



ACEMEP

Associação do Centro Familiar de Formação por Alternância de Ensino Médio e Profissionalizante. CNPJ Nº 07.489.505/0001-00 Comunidade Pau Santo – Zona Rural 65.710-000 Lago do Junco – MA – Brasil Telefones para contatos: (99) 81666318
Whatsap; (99) 91365035; Email: acemep01@yahoo.com.br e spadettivanderval@yahoo.com.br / SITE: ceffa.jimdofree.com

CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PROTEÇÃO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES DA

**ASSOCIAÇÃO DO CENTRO FAMILIAR DE FORMAÇÃO POR ALTERNÂNCIA DE
ENSINO MÉDIO E PROFISSIONALIZANTE - MANOEL MONTEIRO- LAGO DO JUNCO
MA. BRASIL**

Lago do Junco

19 de setembro de 2023.

1. HISTÓRICO

No ano de 2003 as Escolas Famílias Agrícolas (EFA's) e Casa Familiares Rurais (CFR's) e entidades populares, iniciaram uma articulação que culminou na fundação uma associação em 24 DE JUNHO 2005, denominada Associação do Centro Familiar de Formação por Alternância de Ensino Médio e Profissionalizante (ACEMEP) no intuito de criar um Centro Familiar de Formação por Alternância (CEFFA) uma escola para dar continuidade à formação em Técnico em Agropecuária os jovens oriundos das EFA's Escolas Famílias Agrícolas e CFR's Casas Familiares Rural.

O nome do CEFFA Manoel Monteiro é em Homenagem, ao Senhor Manoel Monteiro que na década de oitenta doou sua vida em prol da luta pela terra no povoado Pau Santo, onde o CEFFA é localizado.

A ACEMEP, entidade sem fins lucrativos, na forma da lei, com sede na Comunidade Pau Santo – Zona Rural - 65 710 – 000 - Lago do Junco – MA, é a entidade mantenedora do CEFFA Manoel Monteiro. A mesma é filiada à União das associações de EFAs do Maranhão, UAEFAMA.

A Associação é composta por todos as famílias que tenham filhos matriculados regularmente na escola, pessoas físicas e jurídicas interessadas no desenvolvimento rural do Maranhão, através da educação em Alternância.

A composição e os tipos de sócios, Direitos e Deveres da ACEMEP estão em seu Estatuto.

O CEFFA Manoel Monteiro é fruto de um processo de discussão que iniciou em junho de 2005, com representantes dos municípios onde há Escolas Famílias Agrícolas e Casas Familiares Rurais do Maranhão em conjunto com as entidades,

- Animação Comunitária de Educação em Saúde e Agricultura ACESA;
- Associação em Áreas de Assentamento do Estado do Maranhão ASSEMA;
- União das Associações das Escolas Famílias Agrícolas do Maranhão UAEFAMA;
- Associação Regional das Casas Familiares Rurais ARCAFAR ;
- Animação dos Cristãos no Meio Rural ACR;
- Província Franciscana Nossa Senhora da Assunção;

A ACEMEP está desenvolvendo o seu projeto, com muita força, animação e vontade de ajudar no desenvolvimento dos jovens e da Agricultura Familiar no Maranhão.

2. A ASSOCIAÇÃO DO CENTRO FAMILIAR DE FORMAÇÃO POR ALTERNÂNCIA DE ENSINO MÉDIO E PROFISSIONALIZANTE (A C E M E P).

2.1 OBJETIVO

A ACEMEP tem por objetivo buscar a promoção e o desenvolvimento rural sustentável, através da educação de Ensino Médio e Profissionalizante dos Jovens e suas famílias valorizando o espírito de solidariedade e respeitando o meio ambiente.

2.2 FINALIDADES

A ACEMEP tem por finalidade garantir a aplicação da Pedagogia da Alternância fiel a seus princípios filosóficos, pedagógicos e comunitários junto aos alunos, alunas e suas famílias e comunidades, bem como:

- 2.2.1 Empreender esforços para integrar os jovens e suas famílias no mercado de trabalho;
- 2.2.2 Buscar recursos técnicos e financeiros municipais, territoriais, estaduais, nacionais e internacionais para o bom funcionamento da ACEMEP;
- 2.2.3 Racionalizar e unificar os trabalhos da ACEMEP, respeitando-se as realidades regionais;
- 2.2.4 Participar dos Conselhos, das discussões e tomadas de decisões nas políticas públicas municipais, territoriais, estaduais e federais;
- 2.2.5 Implementar a formação global dos jovens e suas famílias, visando integrar educação em valores humanos, técnico-científicos e artístico-cultural, pretendendo garantir o futuro dos jovens dos municípios atendidos, com qualidade de vida, com ênfase na agricultura familiar agroecológica sustentável;
- 2.2.6 Contribuir na reflexão, no avanço das lutas populares;
- 2.2.7 Divulgar a Pedagogia da Alternância e as ações dos Centros Familiares de Formação por Alternância (CEFFA's);
- 2.2.8 apoiar iniciativas de promoção da educação e da cultura no meio rural;
- 2.2.9 Apoiar e estimular iniciativas de promoção da saúde preventiva e integrada através dos conhecimentos populares;
- 2.2.10 Garantir o assessoramento para a defesa dos direitos beneficiários abrangidos pela Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS);
- 2.2.11 Tornar o CEFFA um centro de referência, de promoção e desenvolvimento do meio rural, criando espaço para atividades diversas dos movimentos

populares do campo, promover cursos para aprimoramento e capacitação dos agricultores e agricultoras trabalhadores e trabalhadoras rurais e ex-alunos;

2.2.12 Incentivar e apoiar as organizações de mulheres em vista da conquista dos seus direitos, do combate à violência, do machismo e toda forma de marginalização da mulher;

2.2.13 Apoiar alternativas de trabalho, produção e comercialização através de grupos informais, associações ou cooperativas, bem como combater a exploração do trabalho infantil;

2.2.14 Conscientizar contra toda forma de preconceito étnico-racial, social, religioso, de gênero e geração buscando a construção de uma sociedade justa e solidária;

2.2.15 Garantir todos os direitos da Criança e Adolescentes primando por condutas éticas e Morais de acordo com o Código de defesa da criança e Adolescente e da constituição federal do Brasil.

3 CORPO DOCENTE, DIRETORES E COLABORADORES.

3.2 O QUE ELE DEVE TER:

3.1.1 Interesse e gosto pela cultura rural, saber ouvir e valorizar os saberes populares;

3.1.2 Capacidade de trabalho em equipe e abertura a receber críticas;

3.1.3 Compromisso com a proposta pedagógica específica do CEFFA e com a causa da agricultura familiar;

3.1.4 Capacidade de liderança entre os alunos e demais parceiros da formação em alternância: pais, mães, orientadores de estágio e outros profissionais do meio;

3.1.5 Habilitação mínima, conforme exigências legais e competência profissional.

3.1.6 Trabalha a carga horária definida e especificada em seu contrato de trabalho.

3.1.7 Trabalhar observando os aspectos éticos e morais e respeitar o Código de conduta, em sua integralidade.

3.2 O QUE ELE DEVE SER:

3.2.1 Aquele que acompanha, estimula, incentiva, problematiza, provoca o interesse e descobertas;

3.1.2 Humilde, democrático, aberto e disponível;

3.1.3 Um parceiro aliado dos alunos, nas aulas, no convívio diário do internato, nas atividades extraclasse, no acompanhamento do Projeto Profissional de cada jovem rural nas suas atitudes e procedimentos;

3.1.4 Aquele que não sabe tudo e aprende com os alunos e suas famílias;

3.1.5 Aquele que transmite, reelabora, constrói conhecimentos e questiona o “para quê” de cada conhecimento, segundo a lógica metodológica da Pedagogia da Alternância que parte do concreto para o abstrato.

3.1.6 Primar por atitudes éticas e morais, respeitando o Estatuto da Criança e Adolescente e a este código.

4 DIREITOS DO CORPO DISCENTE (ALUNOS E ALUNAS)

4.1 Ser respeitado como pessoa humana e igualdade de gênero, cor e religiosidade;

4.2 Ser ouvido e valorizado dentro dos seus valores culturais;

4.3 Receber estímulos, incentivo para sua autoestima;

4.5 Receber uma formação de qualidade;

4.6 Ser estimulado a desenvolver um projeto de vida profissional e receber o devido acompanhamento no processo de elaboração e execução do mesmo em vista da geração de trabalho e renda própria e de conquista de independência financeira;

4.7 Alimentação balanceada de qualidade;

4.8 Alojamento digno para pernoitar durante as sessões escolares;

4.9 Espaço e tempo para lazer durante as sessões escolares;

4.10 Acompanhamento personalizado;

4.11 Ambiente de respeito e companheirismo;

4.12 Receber formação integral, levando em conta todas as dimensões humanas: pessoal, familiar e comunitária; intelectual e afetiva; ética-ecológica; lúdica e profissional; política e espiritual;

4.13 Espaço para atividades informais, expressão da cultura regional, valorização da criatividade e espontaneidade;

4.14 Liberdade de expressão para críticas, para expor o que pensar e sentir sem nenhuma forma de repressão e bloqueios;

4.15 Tratamento igual, sem nenhuma forma de privilégio, negligência, discriminação, exploração ou opressão;

4.16 Não perder o vínculo familiar e comunitário e receber apoio para cultivar os valores humanos da família e da vivência comunitária;

4.17 Receber os devidos acompanhamentos para o tratamento de saúde quando necessário;

4.18 Utilizar-se nos termos de regimento de normas próprias e dos horários estabelecidos, da biblioteca e demais dependências da Escola que lhe forem necessários;

4.20 Votar e ser votado nas eleições escolares para representantes de turmas e para outras instituições discentes da escola, como por exemplo: a Associação ou Cooperativa de alunos, a Comissão de Formação;

4.21 tomar conhecimentos dos resultados de suas avaliações, de seu rendimento e assiduidade;

4.22 Ser orientado em aulas de reforço escolar, no sentido de melhorar em caso de defasagem de aprendizagem, sempre que for necessário.

4.23 Ser tratado com devido respeito e garantias do código da Criança e Adolescente e a Constituição Federal Brasileira.

5 CONSIDERA-SE VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA.

Considerar a violação deste código de conduta inclui uma série de diretrizes e proibições importantes para promover um ambiente de trabalho educacional ético e respeitoso:

5.1 Assédio moral e sexual: Proíbe-se o assédio moral e sexual de colegas de trabalho, alunos e outras pessoas, destacando a importância de evitar violência física, moral, sexual e psicológica. Isso é fundamental para manter um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

5.2 Bullying: Proíbe a prática ou envolvimento em bullying dirigido a colegas, alunos ou qualquer pessoa. O bullying é prejudicial e deve ser evitado em todos os contextos.

5.3 Troca desigual de favores: Adverte-se contra o envolvimento em relações desiguais de troca de favores com o objetivo de obter vantagens ou benefícios. Isso está relacionado com a importância da ética e da equidade nas interações.

5.4 Abuso de poder e discriminação: Proíbe-se atos de abuso de poder, exploração, racismo, homofobia, xenofobia, machismo e discriminação com base em características como raça, gênero, religião, orientação sexual ou cor da pele. Promover a igualdade e a inclusão.

5.5 Tolerância à violência e preconceito: Adverte-se contra a tolerância a diferentes formas de violência, intimidação e preconceito nos espaços de trabalho e em parcerias com outras organizações. Destaca a importância de denunciar tais comportamentos.

5.6 Exploração de mão de obra: Proíbe-se o uso de mão de obra infantil, trabalho escravo e outras práticas que violam os direitos humanos. Isso promove a responsabilidade social.

5.7 Confidencialidade: Destaca-se a importância de respeito a confidencialidade e o sigilo das informações compartilhadas no contexto das atividades da ACEMEP. Isso é crucial para a supervisão das operações da organização.

5.8 Conteúdo online: É negado a publicidade contra instituição ou compartilhamento de conteúdo na internet ou em outros meios que violam a dignidade da pessoa humana ou os princípios da ACEMEP.

5.9 Obstrução de denúncias: Proíbe-se a falsificação, destruição ou ocultação de informações ou evidências importantes em casos de denúncias de crimes e revelações deste código de conduta.

5.10 Mal uso do patrimônio: Proíbe-se o mau uso dos bens da ACEMEP e do CEFFA, destacando a importância de zelar pelo patrimônio da organização.

5.11 Segurança de dados e informações fornecidas: Destaca-se a necessidade de garantir a segurança de dados e informações fornecidas pela ACEMEP, tanto em formato físico quanto digital.

5.12. Condições de trabalho adequadas: Compromete-se a garantir condições de trabalho condizentes com a legislação, livres de assédio e discriminação, promovendo um ambiente de trabalho saudável e ético.

6 GESTÃO ÉTICA

A gestão com ética é fundamental para garantir que os princípios éticos estabelecidos neste código de conduta devem ser e aplicados de forma consistente. Para operacionalizar e garantir a efetividade do código de conduta.

(Este código de conduta aborda uma ampla gama de questões éticas e comportamentais e reflete um compromisso com a integridade, a igualdade e a responsabilidade em todas as áreas de atuação da ACEMEP. É fundamental que todos os membros da organização tenham conhecimento dessas diretrizes e cumpram com elas para criar um ambiente de trabalho ético e respeitoso).

7 COMISSÃO DE ÉTICA

Comissão de Ética é uma parte primordial da governança ética em uma organização e desempenha um papel importante na manutenção da integridade, na promoção de uma cultura ética e na gestão de questões éticas que podem surgir no ambiente de trabalho. Suas ações positivas contribui para a construção de uma confiança sólida e para o

cumprimento de padrões éticos. Os membros desta comissão serão indicados pela diretoria da ACEMEP e devem seguir as seguintes orientações:

- 7.1 Mandato de três anos;
- 7.2 Renovação de membros a cada pleito:
- 7.3 Reuniões sempre que necessário respeitando metade mais um dos membros.

8. RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES:

As atribuições e responsabilidades da Comissão de Ética, conforme designadas, são essenciais para promover e manter uma cultura ética em uma organização. Pontos a serem seguidos:

- 8.1 Esclarecer dúvidas em relação aos princípios contidos nesse Código:
- 8.2 A comissão deve oferecer orientação e aconselhamento ético quando necessário. Isso pode envolver aconselhar os colaboradores sobre como agir em situações éticas complexas ou tomar decisões éticas.
- 8.3 Quando chover as denúncias que ferem os princípios da ética, são recebidas nos contatos (acemep01@yahoo.com.br) ou Telefones: **055 99 991901987. 055 99 9 81666318** onde a comissão é responsável por avaliar essas denúncias de maneira imparcial e encaminhar as ações definidas, que podem incluir investigações e ações disciplinares.
- 8.4 É importante garantir que os denunciadores tenham a opção de permanecer anônimos ao relatar éticas transparentes. Isso ajuda a criar um ambiente seguro para denúncias e evitar retaliações.
- 8.5 A comissão deve ser capaz de lidar com situações éticas que possam surgir e que não sejam especificamente abordadas no código de ética. Isso envolve a aplicação de princípios éticos gerais para tomar decisões.
- 8.6 Revisar o Código de Ética anualmente e atualizá-lo, sempre que necessário:

7.2 DÚVIDAS E OMISSÕES

Dúvidas e omissões serão explicadas pela Comissão de Ética. Qualquer um/a que tenha dúvidas e incertezas sobre as disposições deste Código deve procurar a Comissão imediatamente que logo esta terá a obrigação de esclarecer e tomar devidas providências.

Para canais de denúncias, apresentamos o e-mail acemep01@yahoo.com.br e os Telefones: **055 99 991901987, 055 99 981666318.**

7.3 VIGÊNCIA;

O presente Código é válido por tempo indeterminado, a partir de sua divulgação e aplicável a ACEMEP e ao CEFFA Manoel Monteiro.

Declaro que recebi e li o Código de Conduta e estou ciente de seu conteúdo e da sua importância na condução das minhas relações com a ACEMEP.

Nome:

Cargo:

Assinatura:

COMITÊ DE ÉTICA

TITULARES:

Maria Laria Rodrigues dos Santos

1 Maria Laria Rodrigues dos Santos

Francinalva de Carvalho Macedo

2 Francinalva de Carvalho Macedo

Vanderval Spadetti

3 Vanderval Spadetti

SUPLENTES:

José Roberto da Silva

1 José Roberto da Silva

Vicente Gomes Damascena Filho

2 Vicente Gomes damascena Filho

Maria Verônica da Silva da Conceição

3 Maria Verônica da Silva da Conceição



Lago do Junco 19 de setembro de 2023.