

BEM ESTAR DO MENOR
POLÍTICA INSTITUCIONAL

CÓDIGO DE ÉTICA



BEM ESTAR DO MENOR POLÍTICA INSTITUCIONAL

Este Código de Ética reúne os princípios e diretrizes que orientam a conduta ética e profissional no âmbito da Bem Estar do Menor, devendo ser observado por dirigentes, colaboradores, voluntários, prestadores de serviço e parceiros, como referência para relações institucionais pautadas pela integridade, responsabilidade e respeito aos direitos de crianças e adolescentes.

BEM ESTAR DO MENOR POLÍTICA INSTITUCIONAL

SUMÁRIO

1. Fundamento
2. Introdução
3. Princípios Gerais
4. Governança
5. Gestão
6. Gestão Financeira
7. Prevenção à Corrupção
8. Trabalho e Recursos Humanos
9. Saúde e Segurança
10. Meio Ambiente
11. Gênero e Não Discriminação
12. Ajuda Humanitária
13. Considerações Finais
14. Controle do Documento

CÓDIGO DE ÉTICA

SEÇÃO 1 – FUNDAMENTO

Cristo como fundamento, mas a “piedade com contentamento é grande ganho. Porque nada trouxemos para este mundo, e nada podemos levar dele. Mas, se tivermos comida e roupa, estaremos contentes com isso. Os que querem ficar ricos caem em tentação, em armadilhas e em muitos desejos loucos e nocivos, que afundam as pessoas na ruína e na destruição. Porque o amor ao dinheiro é a raiz de todos os males. Alguns, por ambição de dinheiro, desviaram-se da fé e se afligiram com muitas dores. Mas tu, homem de Deus, foge de tudo isso e persegue a retidão, a piedade, a fé, o amor, a perseverança e a mansidão. Luta a boa luta da fé.” 1 Timóteo 6:6-12

“Nisto conhecemos o que é o amor: Jesus Cristo deu a sua vida por nós, e devemos dar a nossa vida por nossos irmãos. Se alguém tiver recursos materiais e, vendo seu irmão em necessidade, não se compadecer dele, como pode permanecer nele o amor de Deus? Filhinhos, não amemos de palavra nem de boca, mas em ação e em verdade.” 1 João 3:16-18

SEÇÃO 2 - INTRODUÇÃO

A Bem Estar do Menor, doravante denominada BEM, inscrita no CNPJ sob o nº 18.391.797/0001-60, com sede na Rua Inácio Barroso, 267, Centro, Sabinópolis/MG – 39.750-000, como organização do Terceiro Setor, está comprometida em garantir o cumprimento do Código de Ética, que estabelece os padrões e valores que guiam o trabalho da BEM, promovendo integridade, transparência e prestação de contas em todas as nossas ações.

SEÇÃO 3 – PRINCÍPIOS GERAIS

Os 10 princípios gerais a seguir são a base de como operamos:

1. **Fundamento Bíblico:** Baseamos nossa missão e valores nos princípios e diretrizes dados na Bíblia. Nossas ações e decisões são inspiradas na Palavra e no amor de Deus, para a salvação e transformação através do evangelho das boas novas de Jesus Cristo.
2. **Integridade:** Agimos com honestidade, transparência e justiça em todos os momentos. Nosso comportamento é consistente com nossas crenças e nos esforçamos para construir confiança e credibilidade com todos os nossos parceiros e doadores.
3. **Responsabilidade:** Assumimos a responsabilidade por nossas ações e decisões. Estamos cientes do impacto de nosso trabalho sobre outros e sobre a sociedade e nos esforçamos para promover mudanças positivas e sustentáveis.
4. **Independência:** Embora busquemos inspiração e motivação no evangelho, somos independentes em nossa operação e imparciais. Ajudamos pessoas em necessidade, sem distinção de religião, raça, gênero, idade ou afiliação política, porque cada ser humano importa.
5. **Respeito:** Tratamos todos os indivíduos e comunidades com respeito e dignidade, independentemente de sua origem, religião, raça, deficiência, gênero, nacionalidade ou nível socioeconômico. Abordamos cada ser humano como uma criação igual.

6. **Profissionalismo:** Agimos profissionalmente e buscamos a excelência em nosso trabalho. Investimos em desenvolvimento contínuo e treinamento para melhorar nossas habilidades e conhecimentos.
7. **Orientado para a Comunidade:** Ouvimos as necessidades e percepções das comunidades que servimos e as envolvemos ativamente em nossos programas e projetos. Nossas intervenções são baseadas na participação, empoderamento e autonomia das pessoas locais.
8. **Gestão:** Nos vemos como gestores dos recursos que nos são confiados. Usamos esses recursos com cuidado e eficiência para gerar o máximo impacto e sermos responsáveis perante nossos doadores e apoiadores.
9. **Compaixão:** Nosso trabalho é guiado pela compaixão e simpatia. Reconhecemos a dignidade humana e a necessidade de misericórdia e apoio para aqueles que sofrem ou estão em situações vulneráveis.
10. **Colaboração:** Acreditamos no poder da cooperação e parceria. Nos esforçamos para construir relacionamentos construtivos com outras organizações, governos e partes interessadas para promover conjuntamente a justiça social e a mudança positiva.

SEÇÃO 4 – GOVERNANÇA

Uma boa governança é a base para construir confiança e respeito dentro de uma organização, entre os parceiros e o público – particularmente entre aqueles que a organização visa servir. O funcionamento adequado de uma organização e um processo de tomada de decisão transparente e democrático aumentarão a eficiência e inspirarão confiança e legitimidade a todas as partes interessadas. Por essa razão, o Código estabelece que:

1. A governança e a gestão devem ser concebidas de acordo com a legislação nacional (ou seja, registro e estrutura adequados de acordo com o modelo organizacional).
2. A organização deve ter procedimentos de tomada de decisão democráticos, claros e bem fundamentados, além de mandatos e descrições de funções, promovendo uma cultura de abertura, transparência e responsabilidade.
3. Os funcionários devem ter poder para influenciar, a fim de promover o aprendizado contínuo e o desenvolvimento organizacional.
4. Os beneficiários devem ser capazes de compartilhar informações relevantes, fazer suas vozes serem ouvidas e receber feedback.
5. Os funcionários devem ser capazes de se comunicar livre e abertamente com a gestão em relação às condições de trabalho, sem medo de represálias, intimidação ou ameaças.
6. Informações precisas sobre as expectativas da equipe, políticas e conquistas devem ser comunicadas claramente.

SEÇÃO 5 – GESTÃO

A BEM fará todos os esforços para mobilizar toda a capacidade e recursos da organização para alcançar a missão e os objetivos da instituição. Nesta tarefa, a gestão precisará reconhecer e fazer uso eficiente das funções interligadas de liderança, direção, organização, planejamento e controle. O Código estabelece que:

1. A organização deve garantir uma boa gestão, clara divisão de trabalho e planejamento profissional do *design* e das atividades do projeto.

2. A organização deve ter procedimentos satisfatórios para o monitoramento e a garantia de qualidade dos projetos.
3. A avaliação da capacidade organizacional e dos projetos deve ser feita regularmente e, sempre que possível, juntamente com os beneficiários.
4. A organização deve evitar nepotismo e parcialidade na seleção e recrutamento de funcionários e beneficiários.

SEÇÃO 6 – GESTÃO FINANCEIRA

A BEM adota altos padrões de qualidade para a gestão financeira que devem ser caracterizados por honestidade, transparência e responsabilidade. Isso – juntamente com a aplicação de princípios contábeis aceitos – inspirará confiança a parceiros externos, como doadores, autoridades e o público. A equipe encarregada da gestão financeira e da contabilidade deve aderir aos princípios de competência, integridade, confidencialidade e objetividade no desempenho de suas funções. Por essa razão, o Código estabelece que:

1. A organização deve ter boa gestão e controle financeiro e garantir que o sistema de contabilidade, os procedimentos de arquivamento de dados e as práticas de trabalho para a gestão de projetos sejam satisfatórios.
2. A organização deve ter bons procedimentos para controle interno.
3. Os fundos recebidos serão utilizados de acordo com o propósito pretendido e serão devidamente relatados.
4. A organização deve fazer uso eficiente dos fundos recebidos. Despesas administrativas, incluindo salários de funcionários, devem ser moderadas. Por razões de segurança, o uso de dinheiro em espécie deve ser minimizado. Pagamentos de salários devem, se possível, ser feitos por cheque ou transferência para as contas de folha de pagamento.
5. Os procedimentos de aquisição na BEM devem estar de acordo com as normas legais nacionais.
6. A BEM realizará uma auditoria externa anual. A auditoria será conduzida por um auditor certificado, de acordo com os padrões de auditoria aceitos e vigentes nacionalmente.

SEÇÃO 7 – CORRUPÇÃO

A corrupção é uma violação de princípios morais, éticos e democráticos. Todos os níveis dentro de uma organização têm a obrigação e a responsabilidade de demonstrar boas práticas e combater a corrupção. Corrupção é entendida como o abuso de posição de confiança para ganho pessoal. Isso pode ser, por exemplo, a apropriação indevida de fundos da organização, bem como dar ou aceitar subornos, fazer ameaças ou chantagem em troca de serviços ou outros favores. Também pode ser favorecer membros da família, amigos ou outros parentes. Por essa razão, o Código estabelece que:

1. A BEM não tolerará qualquer forma de corrupção e sempre investigará alegações de corrupção. A BEM garantirá que as alegações ou reclamações, feitas por qualquer funcionário dentro da organização ou por alguém de fora, sejam tratadas prontamente, com integridade, imparcialidade e confidencialidade, de acordo com o Procedimento Interno de Apuração (PIA).
2. A organização adotará políticas para proteger os denunciantes – Política de Denúncia.
3. No caso de as alegações de suposta corrupção, ou a prova de corrupção, serem significativas, a organização deve levar o caso às autoridades legais competentes.

SEÇÃO 8 - TRABALHO E RECURSOS HUMANOS

Um elemento crucial para a implementação bem-sucedida da visão e missão de uma organização é uma equipe motivada e competente de funcionários e voluntários. O empregador deve promover e assegurar boas condições de trabalho, livres de tratamento abusivo e desrespeitoso. Além disso, é responsabilidade do empregador cumprir a legislação trabalhista nacional e buscar atender aos padrões trabalhistas internacionais. Ao fornecer apoio e boa gestão aos funcionários e ao incentivar a contribuição da equipe nos processos de planejamento, as organizações podem se beneficiar de uma maior eficácia e serviço qualitativo. O Código estabelece que:

1. Os direitos humanos do funcionário e dos beneficiários serão respeitados. Eles serão tratados com respeito e dignidade.
2. O local de trabalho será livre de tratamento severo e desumano, incluindo assédio sexual e abuso sexual, castigo corporal e coerção mental ou física ou abuso verbal. Nem haverá tais ameaças.
3. Os funcionários devem ter treinamento e experiência relevantes para a função de atuação. Os funcionários devem receber treinamento adequado para desempenhar suas funções de maneira profissional.
4. Os funcionários não devem trabalhar mais horas e dias por semana do que o estipulado pela lei nacional.
5. Salários e outros benefícios não devem divergir marcadamente de organizações semelhantes, devem seguir a lei nacional e ser definidos com consideração e respeito pela origem e natureza dos fundos doados à organização. Os funcionários devem ser compensados por horas extras (pagamento ou banco de horas). A dedução salarial como medida disciplinar não será aplicada, exceto em caso de faltas injustificadas.
6. A organização seguirá a lei nacional referente a emprego, impostos e contribuições para a seguridade social e garantirá que os funcionários tenham descrições de cargo.
7. Os funcionários têm o direito de participar de reuniões sindicais e/ou ser membros de sindicatos, ter a liberdade de associação e negociação coletiva sem que o empregador discrimine isso de qualquer forma.
8. Nenhum trabalho infantil será permitido na BEM, de acordo com as normas legais vigentes. A participação em programas de estágio é apoiada, desde que isso seja permitido pela lei nacional. Não será permitido que trabalhadores com menos de 18 anos realizem trabalhos que provavelmente coloquem em risco sua saúde e segurança.

SEÇÃO 9 - SAÚDE E SEGURANÇA

No trabalho de desenvolvimento e/ou ajuda humanitária, as demandas sobre a equipe e as condições de trabalho são frequentemente estressantes e desafiadoras física, mental e emocionalmente. O empregador deve garantir que o ambiente de trabalho seja o mais seguro possível e que as necessidades da equipe sejam atendidas, a fim de mitigar os riscos de doenças e lesões. O Código estabelece que:

1. Os funcionários não devem ser expostos a riscos relacionados ao ambiente de trabalho. O empregador deve garantir procedimentos seguros para processos perigosos, onde tais fenômenos ocorram (como trabalho em construções).
2. O empregador deve garantir que as instalações, salas, banheiros, cozinhas e dormitórios etc. sejam de bons padrões sanitários.

3. O empregador deve garantir que existam procedimentos adequados para lidar com epidemias e garantir que o trabalho não agrave o risco de saúde das pessoas.
4. O empregador deve garantir que existam bons procedimentos e rotinas seguras para funcionários que trabalham após o anoitecer e que permanecem em ambientes expostos (por exemplo, acomodação, evitar fazer visitas de campo sozinho, transporte seguro, arranjos de segurança e disponibilidade de comunicação).
5. O empregador deve garantir que o trabalho não exponha (ou agrave a exposição) a equipe ou os beneficiários à violência e ao conflito.
6. O empregador deve instar os funcionários a observarem precaução ao visitar áreas de alto risco (por exemplo, zonas de guerra ou áreas vulneráveis ao crime).

SEÇÃO 10 – MEIO AMBIENTE

Como indivíduos e como organizações, todos nós temos um impacto no meio ambiente, direta ou indiretamente, através de nosso consumo, produção, uso de eletricidade, transporte e gestão de resíduos etc. Ao criar consciência sobre nossas pegadas ecológicas e ambientais, temos a possibilidade de mudar nossas atitudes e comportamento para fazer o que pudermos para reduzir um impacto negativo. O Código estabelece que:

- A organização considerará e minimizará o impacto ambiental negativo no design dos projetos.
- A organização deve proteger o ambiente ao redor da organização e criar rotinas para o descarte seguro e ecologicamente correto de resíduos e materiais perigosos (ou seja, produtos químicos, baterias, vidro, latas etc.).
- A organização trabalhará para promover a boa gestão de materiais e energia.

SEÇÃO 11 - NÃO DISCRIMINAÇÃO

Promover a igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação significa salvaguardar a justiça no tratamento, defender o respeito pelo indivíduo e a dignidade humana. É atender à necessidade humana, não com base em sexo, idade, religião ou etnia, mas com base no reconhecimento do igual valor de todos os seres humanos. O tratamento e a abordagem podem diferir, mas devem sempre se esforçar para fornecer benefícios e oportunidades equivalentes, bem como obrigações. O Código estabelece que:

- A organização deve encorajar e possibilitar a participação das mulheres no trabalho e nas atividades. Portanto, é necessário garantir que a segurança da participação das mulheres seja considerada.
- A organização deve encorajar e possibilitar a participação ativa das mulheres na tomada de decisões e na liderança.

SEÇÃO 12 – AJUDA HUMANITÁRIA

Em caso de desastres humanitários naturais ou causados pelo homem, uma agência no campo da ajuda ao desenvolvimento pode ter a ambição, a obrigação moral e a possibilidade de agir. O objetivo principal da ajuda humanitária é garantir ao máximo o atendimento as famílias vulneráveis e garantir o acesso aos bens básicos para a sobrevivência.

SEÇÃO 13 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A diretoria administra a BEM de forma transparente e responsável, garante que a interação entre a BEM e suas partes interessadas ocorra com a devida consideração pelos valores, ética e cultura que se aplicam dentro da organização. A diretoria garante que a BEM colabore

com as partes interessadas que promovem o comportamento ético. A BEM leva a sério sua responsabilidade de construir a confiança pública em seu trabalho. A BEM é considerada legítima na representação dos beneficiários e partes interessadas. A diretoria garante que haja um canal visível para reclamações em seu site.

A BEM possui um procedimento de denúncia, (**Código e Procedimento de Denúncias**) para colaboradores, beneficiários e parceiros para relatar reclamações caso sejam vítimas de discriminação ou assédio e para relatar abusos ou comportamentos de colaboradores dentro ou fora da organização que se desviem do código de Ética.

Este código de Ética da BEM é parte integrante da política de integridade da BEM.

SEÇÃO FINAL – CONTROLE DO DOCUMENTO

Este documento é de responsabilidade do Grupo Gestor da Bem Estar do Menor. Sua versão vigente é a 001, emitida em setembro de 2025, com aplicação a partir da mesma data. A próxima revisão formal está prevista para setembro de 2027, podendo ocorrer de forma antecipada sempre que houver alterações legais, normativas ou institucionais relevantes.

Sabinópolis, 11 de setembro de 2025

**PRESIDENTE BEM ESTAR DO MENOR
DANIEL FERDINAND VAN EIJK**