



IEPS
Instituto de Estudos
para Políticas de Saúde

POLÍTICA DE SALVAGUARDA DO IEPS





ÍNDICE

1. Para que serve esta política?	3
2. A quem esta política se aplica?	3
3. O que é o IEPS?	3
4. Definições	4
5. Compromisso com valores, princípios e ética	7
6. Princípios relativos à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade	7
7. Compromissos em relação a pessoas em situação de vulnerabilidade	8
8. Atitudes esperadas das pessoas colaboradoras	8
9. Relação com empresas e pessoas fornecedoras e parceiras	9
10. Uso de fotos e/ou dados de pessoas em situação de vulnerabilidade	9
11. Treinamento de pessoas colaboradoras	10
12. Canais de manifestação	10
13. Disposições finais	11
ANEXO I - Protocolo de salvaguarda e proteção de crianças, adolescentes e jovens	12



1. PARA QUE SERVE ESTA POLÍTICA?

Esta Política tem o objetivo de estabelecer normas e procedimentos a serem observados por você, pessoa colaboradora do IEPS, para promover e proteger os direitos de pessoas em situação de vulnerabilidade. Ela pretende te ajudar a saber como atuar para que estejamos sempre alinhados às exigências legais e estatutárias e aos mais elevados padrões éticos de comportamento, a fim de **(a)** prevenir danos à integridade física, psíquica ou moral de pessoas em situação de vulnerabilidade e **(b)** responder adequadamente a eventuais casos ou suspeitas de violação deste compromisso.

2. A QUEM ESTA POLÍTICA SE APLICA?

Esta Política se aplica a todas as pessoas **colaboradoras internas** do IEPS, assim consideradas as pessoas associadas, conselheiras, diretoras, empregadas e voluntárias da instituição. Ele também deve ser observado, na máxima extensão possível, pelas pessoas consultoras, pesquisadoras, bolsistas e quaisquer fornecedores de bens ou serviços contratados pelo IEPS (as pessoas **colaboradoras externas**).

3. O QUE É O IEPS?

O IEPS é uma **instituição sem fins lucrativos, independente e apartidária**. Nosso objetivo é contribuir para o aprimoramento das políticas públicas do setor de saúde no Brasil.

Defendemos a ideia de que toda a população brasileira deve ter acesso à saúde de qualidade e que o uso de recursos e a regulação do sistema de saúde sejam os mais efetivos possíveis. Defendemos também que o acesso à saúde respeite o princípio de equidade, tendo o Estado brasileiro um papel relevante, de natureza distributiva, neste processo.

Acreditamos que a melhor maneira de alcançar o nosso propósito é por meio de políticas públicas baseadas em evidências, desenhadas, implementadas e monitoradas de maneira transparente – sempre buscando o apoio da sociedade.



4. DEFINIÇÕES

Para fins desta Política, entende-se por:

A. Criança: pessoa até 12 (doze) anos de idade incompletos.

B. Adolescente: pessoa entre 12 (doze) e 18 (dezoito) anos de idade.

C. Adulto: pessoa acima de 18 (dezoito) anos de idade.

D. Pessoa idosa: pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

E. Pessoa com deficiência: pessoa que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

F. Pessoa em situação de vulnerabilidade: criança, adolescente ou adulto que, em virtude de idade, doença, deficiência ou do contexto em que está inserido, é incapaz de se proteger contra algum tipo de dano significativo.

G. Pessoa colaboradora: aquela que, com seu trabalho, contribui para o funcionamento do IEPS, podendo ser **interna** (associada, diretora, conselheira, funcionária empregada ou voluntária) ou **externa** (consultora, pesquisadora, bolsista ou qualquer outra fornecedora de bens ou serviços).

H. Comitê de ética: instância do IEPS responsável pela adequada implementação do Código de Conduta e Políticas específicas do IEPS, composto por 4 membros titulares, designados pelo diretor-executivo do IEPS, buscando garantir a máxima diversidade, sendo um representante do Jurídico, um da Diretoria-Executiva e dois do Conselho de Administração do Instituto.

I. Pessoa receptora: significa a pessoa responsável por receber a reclamação, fazer a triagem e decidir sobre os encaminhamentos, incluindo: forma de acolhimento; responsável pela apuração e procedimento adotado.

J. Pessoa apuradora: significa pessoa indicada para conduzir uma apuração e produzir um relatório conclusivo. A pessoa apuradora, pode ser a pessoa receptora ou outra indicada por ela - inclusive profissional externo à instituição.



K. Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico. O assédio moral pode ser vertical, por prática de superior hierárquico contra seus subordinados ou vice-versa. Também pode ser horizontal, entre colegas, ou misto, combinando mais de uma modalidade¹.

L. Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

M. Assédio sexual (ou importunação sexual² ou condutas sexuais inadequadas)³: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, concretizada em palavras, gestos, contatos físicos, virtuais ou outros meios, seja no ambiente profissional ou pessoal, como em redes sociais, 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, podendo se manifestar por meio de comportamentos inapropriados, microagressões⁴, estímulo e manutenção de ambientes tóxicos e outras violências tipicamente cometidas contra mulheres e pessoas LGBTQIAPN+.

N. Discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia ou cor; sexo, gênero, orientação sexual, ou identidade e expressão de gênero; idade; religião; deficiência; aparência física; estado civil; opinião política, filiação político-partidária ou sindical; origem geográfica; condição socioeconômica; ou de qualquer outra natureza que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável⁵.

O. Dano: violação da integridade física, psíquica ou moral da pessoa decorrente da ação ou omissão de uma pessoa colaboradora do IEPS, incluindo negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade, opressão ou qualquer outra forma de violação.



P. LGBTfobia: práticas violentas e discriminatórias em razão da orientação sexual e/ou identidade de gênero contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, transgêneros, queer, intersexo, assexuais, pansexuais, não-binárias ou outras identidades e experiências diversas sobre sexualidade e gênero.

Q. Sexismo ou discriminação de gênero: preconceito ou discriminação baseados na identidade de gênero ou orientação sexual de uma pessoa. O sexismo pode afetar qualquer gênero, mas é particularmente documentado contra mulheres e meninas.

¹ Conceitos de assédio moral, assédio moral organizacional, assédio sexual e discriminação adaptados da resolução 351 do Conselho Nacional de Justiça.

² Importunação sexual: prática de qualquer ato libidinoso contra a vítima sem a sua anuência, como por exemplo, tocar ou apalpar a vítima sem o seu consentimento. Pode ocorrer independente da existência de relação hierárquica entre vítima e agressor.

³ Trata-se de definição ampliada para o uso desta política, compreendendo as relações interpessoais no ambiente de trabalho, conforme diretrizes da Resolução 351 do CNJ. Para fins penais, o Código Penal define assédio sexual no art. 216-A de maneira mais restrita, nos seguintes termos: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

⁴ Microagressões: Comentários, perguntas e pequenas ações hostis que questionam ou desqualificam, de maneira velada e rotineira, pessoas ou grupos de minorias sociais.

⁵ Conforme o art. 3º, inciso VI, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, “adaptações razoáveis são: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais.

Outras definições complementares podem ser indicadas em Políticas e regulamentos específicos.



5. COMPROMISSO COM VALORES, PRINCÍPIOS E ÉTICA

O IEPS orienta sua atuação a partir de valores e princípios, não apenas buscando um ambiente interno de trabalho amigável e saudável, mas também pautado nos mais elevados padrões éticos de comportamento nas relações com pessoas parceiras, doadoras, entes públicos, fornecedores e todos os demais com que se relaciona.

Essa Política deve ser lida em conjunto com o Código de Conduta, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do IEPS e o Regulamento do Canal de Ética do IEPS, disponíveis em: www.ieps.org.br.

6. PRINCÍPIOS RELATIVOS À PROTEÇÃO DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

O IEPS espera que você, pessoa colaboradora, atue sempre de acordo com os valores e compromissos estabelecidos nesta Política e, também, oriente seu comportamento pelos seguintes **princípios específicos**:

- A.** Todas as pessoas em situação de vulnerabilidade possuem direito à proteção contra danos.
- B.** Nenhuma pessoa colaboradora do IEPS poderá valer-se de seu cargo ou dos benefícios proporcionados pelo IEPS para induzir pessoas em situação de vulnerabilidade a adotar comportamentos que lhes sejam potencialmente danosos.
- C.** O IEPS não tolerará nenhuma conduta que possa causar danos a pessoas em situação de vulnerabilidade.
- D.** Qualquer suspeita de dano a pessoas em situação de vulnerabilidade, independentemente da gravidade ou do nível de certeza quanto à sua efetiva ocorrência, deverá ser comunicada ao Comitê de Ética.
- E.** As orientações e procedimentos estabelecidos no Protocolo de Salvaguarda e Proteção de Crianças, Adolescentes e Jovens deverão ser observadas sempre que houver crianças, adolescentes e/ou jovens como participantes diretos de atividades desenvolvidas pelo IEPS.



7. COMPROMISSOS EM RELAÇÃO A PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

O IEPS compromete-se a:

- A. Avaliar** previamente, em cada ação que desenvolve, a possível presença de pessoas em situação de vulnerabilidade, adotando protocolo a ser seguido conforme o caso.
- B.** Adotar todas as medidas a seu alcance para **evitar**, no âmbito de qualquer de seus programas, projetos e ações, a **ocorrência de danos** a pessoas em situação de vulnerabilidade.
- C.** Dar prioridade absoluta à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade, **jamaís tolerando qualquer tipo de conduta que cause ou possa causar dano a esse público.**
- D.** Estimular a **comunicação de qualquer suspeita de dano** decorrente da atuação do IEPS ou de suas pessoas colaboradoras, apurando-as e **tomando as providências necessárias para reparar as vítimas, responsabilizar os envolvidos e evitar que episódios semelhantes voltem a ocorrer.**

8. ATITUDES ESPERADAS DAS PESSOAS COLABORADORAS

O IEPS espera de suas pessoas colaboradoras a adoção das seguintes condutas, entre outras previstas nesta Política, em outras normas internas ou na legislação:

- A.** Não adotar ou compactuar com comportamentos discriminatórios, seja em razão de raça, etnia ou cor; sexo, gênero, orientação sexual, ou identidade e expressão de gênero; idade; religião; deficiência; aparência física; estado civil; opinião política, filiação político-partidária ou sindical; origem geográfica; condição socioeconômica; ou de qualquer outra natureza contrária à dignidade da pessoa.
- B.** Não se omitir no exercício ou proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade.



C. Utilizar linguagem apropriada e respeitosa com as demais pessoas colaboradoras e com participantes das pesquisas e projetos desenvolvidos pelo IEPS, evitando termos chulos ou de baixo calão.

D. Nas demonstrações de afeto físico, quando cabíveis, não ultrapassar o limite do que seria compreendido, no contexto, como normal entre pessoas que mantêm uma relação profissional.

E. Abster-se de flertar, oferecer presentes ou dar tratamento privilegiado a pessoas em situação de vulnerabilidade com vistas a obter a sua simpatia e/ou atenção.

F. Não submeter qualquer pessoa em situação de vulnerabilidade a situação constrangedora, vexatória ou que caracterize *bullying*.

G. Comunicar qualquer ocorrência relacionada a esta Política por escrito, assim que possível, através do Canal de Ética do IEPS.

9. RELAÇÃO COM EMPRESAS E PESSOAS FORNECEDORAS E PARCEIRAS

Os contratos celebrados pelo IEPS devem conter cláusula pela qual a empresa ou pessoa fornecedora ou parceira declara ter pleno conhecimento e compreensão desta Política, compromete-se a cumpri-la na máxima extensão possível e reconhece que a violação das normas aqui dispostas constitui inadimplemento contratual.

Os contratos de parceria ou cujo objeto seja a prestação de serviços que possam envolver contato com pessoas em situação de vulnerabilidade devem conter protocolo de conduta da empresa ou pessoa fornecedora ou parceira.



10. USO DE FOTOS E/OU DADOS DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

O IEPS evitará utilizar, em suas publicações, fotos e/ou dados de pessoas em situação de vulnerabilidade e, quando isso for necessário, cuidará para que:

- A.** Sempre que possível, as fotos não permitam a identificação da pessoa.
- B.** Sempre que possível, os dados pessoais sejam utilizados de forma agregada, de forma a não permitir a identificação da pessoa.
- C.** As fotos ou divulgação dos dados que permitam a identificação da pessoa não a exponham em situação constrangedora, vexatória ou que possam colocá-la em risco.
- D.** A utilização das fotos e/ou dos dados conte com a anuência expressa da pessoa ou, no caso de crianças, adolescentes e pessoas juridicamente incapazes de expressar seu consentimento, do pai, mãe ou responsável, mediante assinatura de termo de autorização de uso.
- E.** Os dados pessoais coletados e/ou as fotos sejam utilizados exclusivamente para as finalidades autorizadas pelos titulares.
- F.** Os dados pessoais coletados sejam mantidos em sigilo, não sendo transferidos ou compartilhados com terceiros, a menos que seja requisito essencial para o cumprimento das atividades do IEPS e o compartilhamento tenha sido previamente comunicado e anuído pelos titulares.

11. TREINAMENTO DE PESSOAS COLABORADORAS

O IEPS buscará manter suas pessoas colaboradoras capacitadas e sensibilizadas para a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade, inclusive por meio de conversa ou apresentação específica desta Política a toda nova pessoa colaboradora, interna ou externa.



12. CANAIS DE MANIFESTAÇÃO

Estimulamos fortemente que qualquer dúvida a respeito da adequação de uma conduta, hipotética ou já consumada, sejam endereçadas ao Comitê de Ética.

Se você teve conhecimento de qualquer violação das normas desta Política, você deve apresentar uma denúncia ao Comitê de Ética.

As consultas e denúncias relacionadas a esta Política podem ser enviadas para o **Canal de Ética do IEPS**, dúvidas ou denúncias do público externo ao IEPS devem ser encaminhadas para o e-mail **ouvidoria@ieps.org.br**.

Em caso de denúncia você deverá indicar os fatos ocorridos com o maior detalhamento possível. Se houver documentos que corroborem as alegações (fotos, vídeos ou áudios, por exemplo), anexe-os.

É importante que você se identifique, mas nos comprometemos a manter a sua identidade sob sigilo. Denúncias anônimas serão aceitas e consideradas apenas para fins de avaliação contextual e análise do ambiente de trabalho.

13. DISPOSIÇÕES FINAIS

São documentos complementares a esta Política, o Código de Conduta, o Regimento do Comitê de Ética, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, o Regimento do Canal de Ética do IEPS e outros documentos adicionais que venham a ser produzidos pelo IEPS para a garantia dos princípios aqui definidos.

Todas as pessoas colaboradoras do IEPS deverão firmar termo de ciência e adesão a esta Política, comprometendo-se a observá-la rigorosamente.

A Diretoria deverá dar ampla **publicidade** a esta Política, inclusive mediante publicação no site do IEPS.

Esta Política entrará em vigor na data de sua aprovação, devendo ser revista e atualizada, pelo menos, a cada quatro anos.



ANEXO I

PROTOCOLO DE SALVAGUARDA E PROTEÇÃO DE CRIANÇAS, ADOLESCENTES E JOVENS



1. CONTEXTO

O Protocolo de Salvaguarda e Proteção tem como objetivo estabelecer recomendações, responsabilidades e procedimentos que orientem a prevenção, identificação e respostas a situações de risco ou violação que envolvam crianças, adolescentes e jovens participantes de projetos e ações do Instituto de Estudos para Políticas de Saúde (IEPS).

Este Protocolo compõe a Política de Salvaguarda do IEPS, estabelecendo medidas específicas para o público de crianças, adolescentes e jovens.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Assim como a Política de Salvaguarda, as orientações e procedimentos deste Protocolo deverão ser observados por todas as pessoas **colaboradoras internas** do IEPS, assim consideradas as pessoas associadas, conselheiras, diretoras, empregadas e voluntárias da instituição. Ele também deve ser observado, na máxima extensão possível, pelas pessoas consultoras, pesquisadoras, bolsistas e quaisquer fornecedores de bens ou serviços contratados pelo IEPS (as pessoas **colaboradoras externas**).

3. DIRETRIZES PRÁTICAS DE PROTEÇÃO

3.1. ELABORAÇÃO DE MAPA DE RISCO

As equipes técnicas do IEPS deverão incorporar, como parte do planejamento de ações que envolvam a interação ou participação de crianças, adolescentes e jovens, a elaboração de um mapa de risco para atividades contínuas ou pontuais (ex.: treinamentos, formações, eventos, etc.). O mapa de risco deve ser elaborado levando em consideração aspectos específicos da atividade a ser desenvolvida e do público participante.

O mapa de risco deverá conter:

- I. Um mapeamento das **situações de risco de indivíduo/população vulnerável** e as respectivas **Causas** que geram cada risco.
- II. A **probabilidade de ocorrência** e seu **potencial impacto**.



III. Proposta de ações de controle e mitigação para cada risco e o responsável por cada uma das ações.

O mapa de risco deve ser elaborado de acordo com [este modelo](#).

3.2. RECOMENDAÇÕES DE BOAS PRÁTICAS PARA O DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES COM CRIANÇAS, ADOLESCENTES E JOVENS

O que fazer:

- Tratar todas as pessoas com escuta, empatia e abertura.
- Respeitar sua autonomia e liberdade individuais.
- Estabelecer espaços (físicos e virtuais) que garantam a segurança de todos/as.
- Estabelecer regras claras de convivência e comportamento em atividades, oficinas e formações.
- Envolver crianças, adolescentes e jovens na sua própria proteção, informando sobre a Política e o Protocolo de Salvaguarda do IEPS.
- Garantir consentimento informado antes de registrar imagens ou depoimentos.
- Em interações individuais, virtuais ou não, buscar se comunicar apenas sobre questões referentes ao projeto.
- Utilizar linguagem acessível, acolhedora e respeitosa.
- Respeitar a privacidade e os limites individuais.
- Reforçar positivamente comportamentos respeitosos e colaborativos.
- Buscar orientação da pessoa Receptora ou do Comitê de Ética ao identificar situações sensíveis.

O que não fazer:

- Ficar a sós com uma criança, adolescente ou jovem em espaço fechado e sem visibilidade.
- Confraternizar socialmente, exceto quando a ocasião se caracteriza como atividade do âmbito do projeto.
- Fazer piadas constrangedoras, apelidos depreciativos ou insinuações.
- Tocar sem consentimento claro ou necessidade.
- Compartilhar conteúdo inapropriado ou inadequado.
- Oferecer presentes ou caronas.
- Desconsiderar um relato de violência, ainda que pareça “leve” ou “duvidoso”.



Recomendações de boas práticas para atividade com deslocamento e viagens envolvendo crianças, adolescentes e jovens

- Em caso de deslocamento terrestre ou aéreo, checar previamente orientações de legislação de referência e autorização do responsável.
- Em caso de deslocamento terrestre ou aéreo, monitorar e acompanhar chegada e saída da pessoa participante.
- Para participação de menores de 18 anos em qualquer atividade, virtual ou presencial, garantir a autorização expressa do responsável.
- Manter atualizado e ter sempre em mãos o contato do responsável pela criança ou adolescente menor de 18 anos.
- Em caso de hospedagem de criança, adolescente ou jovem, checar previamente orientações de legislação de referência, autorização do responsável (quando couber), e condições de segurança da hospedagem.
- Em caso de hospedagem de adolescente ou jovem, providenciar acomodações individuais e no mesmo andar do(a) colaborador(a) IEPS de referência.
- Checar previamente eventuais necessidades especiais dos jovens, como restrições alimentares e condições de saúde.
- Orientar crianças, adolescentes e jovens sobre medidas de segurança e salvaguarda em situações de deslocamento e viagens.

4. DENÚNCIA, MEDIAÇÃO E RESPOSTA

Conforme previsto na Política de Salvaguarda, os relatos de colaboradores diretos e indiretos do IEPS deverão ser encaminhados para o Canal de Ética do IEPS; relatos do público externo devem ser encaminhados para o e-mail **ouvidoria@ieps.org.br**.