

# Código de Conduta

## da Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.

Como uma organização da Igreja Protestante, a Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (EWDE, Organização Protestante para a Diakonie e o Desenvolvimento) realiza as tarefas da Associação Diacônica Federal, do Serviço de Desenvolvimento, da ajuda interconfessional mundial e da ajuda humanitária. Nossa missão é cumprida através da Diakonie Deutschland, Brot für die Welt (Pão para o Mundo) e Diakonie Katastrophenhilfe. Nós atuamos juntos numa só voz em prol das pessoas que sofrem devido a necessidades, pobreza e injustiça na Alemanha e em todo o mundo.

**Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.**

---

Diakonie Deutschland  
Brot für die Welt  
Diakonie Katastrophenhilfe

Caroline-Michaelis-Straße 1  
10115 Berlin  
Alemanha  
Tel +49 30 65211 0  
Fax +49 30 65211 3333

[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)  
[www.brot-fuer-die-welt.de](http://www.brot-fuer-die-welt.de)  
[www.diakonie-katastrophenhilfe.de](http://www.diakonie-katastrophenhilfe.de)

Berlin, novembro de 2019, 1ª edição

“Tudo o que fizerem,  
seja em palavra seja em ação,  
façam-no em nome do Senhor Jesus.”



(Colossenses, 3:17a)

## Esclarecimento da Diretoria Executiva

Nossa meta é um mundo justo, sem fome e sem pobreza, no qual todos tenham a chance de viver uma vida digna. Atuamos em prol de pessoas desfavorecidas e entendemos nossa missão como a prática do amor ao próximo. Os/As colaboradores(as) da EWDE são o coração da nossa organização. Queremos oferecer-lhes um ambiente de trabalho no qual a autodeterminação, a franqueza e a crítica construtiva sejam bem-vindas. Nossos(as) colaboradores(as) trabalham diariamente com pessoas e organizações parceiras da Alemanha e de todo o mundo realizando diversas tarefas. Os princípios descritos no presente Código de Conduta formam o âmbito da nossa ação conjunta. A conformidade com as regras aqui formuladas é de central importância para o sucesso e para os valores fundamentais da nossa organização.

### 1. Definição de metas

O presente Código de Conduta tem o objetivo de apoiar a Diretoria Executiva, a gestão e os(as) colaboradores(as) da EWDE a tomarem decisões éticas e legalmente irrepreensíveis<sup>1</sup>. O Código de Conduta da EWDE é complementado por políticas, estratégias, guias e outros documentos internos específicos referentes a temas selecionados. O Código de Conduta é a expressão da nossa disponibilidade de lidar com os riscos envolvidos no nosso trabalho com o maior cuidado possível.

### 2. Escopo

Este Código de Conduta é vinculante para a Diretoria Executiva, toda a gestão e todos(as) colaboradores(as) da EWDE em todo o mundo e é parte integrante dos contratos de trabalho. Além disso, os princípios do Código de Conduta são válidos para colaboradores(as) com contratos de trabalho locais, consultores, técnicos e voluntários e não parte integrante dos contratos correspondentes. Os princípios aqui formulados se estendem aos nossos convênios de cooperação com organizações parceiras e em nossas diretrizes de licitação referentes a prestadores de serviços.

### 3. Localização teológica

*“Tudo o que fizerem, seja em palavra seja em ação, façam-no em nome do Senhor Jesus.”*  
(Colossenses, 3:17a)

Como uma organização da Igreja Protestante, compartilhamos a crença fundamental da tradição cristã de que fé, vida e ação formam uma unidade. Nossa missão consiste em sermos testemunha, manifestação e instrumento do amor incondicional de Deus pela sua criação, em especial pelos pobres e marginalizados, e em contribuirmos para que estes vivam vidas dignas. Isso se reflete em uma conduta que afirma a nossa missão mediante reconhecimento e proteção incondicionais da dignidade do próximo. Independentemente da nossa maior ou menor afinidade com conteúdos

---

<sup>1</sup> No que segue, o termo “nós” serão entendido sempre como a Diretoria Executiva, a gestão e todos os colaboradores da EWDE. Quando uma regra se referir a grupos específicos de pessoas, estes serão explicitamente nomeados.

específicos da fé protestante, nós nos confessamos leais ao mandato eclesiástico da nossa organização. Ademais, queremos viver e atuar em harmonia com os princípios aqui formulados, tanto no contexto do nosso trabalho, quanto além dele, na medida em que isso afetar nossa credibilidade e integridade profissionais. Nas diretrizes a seguir, o objetivo não é o perfeccionismo ou uma cultura de controle e condenação mútuas, mas sim orientações básicas para assegurar uma linha comum de credibilidade interna e externa.

#### 4. Os princípios da nossa atuação

A inviolabilidade da dignidade da pessoa humana, assim como os princípios da nossa diretriz de Integridade<sup>2</sup> são os nossos princípios orientadores. A fim de alcançar pessoas e apoiá-las em suas situações específicas, nós as abordamos com empatia, respeito e apreço.

Nós nos comprometemos com os seguintes princípios:

- Inviolabilidade da dignidade de todas as pessoas
- Defesa dos direitos humanos
- Respeito à diversidade de religiões, visões de mundo e culturas
- Participação e inclusão
- Prestação de contas e transparência
- Sustentabilidade social, ecológica e econômica
- Responsabilidade no exercício do poder e na gestão de recursos
- Respeito ao princípio do “do no harm”<sup>3</sup>
- Boa governança, conformidade e o “princípio dos quatro olhos”<sup>4</sup>
- Confiança e apreço

Nós atuamos em prol de estruturas promotoras de ações em conformidade com esses princípios. A concretização de padrões éticos e a implantação e manutenção de um sistema de comunicação de casos são parte disso. A gestão se compromete especialmente a atuar em defesa da integridade dos seus colaboradores/suas colaboradoras e, ao primeiro sinal de violação do Código de Conduta, posicionar-se de maneira clara. Juntos, construímos uma atmosfera que previne o abuso do poder concedido. As estruturas de relacionamento da cooperação para o desenvolvimento e da ajuda humanitária são, via de regra, caracterizadas por forte dependência e assimetrias de poder. Aqueles que atuam em nome da EWDE no estrangeiro arcam, enquanto representantes da EWDE, com uma responsabilidade especial de sustentar esses princípios e proteger a reputação da EWDE.

---

<sup>2</sup> Vide “Leitlinie Integrität des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung e. V.” (“Diretriz de Integridade da EWDE”; à disposição somente em alemão), aprovada pela Diretoria Executiva em sua sessão de 16/11/2017.

<sup>3</sup> “Do no harm” (“Não causar mal”) é um princípio fundamental da ajuda solidária e da ajuda de desenvolvimento. Por meio dele, as organizações avaliam se suas ações produzem resultados indesejados ou negativos.

<sup>4</sup> Este princípio diz que pelo menos duas pessoas devem participar de decisões importantes.

## 5. Proteção contra a discriminação

Nós promovemos a igualdade de todas as pessoas e atuamos no sentido de eliminar todas as desigualdades. Por conta disso, nós nos comprometemos a tratar todas as pessoas com respeito e reconhecimento.

Nós nos proibimos especialmente de toda forma de discriminação baseada em:

- atitudes racistas ou origem étnica atribuída (p. ex., descendência, cor da pele, língua);
- sexo;
- religião ou visão de mundo;
- deficiência;
- idade e
- orientação ou identidade sexual.

A Diretoria Executiva e a gestão da EWDE têm a obrigação fundamental de criar estruturas que impeçam tanto a discriminação direta quanto a indireta. Com discriminação *direta*, referimo-nos a regras, comportamentos ou medidas que prevejam de maneira explícita um tratamento desigual e que não possam ser objetivamente justificados<sup>5</sup>. O tratamento desigual pode ser aceitável se tiver o objetivo de compensar desvantagens sociais de grupos específicos. Com discriminação *indireta*, referimo-nos a regras ou medidas que, apesar de uma formulação neutra, são de fato discriminatórias.

Em decorrência de nosso abrangente trabalho com pessoas com deficiências, nós nos consideramos especialmente responsáveis por respeitar a diversidade das pessoas em termos de aptidões e limitações, assim como por eliminar barreiras e preconceitos contra elas<sup>6</sup>.

## 6. Proteção contra o assédio/abuso físico, psíquico e sexual

O assédio e o abuso físico, psíquico ou sexual representam um ataque contra a dignidade da pessoa humana.

Por isso, nós nos comprometemos a:

- Nunca violar a privacidade de terceiros através de proximidade corporal ou contato físico indevido (ou a ameaça de tal proximidade e contato), através de comentários impróprios de natureza sexual ou exibição/exposição de materiais pornográficos
- Em nenhuma circunstância, usar uma posição de poder para obter favores de natureza sexual
- Nunca trocar ofertas de trabalho ou bens por favores de natureza sexual. Especialmente colaboradores(as) atuantes na ajuda humanitária se comprometem a não iniciar relacionamentos de natureza sexual com pessoas de (potenciais) grupos-alvo.

---

<sup>5</sup> As razões podem ser derivadas do direito eclesiástico de autodeterminação.

<sup>6</sup> Vide “Declaração da Conferência Diakonie e Desenvolvimento para uma sociedade inclusiva e para a implementação da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das Pessoas com Deficiência” (à disposição somente em alemão).

- Abordar pessoas com deficiências com cuidado especial de maneira a não ultrapassar limites físicos e psíquicos.
- Nunca submeter ninguém a degradação, assédio ou exploração, nem ameaçar fazê-lo.

## 7. Proteção de crianças

Crianças são pessoas com menos de 18 anos de idade. Elas devem receber proteção especial.

Ao lidar com crianças nós nos comprometemos a respeitar as seguintes regras:

- Nunca praticar abuso através da nossa posição, do poder a nós atribuído pela nossa atividade ou da nossa influência sobre a vida e o bem-estar de crianças.
- Nunca bater em crianças ou lhes causar danos físicos de qualquer natureza.
- Nunca apoiar comportamentos ilegais, perigosos, negligentes e abusivos contra crianças; nunca usar expressões inadequadas, imorais ou abusivas.
- Nunca ajudar crianças em atos íntimos (como, por exemplo, acompanhá-las ao banheiro, durante o banho ou durante a troca de roupas) que eles possam realizar sozinhos, a menos que solicitado ou que seja necessário,
- Não iniciar relacionamentos com crianças que possam ser caracterizados como exploratórios ou abusivos; nunca abraçar, afagar, beijar ou tocar crianças de maneiras inadequadas ou culturalmente inapropriadas.
- Nunca realizar atividades sexuais com ou na presença de crianças; nunca fazer com que crianças realizem atividades sexuais ou com que terceiros realizem atividades sexuais com crianças.
- Nunca expor crianças a materiais pornográficos.
- Não adquirir, possuir, consumir ou distribuir pornografia infantil.
- Não sujeitar crianças a trabalhos caracterizados por perigo ou exploração; não expor crianças a trabalhos que prejudiquem seu desenvolvimento físico ou espiritual, ou que impeçam que eles compareçam à escola.
- Respeitar a dignidade e a esfera pessoal de crianças em fotos privadas. Não compartilhar fotos e vídeos privados em redes sociais sem autorização. Obter a autorização por escrito do(a) tutor(a) legal da criança antes da captura das imagens.

A EWDE dispõe de uma estratégia de proteção à criança que engloba todas as medidas de prevenção e gerenciamento de casos<sup>7</sup>.

## 8. Prevenção e combate à corrupção

Da confiança depositada em nós pelos nossos apoiadores e doadores/financiadores decorre a responsabilidade, assim como a obrigação legal, de usar os fundos que nos são disponibilizados de forma moderada e econômica para os nossos objetivos. Nossa “Diretriz de integridade” define a

---

<sup>7</sup> Vide Estratégia de Proteção de Crianças da EWDE. (Á disposição somente em alemão e inglês. As traduções em espanhol, francês e português estão sendo providenciadas.)

obrigação de colaborar para uma cultura de transparência e responsabilidade. Nós aspiramos a uma postura de integridade intransigente que possibilite uma atuação honesta e conforme as regras e o combate à corrupção. Em conformidade com isso, nós nos comprometemos a planejar e acompanhar cuidadosamente nossas doações.

Por consequência, na EWDE, assim como em todos os países<sup>8</sup> nos quais a EWDE atua, nós nos comprometemos a:

- Respeitar a justiça e as leis bem como as regras internas.
- Repudiar todas as formas de corrupção, tanto com detentores de cargos públicos quanto com pessoas da esfera privada.
- Proibir a solicitação, aceitação, oferta e instigação de subornos.

A essas obrigações acrescenta-se ainda a proibição de pagamentos ou presentes ilegais, e a concessão de vantagens ilegais a detentores de cargos públicos, organizações parceiras ou membras e parentes. Não realizar “pagamentos de facilitação” (pagamentos em dinheiro a detentores de cargos públicos com o objetivo de simplificar tarefas administrativas).

#### **a. Prevenção de conflitos de interesses**

Evitamos situações nas quais nossos relacionamentos pessoais ou interesses financeiros<sup>9</sup> possam entrar em conflito com os interesses da EWDE. Por isso, informamos nosso(a) superior(a) por escrito<sup>10</sup> (p. ex., por fax ou e-mail) e de maneira imediata e voluntária sobre transações jurídicas com pessoas próximas.

Isso é válido para:

- Contratos (p. ex., contratos de honorários, de prestação de serviço e de consultoria) com pessoas próximas;
- Contratos com empresas nas quais pessoas próximas detenham participação ou sobre as quais essas pessoas possam exercer influência pessoal ou econômica;
- Contratação e promoção de pessoas próximas e
- em casos comparáveis nos quais se possa temer um conflito de interesses.

“Pessoas próximas”, para efeitos deste Código de Conduta, são especialmente cônjuges, parceiros, irmãos, irmãos do cônjuge ou parceiro, assim como parentes ou parentes por casamento (p. ex., pais, padrasto/madrasta, avós, filhos, netos). Pessoas sem laços familiares também podem ser pessoas próximas, ou seja, quando existem estreitos contatos pessoais ou econômicos. Caso existam dúvidas

---

<sup>8</sup> Todos(as) os(as) colaboradores(as) de Brot für die Welt envolvidos em programas internacionais têm acesso ao Guia de Prevenção de Corrupção e a como lidar com casos suspeitos (à disposição somente em alemão e inglês e espanhol).

<sup>9</sup> Pertencem a esta categoria, por exemplo, transações jurídicas, vínculos trabalhistas, consultorias, créditos, ações e demais associações comerciais.

<sup>10</sup> Vide o formulário para comunicação de conflitos de interesses de acordo com o item 8a do Código de Conduta; a forma escrita serve para fins de documentação e deve ser arquivada pelo(a) superior(a) competente.



de nossa parte quanto à existência de pessoas próximas em nosso círculo, devemos informar ao nosso superior/a nossa superiora por escrito<sup>11</sup>.

Os superiores informam então seus colaboradores/suas colaboradoras, primeiro verbalmente e depois também por escrito, das medidas a serem tomadas para evitar o conflito de interesses ou pelo menos para minimizá-lo (p. ex., determinando-se que a pessoa em causa não participe mais de negociações).

Nós informamos ao Departamento de Recursos Humanos por escrito de atividades extras remuneradas e somente as realizamos quando elas não influenciam de maneira negativa nossas funções enquanto colaboradores da EWDE nem abalar a confiança no EWDE<sup>12</sup>.

No caso de membros da Diretoria Executiva, valem obrigações adicionais oriundas do *Diakonischer Corporate Governance Kodex* (“Código de Governança Corporativa da Diaconia”)<sup>13</sup>.

### **b. Presentes e outras vantagens**

Nós nos comprometemos a recusar quaisquer vantagens – independentemente da sua natureza – que possam, quando analisadas racionalmente, influenciar decisões ou transações comerciais da EWDE ou de parceiros locais, prestadores de serviços e outros parceiros de negócios da EWDE. Recomenda-se ter cuidado ao receber ou oferecer presentes e hospitalidade.

- Em princípio, não aceitamos presentes nem demais vantagens de parceiros de negócios, parceiros de projeto e beneficiários da EWDE, a menos que se tratem de cortesias costumeiras<sup>14</sup>, cujo valor não ultrapasse EUR 35.
- Recusamos, por princípio, presentes e demais vantagens que ultrapassem o valor de EUR 35, e justificamos tal recusa com base no Código de Conduta da EWDE. Caso haja razão para crer que o valor de EUR 35 será ultrapassado, deve-se buscar um diálogo de esclarecimento com o(a) superior(a) e solicitar documentação de apoio. Fica a critério do(a) superior(a) consultar o Unidade de Apoio de Conformidade e Gestão de Riscos.
- O/A superior(a) pode autorizar, excepcionalmente, e por escrito, a aceitação de presentes e demais vantagens com valor acima de EUR 35 quando essa aceitação for uma expressão de cortesia ou ato costumeiro<sup>15</sup>.
- Presentes em espécie não devem ser aceitos sob nenhuma condição.

---

<sup>11</sup> Vide o formulário para comunicação de conflito de interesses de acordo com o item 8a do Código de Conduta.

<sup>12</sup> A íntegra da regra pode ser encontrada no parágrafo 3, linha 3, ponto 1 TVöD (Convenção Coletiva de Trabalho do Setor Público).

<sup>13</sup> Vide *Corporate Governance Kodex der Diakonie Deutschland* (“Código de Governança Corporativa da Diakonie Deutschland”, à disposição somente em alemão), 2018.

<sup>14</sup> Exemplos: flores, convites para almoços/jantares.

<sup>15</sup> Vide o formulário para comunicação de presentes e demais vantagens de acordo com o item 8b do Código de Conduta.

- Em princípio, não utilizamos presentes na esfera privada, mas para fins caritativos ou permitimos que outros(as) colaboradores(as) deles se beneficiem como, por exemplo, por meio de um sorteio.
- A utilização privada de presentes e demais vantagens (p. ex., títulos honoríficos) só é permitida quando existir autorização por escrito do(a) superior(a) e a justificativa tenha sido comunicada por escrito ao Unidade de Apoio de Conformidade e Gestão de Riscos<sup>16</sup>.
- Quando recebemos repetidamente convites para refeições de parceiros ou organizações membras, ou quando a EWDE arca repetidamente com os custos de refeições de negócios, devemos consultar nosso(a) superior(a).
- Presentes para detentores de cargos públicos são proibidos. Eventuais exceções obrigam a consentimento prévio por escrito do Unidade de Apoio de Conformidade e Gerência de Riscos.

Atentamos também as diretrizes sobre viagens<sup>17</sup> e hospitalidade<sup>18</sup> da EWDE. No que se refere ao oferecimento de presentes a colaboradores, vale a regra referente a presentes por ocasião de aniversários de tempo de serviço e de despedidas<sup>19</sup>. Comunicamos nosso superior/nossa superiora antecipadamente sobre o oferecimento de presentes e demais vantagens a externos<sup>20</sup>.

### **c. Proteção dos ativos**

Lidamos de maneira responsável com nossos ativos e os protegemos contra perda, danos, furto e utilização não autorizada. Também contam como ativos da EWDE direitos de propriedade intelectual e know-how comercial. Protegemos nossa organização contra tentativas de fraude, independentemente de tais ataques serem internos ou externos.

## **9. Confidencialidade e segurança de dados**

Tratamos segredos operacionais de maneira absolutamente confidencial. Informações sigilosas de qualquer tipo não são utilizadas em prol de interesses próprios nem repassadas a terceiros. Nós nos comprometemos a garantir o armazenamento seguro dessas informações por meios técnicos. Para nós, a obrigação de observar as regras referentes à segurança de dados e à proteção dos direitos das pessoas envolvidas é uma questão de honra. Nós coletamos, armazenamos ou processamos dados pessoais somente quando necessário para fins específicos, claros e legalmente previstos.

---

<sup>16</sup> Vide o formulário para comunicação de presentes e demais vantagens de acordo com o item 8b do Código de Conduta.

<sup>17</sup> Vide Diretrizes para viagens da EWDE.

<sup>18</sup> Vide Princípios referentes à hospitalidade e autorização de pagamentos da EWDE.

<sup>19</sup> Vide a decisão da Diretoria Executiva de 5 de abril de 2018.

<sup>20</sup> Vide o formulário para comunicação de oferecimento de presentes e demais vantagens de acordo com o item 8b do Código de Conduta.

## 10. Comunicação aberta e relato

Nem sempre temos certeza se uma decisão é “correta”. Nesses casos isolados, uma decisão pode ser analisada de acordo com essas perguntas centrais:

- Ela está em conformidade com a legislação e com as regras da EWDE?
- Minha decisão está em harmonia com a minha consciência?
- Minha decisão pode ser comunicada externamente sem problemas, ou seja, ela resiste a questionamentos externos?
- Minha decisão coloca em risco a reputação da EWDE?

Em caso de suspeita de violações do Código de Conduta, a comunicação de casos ou denúncias deve ser feita através dos canais existentes (vide abaixo). Autores de informações ou denúncias que fizerem seus relatos com boas intenções, não precisam temer quaisquer prejuízos de natureza pessoal ou profissional.

Nós nos dirigimos primeiramente ao nosso superior/a nossa superiora para esclarecer dúvidas e comunicar casos ou denúncias.

Quando não pudermos ou não desejarmos nos dirigir diretamente ao nosso superior/a nossa superiora, podemos direcionar nossos relatos de casos ou denúncias ou consultar as seguintes unidades responsáveis:

- Temas gerais – Unidade de Apoio de Conformidade e Gestão de Riscos
- Temas gerais – Ombudsman externo da EWDE (também anonimamente)
- Discriminação e assédio/abuso – Comissário para e Igualdade de Gênero da EWDE e Departamento de Recursos Humanos
- Corrupção em projetos – Equipe de Prevenção da Corrupção
- Proteção de crianças – Equipe de Proteção de Crianças: [kindesschutzteam@ewde.de](mailto:kindesschutzteam@ewde.de)
- Segurança de dados – Encarregado(a) da Protecção de Dados: [daten-schutz@ewde.de](mailto:daten-schutz@ewde.de)

A Representação dos(as) Colaboradores(as) (MAV) também oferece consultoria: [mav@ewde.de](mailto:mav@ewde.de)

## 11. Sanções em caso de violação do Código de Conduta

Violações do Código de Conduta podem acarretar em sanções trabalhistas e jurídicas.

Berlim, 27/11/2019



Dra. h.c. Cornelia Füllkrug-Weitzel



Ulrich Lilie



Dr. Jörg Kruttschnitt



Maria Loheide