



CÓDIGO DE CONDUTA

PARA FUNCIONÁRIOS DO COMITÊ
INTERNACIONAL DA CRUZ VERMELHA

Aviso legal

As fotografias neste folheto são meramente ilustrativas. Não há nenhuma relação entre as pessoas e os lugares retratados, e casos de conduta inadequada, nem é feita nenhuma referência a eles, direta ou indireta.

Código de Conduta do CICV: pedra angular de uma cultura de integridade

A nossa dedicação inabalável à preservação da dignidade das pessoas cujas vidas foram destruídas pela guerra e pela violência – e a nossa recusa em ser indiferentes ao seu sofrimento – está no cerne de quem somos como organização. Isso deve transparecer na maneira como nos comportamos.

O Código de Conduta do CICV é mais do que apenas um conjunto de regras; é um compromisso de todos nós para manter os mais altos padrões de comportamento e promover um ambiente onde todos se sintam seguros e respeitados. Estas normas comuns estabelecem as bases para a confiança, a coesão e a prestação de contas. Elas nos unem e nos guiam nos nossos esforços para construir relações de confiança para e com as pessoas que servimos.

A confiança que torna possível o trabalho do CICV depende de cada um de nós: do respeito e da discrição que demonstramos nas nossas atividades diárias e da neutralidade à qual estamos vinculados em todos os momentos.

Devemos estar conscientes de que esta confiança pode ser facilmente abalada. Os riscos relacionados com a conduta do pessoal – em particular fraude e exploração, abuso e assédio sexual – são reais e nunca devem ser ignorados. É essencial que nos equipemos e apoiemos uns aos outros para agir com integridade.

Convido você a se juntar a mim na formação da nossa cultura de integridade juntos, de forma decisiva, um ato de respeito de cada vez.

Obrigado.



Pierre Krähenbühl
Diretor-geral



I. INTRODUÇÃO

1. O Comitê Internacional da Cruz Vermelha (CICV) é uma organização com uma missão exclusivamente humanitária. A sua credibilidade, a habilidade de ganhar a aceitação para as suas operações e a capacidade de agir são sustentadas pela observância dos Princípios Fundamentais do Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho (o “Movimento”) e a confiança concedida pelos governos, por todas as partes em conflitos armados e outras situações de violência, e pelas vítimas dessas situações, a quem busca proteger e assistir.
2. O presente Código de Conduta (o “Código”)¹ se aplica a todos os funcionários do CICV. Para os fins deste documento, todas as pessoas que trabalham para o CICV com um contrato empregatício ou outro tipo de vínculo (como os acordos de cessão de funcionários com as Sociedades Nacionais ou outro empregador, os contratos de consultoria ou como voluntários) são consideradas funcionários.

¹ A versão original em francês será considerada o texto autêntico.



ÍNDICE

- I. Introdução
- II. Regras de conduta
- III. Assédio, abuso de poder e exploração sexual
- IV. Dever de discrição
- V. Uso de equipamentos de tecnologia da informação

3. As regras estabelecidas no Código têm por finalidade promover a segurança, garantir o respeito às pessoas com quem o CICV estabelece contato, proteger os funcionários e projetar uma imagem positiva do CICV, de modo a assegurar a eficácia e a integridade do seu trabalho.

4. Também são aplicadas regras mais específicas aos funcionários, dependendo do contexto em que trabalham, da sua área de atividade ou do seu cargo. Os funcionários devem respeitar o Código e as regras específicas, na medida em que se apliquem. Quaisquer violações delas poderá acarretar consequências para o(s) funcionário(s) em questão. No caso de conflito entre o Código e as regras específicas, o primeiro terá precedência.

INTEGRIDADE RESPEITO LEALDADE

II. REGRAS DE CONDUTA

A. Regras gerais

1. A conduta dos funcionários do CICV deve ser consistente com os Princípios Fundamentais do Movimento.
2. Os funcionários do CICV devem respeitar a dignidade das pessoas com quem estabelecem contato, em particular os beneficiários do trabalho da Organização, e devem desempenhar as suas funções para o CICV, considerando que cada uma das suas ações neste contexto poderá ter repercussões na situação de muitos seres humanos.
3. A conduta dos funcionários do CICV deve ser caracterizada pela integridade, respeito e lealdade aos interesses do CICV, não devendo prejudicar ou comprometer, de nenhuma maneira, a reputação da Organização. As pessoas em cargos de supervisão ou chefia têm a responsabilidade específica de assegurar que o Código seja respeitado.
4. Especialmente em contextos operacionais, os funcionários devem, tanto durante o horário de trabalho quanto fora dele e nas suas vidas privadas, abster-se de qualquer conduta que saibam que é ou parece inapropriada, sobretudo no contexto específico em que se encontram.
5. Os funcionários devem demonstrar o devido respeito, especialmente mediante a sua conduta, vestimenta e linguagem, às crenças religiosas, usos e costumes, regras, práticas e hábitos da população do país ou região em que se encontram e do lugar onde trabalham (p. ex.: um hospital ou prisão).
6. Os funcionários devem obedecer às leis dos países em que trabalham, incluindo os acordos bilaterais entre as autoridades nacionais e o CICV.



7. Devem cumprir com as regras de segurança a que estão sujeitos. Devem, em todo o momento, demonstrar autocontrole e disciplina que as circunstâncias exigem, sobretudo em situações de conflito armado e outras situações de violência nas quais o CICV opera.
8. Qualquer tipo de fraude é terminantemente proibido. Define-se fraude como qualquer ação que visa obter um benefício não autorizado como dinheiro, bens, serviços ou outro tipo de vantagens pessoais ou comerciais, não importando se tais vantagens beneficiam o(s) respectivo(s) funcionário(s), o CICV ou terceiros.
9. Os funcionários estão proibidos de utilizar a sua posição para obter vantagens ou favores, bem como aceitar vantagens, favores ou presentes em dinheiro ou mercadoria, promessas de presentes e qualquer outro tipo de vantagem que não sejam presentes simbólicos dentro dos costumes aceitos, em particular em agradecimento pela assistência e/ou proteção oferecida pela CICV.
10. Os funcionários não podem realizar atividades externas, sejam remuneradas ou não, exceto quando estas não forem prejudiciais ao trabalho nem incompatíveis com os interesses do CICV.

B. Regras específicas

1. Os funcionários devem cumprir com as regras que regem o uso da cruz vermelha, crescente vermelho e cristal vermelho.
2. Devem se abster de utilizar a insígnia oficial do CICV quando não estiverem trabalhando oficialmente.
3. Está terminantemente proibido consumir, comprar, vender, portar e distribuir drogas narcóticas.
4. Os funcionários devem se abster de utilizar ou portar consigo, ou na sua bagagem qualquer tipo de arma ou munição.
5. Os funcionários estão proibidos de fotografar, filmar ou gravar áudios no exercício das suas tarefas, independente do meio empregado, exceto se o seu trabalho assim o exigir ou se tiverem obtido aprovação expressa do CICV.
6. Qualquer funcionário que queira se candidatar a um cargo público deve obter a aprovação prévia do CICV.



III. ASSÉDIO, ABUSO DE PODER E EXPLORAÇÃO SEXUAL

1. O assédio em todas as suas formas, incluindo assédio sexual, é absolutamente proibido. Em geral, o termo assédio se refere a um padrão hostil de linguagem ou ações expressas ou realizadas contra um funcionário durante um período de tempo. Assédio sexual se refere a qualquer comportamento sexual ou relativo a gênero, não desejado por parte da pessoa que é vítima dele e que viola a sua dignidade.
2. O pagamento de serviços sexuais e a prática de exploração sexual são proibidos. Entende-se por exploração sexual o abuso de autoridade, de confiança ou de uma situação de vulnerabilidade com fins sexuais em troca de dinheiro, trabalho, bens ou serviços.
3. Estabelecer uma relação sexual com um beneficiário direto dos programas de assistência e proteção do CICV, ou com um membro da família imediata dessa pessoa, e utilizar a posição que se tem para solicitar serviços sexuais em troca de assistência e/ou proteção oferecidas pelo CICV são proibidos.

4. Estabelecer uma relação sexual com uma criança (menina ou menino menor de 18 anos), incitar ou forçar uma criança a participar em atividades de natureza sexual, esteja ela consciente ou não do ato cometido, independente do consentimento, são proibidos. A proibição também abrange atividades pornográficas (fotos, vídeos, jogos, etc.) que não envolvam contato sexual com a criança, bem como a compra, o armazenamento e a circulação de documentos de natureza pedófila, independente do meio utilizado.
5. É proibido abusar, negligenciar, explorar ou usar violência contra crianças (meninos e meninas menores de 18 anos). Os funcionários devem garantir que a segurança e o bem-estar das crianças sejam protegidos, e devem prevenir e agir em casos de abusos, negligência, exploração e violência infantil. Em todas as ações direcionadas às crianças, os melhores interesses delas devem ser a principal consideração.



IV. DEVER DE DISCRIÇÃO

1. Os funcionários devem manter a total discrição em relação a terceiros, incluindo outros membros do Movimento, no que tange à informação obtida no exercício do seu trabalho com o CICV, relativa às questões que estejam tratando ou de que tenham tomado conhecimento. Devem tratar a informação de modo confidencial e, nesse sentido, estão vinculados a uma obrigação análoga ao sigilo profissional. Em particular, salvo que o seu trabalho assim o exigir ou que tenham obtido aprovação expressa do CICV para tal, os funcionários estão proibidos de fazer comentários sobre as denúncias relativas a fatos ou situações de que eles tenham tomado conhecimento através do trabalho com o CICV, assim como dar-lhes credibilidade que poderiam prejudicar o trabalho da organização, mesmo que esses fatos e situações sejam do conhecimento público.
2. Salvo que tenham o consentimento expresso prévio do CICV, os funcionários estão, do mesmo modo, proibidos de prestar depoimento, no âmbito de processos legais, investigação pública, averiguação de fatos e similares, com relação a fatos que tenham testemunhado no exercício do seu trabalho com o CICV, bem como de revelar informações confidenciais que tenham obtido no cumprimento das suas tarefas.

3. Os funcionários devem se abster de produzir ou publicar, como indivíduos particulares, textos, imagens, fotografias, filmes, áudios ou gravações relativos aos aspectos profissionais do seu trabalho ou circunstâncias correspondentes, independentemente do meio (impresso, rádio ou formato eletrônico, incluindo e-mails, blogs, redes sociais e websites). Informações e fatos que o CICV considerar explicitamente que não devem ser cobertos pelo dever de discrição e sobre os quais comunica publicamente não estão sujeitos à proibição contida no presente parágrafo. Os funcionários que planejam elaborar ou publicar algum material (p. ex., artigo, livro ou blog) contendo informações cobertas por este parágrafo devem solicitar a autorização prévia por escrito do diretor do departamento de Comunicação e Gestão da Informação.
4. Exceto nos casos em que o seu cargo assim o exigir ou que tenham obtido a aprovação expressa do CICV, os funcionários devem se abster de assumir publicamente uma posição sobre situações ou fatos, evitando fazer menção a situações políticas e militares nas suas comunicações com terceiros.
5. Os funcionários devem se abster de associar qualquer posição política que possam assumir depois de deixar o CICV com as tarefas desempenhadas enquanto funcionário da Organização.
6. Os funcionários não devem armazenar de modo permanente, em locais externos ao CICV, documentos e imagens, incluindo em formato eletrônico, que tenham sido elaborados no exercício do seu trabalho com o CICV, devendo devolvê-los assim que não tiverem mais utilidade, em período não posterior ao fim do seu contrato com a organização.
7. As regras estipuladas nesta seção continuam sendo aplicáveis após o fim do contrato de trabalho com o CICV.



V. USO DE EQUIPAMENTOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

1. Os funcionários devem utilizar os equipamentos de tecnologia da informação (TI) do CICV para os fins profissionais. O uso dos equipamentos para fins particulares é permitido desde que isso:
 - não afete as atividades profissionais ou implique gastos adicionais para o CICV;
 - não envolva o download de softwares, imagens, áudio ou vídeo;
 - não envolva o armazenamento excessivo de dados ou mensagens privados nem o gerenciamento de arquivos privados nos sistemas do CICV; e
 - não viole este Código.
2. Os funcionários devem utilizar somente as ferramentas de TI fornecidas ou autorizadas pelo CICV para todas as trocas eletrônicas de informação que compromete o CICV. É proibido enviar ou armazenar informações que requerem um tratamento especial por meio de equipamentos do CICV cuja segurança não está garantida pela organização.

COMO DENUNCIAR UMA CONDUTA INADEQUADA OU ONDE BUSCAR AJUDA?

O Código de Conduta e as informações de como os funcionários e as pessoas fora do CICV podem denunciar possíveis desvios de conduta ou qualquer outra questão relativa ao cumprimento deste código estão disponíveis no website do CICV².

Há vários canais disponíveis para as denúncias:

- diretamente à chefia imediata, chefia da delegação/posto de trabalho, direção regional ou gerência de Recursos Humanos;
- diretamente à Unidade de Investigação do Escritório de Ética, Risco e Conformidade (ERCO):
 - Por e-mail: code_of_conduct@icrc.org
 - Por e-mail ou em pessoa para qualquer membro da Unidade de Investigação do ERCO.
 - Por carta:
Escritório de Ética, Risco e Conformidade, Unidade de Investigação Comitê Internacional da Cruz Vermelha
19 Avenue de la Paix
1202 Genebra, Suíça.
- on-line através da plataforma IntegrityLine do CICV³.

As denúncias podem ser feitas em qualquer idioma e, na plataforma IntegrityLine, podem ser feitas de forma anônima.

O CICV pode adotar medidas disciplinares contra os funcionários que forem considerados culpados de haver violado o Código de Conduta, incluindo o término do contrato.

Os funcionários do CICV que denunciarem possíveis condutas inadequadas, apresentarem informações ou auxiliarem de outra forma nas averiguações ou investigações dos possíveis desvios de conduta serão protegidos contra retaliação.

Os funcionários que buscam apoio ou orientação podem usar qualquer um dos diversos serviços disponíveis no ecossistema de apoio à equipe do CICV.

² <https://www.icrc.org/pt/document/codigo-de-conduta-para-os-funcionarios-do-cicv>

³ <https://icrc.integrityplatform.org/>



A. Romenzi/ICV

Ajudamos as pessoas afetadas por conflitos armados e outras situações de violência no mundo inteiro, fazendo todo o possível para proteger a vida e a dignidade delas e para aliviar o seu sofrimento, com frequência em conjunto com os nossos parceiros da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho. Buscamos também evitar as privações com a promoção e o fortalecimento do Direito Internacional Humanitário (DIH) e a defesa dos princípios humanitários universais.

-  www.icrc.org/pt
-  facebook.com/cicv
-  x.com/cicv_pt
-  instagram.com/cicv_oficial

Comitê Internacional da Cruz Vermelha
19, avenue de la Paix
1202 Genebra, Suíça
T +41 22 734 60 01
shop.icrc.org
© CICV, junho de 2025

