando pela individualidade de cada um, independentemente de aparência física, situação familiar, gênero, identidade, estado civil, sexo, orientação sexual, língua materna, idade, capacidade/deficiência, raça e/ou etnia, nacionalidade, condição socioeconômica, opinião política, religião ou falta dela e qualquer outra dimensão da diversidade;

O Porvir não tolera:

- Violência e ameaças de violência, sejam *online* ou *off-line*, incluindo, mas não se limitando a, incitação à hostilidade contra qualquer indivíduo, colaborador ou não do Porvir, incentivo a autoagressão e post com discurso de ódio ou ameaça pública com informações de identificação pessoal de outras pessoas (*doxxing*) *online*;
- Assédio e importunação sexual, com contato físico ou avanço sexual inoportunos, o que inclui: piadas sexistas, machistas, homofóbicas, transfóbicas, racistas ou de qualquer natureza ofensiva; imagens e comentários sexualizados e/ou ofensivo em interações, comunicações ou materiais de apresentação, toques inadequados, tocar uma pessoa sem permissão, incluindo áreas sensíveis, como cabelo, a barriga de mulheres grávidas, tatuagens, dispositivo de mobilidade (cadeira de rodas, bengalas, próteses, etc.), bloquear fisicamente ou intimidar uma pessoa, contato físico ou contato físico simulado (por exemplo, mensagens, e-mails com insinuação sexual e/ou ofensivos), compartilhamento e a distribuição de imagens/ texto sexualizados e/ou ofensivos.
- Uso de comunicação violenta como insulto, humilhação e menosprezo, linguagem prejudicial, discriminatória, pejorativa ou ofensiva;

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho e na entrada do Porvir ou em atividades institucionais em estado de embriaguez (exceto em eventos institucionais, desde que não represente mal comportamento ou constrangimentos para a organização).

É também proibido o uso de drogas e fumíferos (cigarro, cigarrilha, cachimbo, charutos e derivados ou correlatos) nas dependências do Porvir, conforme Lei federal nº 9.294/1996 e Lei estadual nº 13.541/2009, bem como a permanência de colaboradores do time e terceiros em estado alterado pelo uso dessas substâncias.

Exceto por profissionais expressamente autorizados, não é permitido o uso de quaisquer armas de fogo ou de outra espécie nas dependências do Porvir.

5. Relacionamentos entre colegas

É natural que o convívio num ambiente saudável gere aproximação entre os(as) profissionais, que podem passar de colegas de trabalho a amigos(as). Os laços afetivos, no entanto, não devem interferir na relação profissional, nem afetar o respeito à hierarquia ou abrir espaço para favorecimentos de qualquer ordem. Relações amorosas entre colegas podem prejudicar seu relacionamento profissional, criar situações de conflito de interesse ou mesmo interferir no ambiente de trabalho de todos(as). Por essa razão, o Porvir precisa ser informado e deve agir de modo a evitar prejuízo à atuação e ao ambiente profissional.

6. Canais para reportar conduta inapropriada

O Porvir encoraja todos os colaboradores a reportarem condutas que lhes pareçam inapropriadas. As lideranças têm o compromisso de tomar conhecimento, avaliar a situação e agir para fazer cessar tais condutas, promovendo um ambiente de trabalho diverso e acolhedor, adequado ao bom relacionamento interpessoal. Idealmente, a comunicação de uma conduta inapropriada deve ser feita pelo(a)

colaborador(a) preferencialmente diretamente à sua própria liderança ou, não sendo essa possível por envolver essa liderança, por meio do canal ouvidoria@porvir.org.

7. Combate a práticas de assédio e abuso de poder

O Porvir não admite práticas de assédios, tais como sexual, econômico e moral ou situações que configurem intimidações ou ameaças no relacionamento entre colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico.

Assédio Moral no trabalho é entendido como a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Seguindo a definição da Organização das Nações Unidas, a Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Porvir assume que:

- "Exploração sexual" é todo o abuso ou tentativa de abuso de uma situação de vulnerabilidade, uma relação de poder desigual ou uma relação de confiança com fins sexuais, incluindo, entre outros, a obtenção de benefícios econômicos, sociais ou políticos da exploração sexual de outra pessoa.
 - "Abuso sexual" é todo o atentado ou ameaça de atentado físico de natureza sexual, cometido por meio da força física ou da coerção, ou em situação de desigualdade. Isto inclui a exploração e os abusos sexuais sem contato físico e através da internet.
- 1) Conforme a política interna contra abuso e exploração sexual do Porvir: a exploração e os abusos sexuais cometidos pela equipe do Porvir ou por terceiros constituem graves erros de conduta e, portanto, podem constituir fundamento para a rescisão do contrato, estando sujeito, inclusive, a procedimentos criminais cabíveis conforme o caso.
 - 2) É proibida a relação sexual com menores (pessoas com menos de 18 anos), independentemente da idade de maioridade ou idade de consentimento estabelecida localmente. Alegar desconhecimento da verdadeira idade do menor não é uma defesa válida.
 - 3) É proibido trocar dinheiro, emprego, mercadorias ou serviços por sexo no âmbito profissional, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhantes, degradantes ou exploradoras.

- 4) É proibida qualquer relação sexual entre a equipe do Porvir ou terceiros com pessoas que se beneficiem de projetos ou ações realizadas pela Porvir, porque envolve a utilização imprópria de uma posição de poder. Qualquer pessoa do time Porvir que suspeite do envolvimento de um colega de trabalho ou não, em ato de exploração ou abusos sexuais, deve reportar as suas suspeitas ou preocupações através dos mecanismos de denúncia estabelecidos pela organização.
- 5) A equipe do Porvir tem a obrigação de criar e manter um ambiente que evite a exploração e os abusos sexuais e promova a implementação de seu código de conduta. Os diretores de todos os níveis são particularmente responsáveis por apoiar e promover sistemas que mantenham esse tipo de ambiente.

Portanto, assumimos o compromisso explícito e irrevogável de tolerância zero sobre todas as ações e comportamento da equipe que firam tais princípios e qualquer transgressão será punida institucionalmente e encaminhada aos órgãos públicos competentes.

8. Nossa política de diversidade

O Porvir reconhece que a diversidade de suas equipes impacta positivamente o nosso trabalho. Quanto mais diversa for a equipe e seus parceiros — em termos de gostos, crenças, tendências políticas, raça, etnia, gênero, idade, orientação sexual, origens social e geográfica — mais plural será a produção dos conteúdos e o desenvolvimento de projetos pelo Porvir.

O compromisso com a diversidade começa com o diagnóstico; passa pela construção de processos seletivos que considerem raça, etnia, gênero, idade, orientação sexual, origem social e geográfica; e inclui o apoio ao desenvolvimento profissional para que todos(as) tenham iguais condições de progredir na carreira e exercer cargos de liderança.

Além disso, o Porvir não tolera:

- Desrespeito a qualquer direito fundamental do ser humano, como à diversidade (incluindo de opiniões, crenças e ideias);
- Desrespeito a pessoas com deficiência, seja ela física, visual, auditiva, intelectual, psicossocial e/ou múltipla.

Todas as pessoas relacionadas ao Porvir assumem o compromisso de promover a igualdade e harmonia entre as pessoas de diferentes sexos, etnias, convicções políticas, nacionalidades, faixas etárias, orientações sexuais, raças, religiões, cores, idades, condições especiais e os portadores de qualquer deficiência, praticando a tolerância e integração, e buscando a harmonia em seu ambiente de trabalho.

9. Conflito de interesses

O(a) colaborador(a) deve antecipar e evitar toda situação de conflito de interesses. Caso tenha relações com fontes, parceiros, clientes, anunciantes, que possam limitar sua autonomia de decisão ou atuação, o(a) profissional deve informar o conflito de interesse à liderança.

Presentes ou privilégios, inclusive viagens a convite, não devem interferir no cumprimento do trabalho e precisam ser informados à gestão, que decidirá sobre aceitá-los ou não.

Participar de processos decisórios de contratações e/ou parcerias com empresas e/ou organizações as quais tenham, como sócios ou dirigentes, pessoas com quem mantenham relação de parentesco natural (vínculo sanguíneo) ou civil (vínculo decorrente de um fato jurídico, como o casamento), não serão permitidas.

Nenhum membro do Porvir deve obter vantagens pessoais a partir de informações obtidas no trabalho.

Acessos concedidos à imprensa não podem ser usados pelos(as) colaboradores(as) do Porvir para outros fins que não a produção de conteúdo jornalístico.

10. Proibição à prática de corrupção e de suborno

Os atos de corrupção são expressamente vetados pelo Porvir.

Nossos colaboradores não podem oferecer, prometer ou dar qualquer coisa de valor, sua ou do Porvir, direta ou indiretamente, para qualquer pessoa – incluindo parceiros e agentes de governo ou autoridade, nacional ou internacional –, com os quais o Porvir tenha se relacionado, esteja se relacionando ou possa vir a se relacionar, para assegurar vantagem imprópria para si, para o Porvir ou para outrem.

Quaisquer despesas com patrocínio político são expressamente vetadas;

Qualquer pessoa do Porvir não pode dificultar ou intervir em fiscalização realizada por agentes ou órgãos públicos, bem como não pode fraudar, manipular ou impedir licitações e contratações, de qualquer tipo, relacionados a órgãos governamentais em qualquer instância, ou a obtenção de licenças, autorizações ou permissões perante órgãos públicos.

Sempre que necessário, qualquer pessoa relacionada ao Porvir deverá comunicar formalmente à Diretoria quando determinada situação e/ou operação contrariar as limitações estabelecidas ou apresentar indícios ou traços de ilicitude, para que as medidas adequadas sejam tomadas.

Quaisquer despesas com doações devem ser aprovadas pela Diretoria, sendo vedada a destinação de recursos para custear as práticas de ilícitos.