

CÓDIGO DE CONDUTA



Instituto **SoudaPaz**

A paz na prática

SOU DA PAZ
PROJECTS THROUGHOUT
THE LIFECYCLE OF
THE WEAPON

ORGANIZATIONAL STRUCTURE
AND INTERNAL PROCESSES

71%
of violent deaths involve
firearms

MANUFACTURING

A continuous study of 100
factories for the tracking of
weapons and ammunition



SALES

Investigation of sales channels
throughout the lifecycle of
the weapon

A EXPORTS

Investigation of the export
of weapons and ammunition
throughout the lifecycle of
the weapon

Investigation of the import
of weapons and ammunition
throughout the lifecycle of
the weapon

Investigation of the use of
weapons and ammunition
throughout the lifecycle of
the weapon

Investigation of the
destruction of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
storage of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
transport of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
maintenance of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
repair of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
disposal of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
use of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
storage of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
transport of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
maintenance of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
repair of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
disposal of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
use of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
storage of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
transport of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
maintenance of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
repair of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
disposal of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
use of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

Investigation of the
storage of weapons and
ammunition throughout the
lifecycle of the weapon

DE ONDE VÊM AS
ARMAS DO CRIME
APREENDIDAS NO NORDESTE?



02
MOR
AGR
MOR
COM
FOGG

SUMÁRIO

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1. | PARA QUE SERVE ESTE CÓDIGO? | 03 |
| 2. | A QUEM ESTE CÓDIGO SE APLICA? | 03 |
| 3. | AFINAL, O QUE É O SOU DA PAZ? | 03 |
| 4. | RESPEITO E DIVERSIDADE | 04 |
| 5. | ASSÉDIO MORAL E SEXUAL | 05 |
| 6. | PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE | 05 |
| 7. | CONFLITO DE INTERESSES | 05 |
| 8. | PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES | 06 |
| 9. | DIREITOS, DEVERES E PROIBIÇÕES | 06 |
| 10. | MANIFESTAÇÕES PÚBLICAS | 08 |
| 11. | ATUAÇÃO NAS REDES SOCIAIS | 08 |
| 12. | USO DAS MARCAS DO SOU DA PAZ | 08 |
| 13. | RELAÇÃO COM DOADORES, PATROCINADORES E CONTRATANTES | 09 |
| 14. | RELAÇÃO COM FORNECEDORES | 09 |
| 15. | RELAÇÃO COM GOVERNOS E AUTORIDADES PÚBLICAS | 10 |
| 16. | RELAÇÃO COM PARTIDOS POLÍTICOS E CAMPANHAS ELEITORAIS | 10 |
| 17. | INSTÂNCIAS DE ACOMPANHAMENTO | 10 |
| 18. | CANAIS DE COMUNICAÇÃO | 11 |
| 19. | DÚVIDAS RELACIONADAS A ESTE CÓDIGO? | 11 |
| 20. | O QUE FAZER EM CASO DE SUSPEITA DE VIOLAÇÃO DESTE CÓDIGO? | 11 |

1. Para que serve este Código?

Este Código tem o objetivo de ajudar as pessoas, que compõem a equipe do Sou da Paz, a saberem como devem atuar para que estejamos sempre em alinhamento às exigências legais e estatutárias e aos adequados padrões éticos de comportamento.

2. A quem este Código se aplica?

Este Código se aplica à **todas as pessoas que colaboram internamente com o Sou da Paz**, assim considerados: associados, conselheiros, diretores, empregados e voluntários da organização. Ele também deve ser observado, na máxima extensão possível, por consultores, pesquisadores, fornecedores de bens ou serviços e beneficiários dos projetos do Sou da Paz (os **colaboradores externos**).

A aplicação deste Código não se limita às práticas presenciais, abrangendo também as condutas realizadas por meios digitais.

É importante que o [Estatuto Social](#) do Sou da Paz também seja lido. Esse documento complementa o Código e pode ser encontrado no site do Sou da Paz: www.soudapaz.org.

3. Afinal, o que é o Sou da Paz?

O Sou da Paz é uma **organização da sociedade civil**, sem fins lucrativos, político-partidários ou religiosos, que tem como missão **contribuir para a efetivação de políticas públicas de segurança e prevenção da violência, pautadas por valores de democracia, justiça social e direitos humanos**. Para alcançar esse objetivo, buscamos mobilizar a sociedade e o Estado, além de implementar e difundir práticas inovadoras nessa área.

O Sou da Paz se compromete com o cumprimento de toda legislação nacional, como as normas referentes à conduta responsável de pessoas jurídicas e ao combate da corrupção.

4. Respeito e diversidade

O Sou da Paz compartilha da visão de que os seres humanos são livres e iguais em dignidade e direitos. **Todas as pessoas merecem respeito**, independentemente de suas características, condições ou preferências pessoais.

Reconhecendo as **desigualdades estruturais** presentes em nossa sociedade e os efeitos deletérios que estas geram sobre cada pessoa e sobre a coletividade – em especial as desigualdades baseadas em gênero, orientação sexual, raça, origem, etnia, idade, crença religiosa, filiação político-partidária ou sindical, condição socioeconômica, capacidades físicas e intelectuais ou qualquer outra condição pessoal –, nos comprometemos com a **promoção de um ambiente de trabalho equitativo, em que todas as pessoas se sintam respeitadas e valorizadas**.

Além disso, buscaremos **promover ativamente a diversidade na equipe e em todas as frentes de atuação do Sou da Paz**, adotando medidas para a inclusão de pessoas que integram grupos sub-representados.

Não toleramos nenhuma forma de racismo, preconceito ou discriminação referente a gênero, orientação sexual, raça, origem, etnia, idade, crença religiosa, filiação político-partidária ou sindical, condição socioeconômica, capacidades físicas e intelectuais ou qualquer outra condição pessoal. Entre as formas de discriminação, destacam-se:

- tratamento diferenciado em prejuízo de pessoas que integram grupos tradicionalmente discriminados;
- exclusão infundada de atividades e oportunidades;
- comentários, mensagens, brincadeiras ou piadas pejorativas;
- observações sobre características pessoais, como cor da pele, cabelo ou voz;
- uso de poder para atribuir vantagem ou desvantagem a outro indivíduo;
- recusa à utilização do nome social ou da retificação do registro civil de pessoas trans e travestis.

Se você foi vítima ou teve conhecimento de algum episódio desses envolvendo colaboradores do Sou da Paz, comunique-nos imediatamente através do canal indicado no [item 18](#).

5. Assédio moral e sexual

Assédio moral é o processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana da pessoa, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho.

Já o **assédio sexual** é a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, concretizada em palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. O assédio sexual é caracterizado como crime em nosso Código Penal (art. 216-A).

Ambos os tipos de assédio podem afetar qualquer pessoa, independentemente de gênero ou orientação sexual, e podem ser praticados por qualquer pessoa, inclusive entre indivíduos do mesmo gênero. É crucial manter o respeito e a dignidade no ambiente de trabalho, evitando comportamentos que possam ser interpretados como assédio.

6. Pessoas em situação de vulnerabilidade

É nossa prioridade proteger indivíduos em situação de vulnerabilidade, como crianças, adolescentes e adultos que devido a idade, doença, deficiência ou contexto social, estão mais expostos a abusos. Comprometemo-nos a tomar todas as medidas possíveis para prevenir danos a essas pessoas em nossos programas, projetos e ações.

7. Conflito de interesses

Os colaboradores devem resguardar os interesses do Sou da Paz, atuando sempre da forma mais vantajosa à instituição.

Ocorre um **conflito de interesses** quando uma pessoa colaboradora, por qualquer motivo (familiar, acadêmico, profissional, comercial, político ou de qualquer outra natureza), possui também um interesse pessoal em determinado assunto sob sua responsabilidade no Sou da Paz.

Caso se encontre em uma situação de conflito, você deve:

- reconhecer e declarar o conflito imediatamente;
- abster-se de participar em qualquer discussão ou decisão relacionada;
- informar e seguir as orientações de seu superior ou envolver o Comitê de Ética, se necessário.

A clareza sobre conflitos de interesse é crucial para manter a integridade e a confiança dentro da nossa organização. Decisões ou ações que não respeitem essas orientações podem ser anuladas e sujeitas a sanções.

8. Proteção de informações

São consideradas **sigilosas** quaisquer informações que digam respeito às diretrizes, estratégias, exposições, programas, projetos, funcionamento, organização ou desempenho do Sou da Paz que ainda não tenham sido liberadas para divulgação pública, ou que contenham dados relativos à intimidade ou vida privada de pessoas, sem prejuízo de outras que vierem a ser assim classificadas. Portanto:

- a) não retransmita, divulgue ou, por qualquer outra forma ou meio, torne informações sigilosas acessíveis a pessoas não autorizadas;
- b) não utilize, grave ou realize cópia das informações sigilosas a que tiver acesso para benefício próprio ou de terceiros, presente ou futuro;
- c) zele pelo adequado armazenamento e compartilhamento de documentos e outros materiais que contenham informações sigilosas que lhe tenham sido disponibilizadas apenas nos meios e com as pessoas previamente autorizadas.

O manuseio impróprio dessas informações pode levar a violações legais, como quebras de contrato ou infrações à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, além de comprometer a segurança das pessoas e das instalações.

9. Direitos, deveres e proibições

São **direitos** das pessoas colaboradoras do Sou da Paz, sem prejuízo de outros estabelecidos neste Código, em outras normas internas ou na legislação:

- a) ser tratado com respeito por todos os demais colaboradores do Sou da Paz, independentemente do nível hierárquico;

- b) exercitar suas crenças e manifestar suas opiniões livremente;
- c) atuar em ambiente livre de qualquer forma de preconceito, racismo ou discriminação, assédio moral ou sexual;
- d) apresentar críticas e sugestões que contribuam para o aperfeiçoamento do Sou da Paz, sem receio de sofrer qualquer tipo de represália;
- e) consultar o Comitê de Ética sobre a conformidade jurídica e/ou ética de qualquer conduta, seja ela hipotética ou consumada, bem como denunciar atitudes contrárias às normas deste Código.

São **deveres** dos colaboradores do Sou da Paz, sem prejuízo de outros estabelecidos neste Código, em outras normas internas ou na legislação:

- a) tratar todas as pessoas com respeito e cortesia nas interações relacionadas às suas atribuições, visando criar um ambiente de trabalho que seja respeitoso, agradável, transparente, colaborativo, propício ao aprendizado e que promova a igualdade entre todos;
- b) atuar com lealdade ao Sou da Paz, prestigiando-o sempre que possível e zelando pelo bom andamento dos projetos e iniciativas da organização;
- c) declarar e abster-se em situações de conflito de interesses;
- d) proteger as informações sigilosas;
- e) agir prontamente diante de possíveis violações deste Código.

É **proibido** aos colaboradores do Sou da Paz, entre outras condutas previstas neste Código, em outras normas internas ou na legislação:

- a) adotar ou compactuar com comportamentos discriminatórios;
- b) utilizar ou emprestar, em proveito próprio ou de terceiros, a marca, instalações, bens ou serviços do Sou da Paz, sem o conhecimento e aprovação;
- c) receber vantagens pessoais por funções exercidas, exceto brindes de cortesia até R\$ 300;
- d) omitir-se no exercício ou proteção dos interesses e direitos do Sou da Paz.

10. Manifestações públicas

Apenas o(a) Presidente do Conselho de Administração, o(a) Diretor(a) Executivo(a), colaboradores com funções de representação externa e aqueles designados por estes podem se pronunciar oficialmente em nome da organização. Ao representar o Sou da Paz, certifique-se de que suas declarações reflitam os posicionamentos institucionais, baseando-se em documentos oficiais. Evite expressar opiniões pessoais que possam ser interpretadas como posições da organização.

Se tiver críticas à organização, apresente-as internamente a seu superior, à Diretoria Executiva ou ao Conselho Diretor. Nas suas manifestações públicas, procure sempre valorizar a imagem do Sou da Paz.

11. Atuação nas redes sociais

Você é livre para expressar suas opiniões pessoais em redes sociais pessoais, como Facebook, Instagram, LinkedIn e Twitter. Contudo, ao usar essas plataformas:

- a) fale sempre em nome próprio, e não em nome do Sou da Paz;
- b) é aconselhável que seu perfil indique claramente que as opiniões expressas são pessoais;
- c) evite identificar-se pelo cargo que ocupa no Sou da Paz para não dar a impressão de que suas postagens representam a organização;
- d) mesmo agindo em nome próprio, lembre-se de que suas ações podem refletir na imagem do Sou da Paz. Portanto, utilize as redes sociais de maneira ética e cuidadosa.

12. Uso das marcas do Sou da Paz

Colaboradores internos poderão fazer uso das **marcas, logotipos, textos ou outra propriedade intelectual do Sou da Paz** exclusivamente para o cumprimento de suas funções institucionais, sempre em interesse do próprio Sou da Paz.

Os materiais públicos produzidos pelo Sou da Paz, como relatórios, manuais ou vídeos, poderão ser livremente utilizados e difundidos por qualquer pessoa física ou jurídica, contanto que para fins não comerciais e reconhecendo sempre a autoria.

A utilização da propriedade intelectual do Sou da Paz por colaboradores externos e terceiros em materiais próprios deverá ser **previamente autorizada, por escrito**, pelo Sou da Paz e observar a política de identidade visual da organização.

13. Relação com doadores, patrocinadores e contratantes

Toda a equipe deve prezar pela manutenção de **relações republicanas, transparentes e objetivas** nas interações com financiadores e eventuais parceiros do setor público e do setor privado.

Não aceitamos doações, patrocínios ou apoio de pessoas ou organizações que:

- a) constem do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão (“Lista Suja”);
- b) tenham sido condenados por crimes resultantes de qualquer forma de preconceito, racismo ou discriminação, violência doméstica ou, ainda, crimes ambientais;
- c) atuem na indústria ou comércio de armas e munições;
- d) tenham objetivos, atuem ou defendam posições conflitantes com a missão ou valores do Sou da Paz, a critério do Comitê de Ética.

Preservamos a autonomia dos nossos projetos, recusando qualquer interferência externa nos rumos da organização.

14. Relação com fornecedores e prestadores de serviço

A contratação de obras e a aquisição de bens ou serviços é realizada segundo parâmetros de mercado, com vistas a selecionar a **proposta globalmente considerada a mais vantajosa para o Sou da Paz**, considerando critérios financeiros e técnicos.

Todos os contratos devem conter **cláusula** pela qual o fornecedor declara ter pleno conhecimento e compreensão deste Código de Conduta, compromete-se a cumpri-lo na máxima extensão possível e reconhece que a violação das normas aqui dispostas constitui inadimplemento contratual.

A contratação de familiares de colaboradores ou de empresas em que estes tenham participação significativa (mais de 10%) é permitida somente em casos excepcionais e com autorização escrita da Diretoria Executiva.

15. Relação com governos e autoridades públicas

O Sou da Paz mantém relações éticas, eficientes e transparentes com governos e autoridades públicas em todos os níveis e poderes, sempre em conformidade com políticas públicas afins e formalizadas por instrumentos jurídicos adequados.

É estritamente proibido sugerir, prometer ou oferecer vantagens financeiras ou qualquer outra forma de benefício a representantes governamentais ou suas conexões.

Colaboradores que assumam cargos de agente político ou de direção em entidades públicas com as quais o Sou da Paz mantenha parcerias serão automaticamente licenciados, com suspensão de vencimentos e direitos na organização, para preservar nossa independência.

16. Relação com partidos políticos e campanhas eleitorais

O Sou da Paz é uma instituição apartidária e **não participa, de nenhum meio ou forma, de campanhas de interesse político-partidário ou eleitoral.**

Enquanto colaboradores têm o direito de se engajar politicamente em sua vida privada, devem evitar qualquer atividade político-partidária durante o trabalho, nas instalações, eventos ou utilizando equipamentos da organização.

Membros do Conselho Diretor, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal serão licenciados de suas funções ao assumirem cargos de direção em partidos políticos ou se tornarem candidatos a cargos eletivos.

17. Instâncias de acompanhamento

O Sou da Paz assegura a implementação de seu Código de Conduta através de duas instâncias principais: o Comitê de Ética e o Comitê de Equidade.

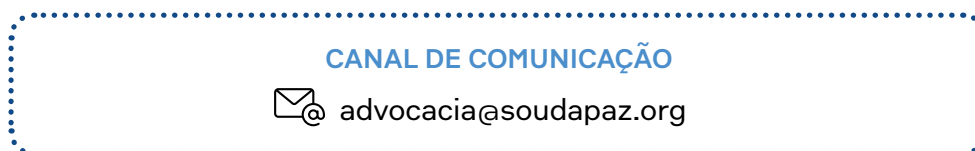
O **Comitê de Ética**, apoiado pela Diretoria Executiva e outras equipes, é composto por três membros de renome em questões jurídicas ou éticas, escolhidos pelo Conselho Diretor para mandatos renováveis de dois anos, considerando critérios de equidade de gênero e racial. Este Comitê é responsável por monitorar a aplicação do Código e apresentar relatórios anuais de melhorias ao Conselho.

Já o **Comitê de Equidade** é uma peça-chave na implementação do Código de Conduta, com um foco especial na promoção da equidade tanto dentro da organização quanto em suas atividades externas. Formado por colaboradores internos nomeados pela Diretoria Executiva, o Comitê é encarregado de propor políticas que assegurem um ambiente de trabalho respeitoso e produtivo. Além disso, atua como um espaço de acolhimento, onde colaboradores podem expressar preocupações e reportar condutas inadequadas em um ambiente seguro e receptivo.

18. Canais de comunicação

Você pode entrar em contato com quaisquer das instâncias de acompanhamento do Código pelo email. A sua identidade será mantida sob sigilo.

Este email é gerenciado externamente pelo escritório de advocacia do Sou da Paz, que direcionará a mensagem ao Comitê de Ética ou ao Comitê de Equidade, conforme a situação. Se alguma mensagem envolver os próprios integrantes do Comitê de Ética, o escritório a encaminhará ao(à) Presidente do Conselho Diretor, outro(a) conselheiro(a) ou associado(a) que não tenha interesses conflitantes no caso.



19. Dúvidas relacionadas a este Código?

Encorajamos todos os colaboradores a esclarecerem qualquer dúvida sobre a adequação de condutas, sejam elas hipotéticas ou já realizadas, com o Comitê de Equidade.

20. O que fazer em caso de suspeita de violação deste Código?

Se você foi vítima ou tomou conhecimento de uma possível violação das normas deste Código, tente resolver a questão através de um diálogo aberto e respeitoso com as partes envolvidas. Caso o diálogo não seja possível ou não resolva o problema, reporte a situação ao seu gestor direto ou ao Comitê de Equidade.

Se não se sentir confortável em discutir a questão com as partes envolvidas ou seu gestor, ou se o problema persistir, encaminhe uma denúncia ao Comitê de Ética através do canal geral de comunicação indicado acima. Descreva os eventos

detalhadamente e inclua quaisquer documentos relevantes como provas. Sua identidade será mantida em sigilo.

O Comitê de Ética revisará a denúncia e poderá arquivar aquelas que não apresentem evidências suficientes de uma infração. Denúncias anônimas sem indícios claros também poderão ser arquivadas.

Caso a denúncia seja aceita, será iniciada uma investigação confidencial, conduzida pelo Comitê de Ética com possível apoio do Comitê de Equidade ou de um profissional externo. O processo incluirá entrevistas com o denunciante e o acusado, que poderão participar das discussões para esclarecimentos.

Medidas emergenciais poderão ser tomadas se necessárias, e o processo deverá ser concluído em até 90 dias.

Dependendo dos resultados, serão tomadas providências para responsabilizar os envolvidos, reparar as vítimas e prevenir futuras ocorrências. As medidas podem variar de apoio psicológico e realocação de equipe até desligamento dos envolvidos, dependendo da gravidade da situação.

São Paulo, 02 de abril de 2024.