

# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



## CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



### Apresentação

AMARE – Associação para o Bem-Estar do Menor Carente de Esperantina-PI é uma organização beneficente da sociedade civil, de assistência social, fundada em 1990. A organização atua na defesa e garantia de direitos, resgatando vítimas de pobreza, violência, drogas e procura reencantá-las para a vida. Por meio de serviços socioassistenciais e educativo-culturais, AMARE promove a inclusão social e a equidade de chances com a oferta de oportunidades e o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários.

Ela cultiva a vivência de valores e o respeito à diversidade e favorece o desenvolvimento pleno da pessoa humana, envolvendo as dimensões afetiva, física, social, ética, cultural, estética e espiritual. AMARE se baseia em princípios e valores que afirmam crianças, adolescentes, suas famílias e colaboradores como sujeitos de direitos, com liberdade a expressão e participação.

AMARE desenvolveu este **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA** para respaldar e cultivar os mais altos padrões de conduta e ética profissional junto a assistidos, colaboradores e associados. O propósito deste Código é guiar a conduta, prevenindo ações caracterizadas como injustas ou corruptas, sendo aplicável a todos, sem distinção.



### Missão

Promover a defesa e garantia de direitos de crianças, adolescentes e famílias, por meio da assistência social e ações educativo-culturais.



## 1. Princípios e Valores

O Código de Ética e Prevenção à Corrupção da AMARE demonstra o compromisso da organização em atingir seus objetivos com responsabilidade social, dando prioridade à coerência entre as ações de seus colaboradores e o que dizem.

Definindo os princípios que devem guiar as relações da instituição em geral, considera-se fundamental a promoção da igualdade de oportunidades, o respeito à diversidade, à dignidade e a participação na defesa dos direitos humanos. Os valores devem nortear a conduta de todos os colaboradores da AMARE.

Todos que contribuem e trabalham para elevar a AMARE ao mais alto patamar de desempenho, visando alcançar os melhores resultados para os assistidos, ganhar o reconhecimento da comunidade e garantir a eficácia de sua implementação, precisam estar plenamente cientes deste Código.



### Princípios e Valores

- Comprometimento e Transparência;
- Diversidade, Equidade e Inclusão;
- Excelência, Inovação e Sustentabilidade;
- Espiritualidade e Gratidão;
- Valorização e Desenvolvimento da Equipe.



## **2. Regras de Conduta**

O presente documento aplica-se a todos os colaboradores que integram a organização AMARE, sendo conselheiros administrativos, funcionários, voluntários, profissionais cedidos, prestadores de serviços e associados. Este conjunto de normas visa o engajamento de todos com a entidade social e deve ser explicado aos candidatos a uma posição de trabalho na instituição. É crucial que todos tenham conhecimento deste documento e o implementem em suas rotinas diárias, independentemente do papel que desempenham em nome da AMARE.

### **2.1 Cabe aos colaboradores:**

- I. Cumprir e honrar as políticas, normas e processos corporativos, estabelecidos neste Código de Ética e Conduta, bem como as demais leis em vigor;
- II. Defender os direitos de cada assistido e de suas famílias;
- III. Manter-se assíduo, pontual e comprometido com os propósitos da organização, com honestidade, justiça, equidade e respeito.
- IV. Respeitar a diversidade e o combate a todas as formas de preconceito, assegurando que nenhum dos colaboradores ou assistidos sofram tratamento discriminatório em consequência de sua raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, gênero, orientação sexual, condição física, sociocultural, mental ou psíquica, opinião, convicção política ou qualquer outro fator de diferenciação individual, respeitando o princípio da igualdade entre todos;
- V. Participar nas atividades, agindo com empenho, dedicação e compromisso em todos os atos propostos.



- VI. O respeito à propriedade intelectual, reconhecendo a autoria de obra de produção relacionada ao intelecto, tais como invenções, patentes, criações artísticas, etc;
- VII. Uso adequado do patrimônio material, zelando pela integridade dos bens e equipamentos;
- VIII. Zelar pelo meio ambiente, em especial pelos jardins do Parque AMARE, sua limpeza, estética e manutenção das espécies de sua fauna e flora;
- IX. Compreender que o produto de trabalho intelectual desenvolvido ou criado por qualquer colaborador, durante o exercício de suas atividades profissionais é de propriedade da AMARE, mesmo após o término do vínculo contratual;
- X. Manter a confidencialidade das informações dos assistidos e da equipe de trabalho, incluindo atividades, documentos e dados, de acordo com a LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados;
- XI. Portar-se com respeito, correção e presteza de acordo com os bons costumes, enquanto estiver a serviço da AMARE, dentro ou fora do ambiente da instituição;
- XII. O respeito e o cuidado com o nome e a história da AMARE, mantendo a sua reputação e defendendo a sua missão e valores.
- XIII. Respeitar a estrutura hierárquica da instituição, prevenindo qualquer interferência na "cadeia de comando", de modo a não afetar os níveis organizacionais;
- XIV. Vestir-se adequadamente para o ambiente profissional, evitando usar roupas que se demonstrem inapropriadas;



XV. AMARE respeita o direito individual de seus administradores e colaboradores de se engajarem em questões e processos políticos. No entanto, as manifestações de opinião e a participação política devem ser estritamente pessoais e acontecer no seu tempo livre e por conta própria, nunca representando a posição da AMARE ou o seu suporte institucional.

XVI. Respeitar a diversidade religiosa, prezando pelo respeito entre a variedade de crenças e opiniões no ambiente de trabalho, preservando a harmonia entre todos;

XVII. Evitar conflitos de interesses que envolvam objetivos individuais nos relacionamentos internos e externos da instituição.

## **2.2 É vetado aos Colaboradores:**

I. Usar bebidas alcóolicas, drogas ou substâncias ilícitas, sendo proibido fumar nas dependências da AMARE.

II. Qualquer ato caracterizado como corrupção desonestidade, subtração de bens ou procura de ganho particular às custas da AMARE ou de sua imagem na comunidade;

III. Falsificação de documentos, relatórios, registros financeiros ou contábeis, tanto físicos quanto digitais.

IV. Qualquer atitude discriminatória ou posições fundamentadas em relações interpessoais;

V. Assédio, seja físico, sexual, moral ou psicológico, ou seja, qualquer comportamento que possa levar a qualquer forma de violência contra os demais colaboradores, criando um ambiente de trabalho hostil.



- VI. Garantir ou conceder benefícios ou vantagens pessoais indevidos a colaboradores ou assistidos dentro da organização;
- VII. Apoiar ou omitir qualquer ato ilícito praticado contra o patrimônio físico da AMARE, independentemente de quem seja;
- VIII. A prática de qualquer ato que seja caracterizado como corrupção, que possa prejudicar o desenvolvimento de atividades da AMARE, sem distinção de cargo ou função, de acordo com a lei 12.846/2013.

### **3. Código de Conduta fora do Trabalho**

Apesar de não ser possível estabelecer regras de comportamento na esfera pessoal, é crucial que conselheiros, colaboradores, estagiários, voluntários, associados e parceiros evitem comportamentos contraditórios fora do local de trabalho que possam ser interpretados como infrações à sua conduta.

### **4. Denúncia de Violação e Sanções**

É obrigação do colaborador reportar qualquer ato que venha a ir contra ao Código de Ética e Prevenção à Corrupção.

Denúncias podem ser formalizadas anonimamente no sitio eletrônico da AMARE (<https://amarebrasil.org.br>) ou diretamente ao Conselho Administrativo, sendo assegurada a confidencialidade.



- I. Conselheiros, associados, colaboradores, estagiários, voluntários e parceiros, que descumprirem o presente Código de Ética e Prevenção à Corrupção, sofrerão ações de averiguação e advertência, podendo ser rompidos de seu cargo, vínculo contratual ou acordo de parceria;
- II. Denúncias de infrações do Código de Ética e Prevenção à Corrupção por parte de colaboradores ou associados serão investigadas por uma comissão de averiguação, designada pela diretoria executiva;
- III. Contra as decisões da comissão de averiguação cabe recurso aos interessados ao Conselho Administrativo;
- IV. Denunciar perante o Conselho Administrativo e, se esta não tomar providências necessárias à proteção dos interesses da AMARE, à Assembleia dos Associados, fraudes ou crimes que descobrir;
- VI. Caso que se prove infundada uma denúncia, durante ou após investigação, nenhuma ação será tomada contra o denunciante. No entanto, sanções apropriadas serão aplicadas em casos de acusação manifestamente maliciosa.
- VII. Casos omissos neste Código serão resolvidos pela Assembleia Geral dos Colaborados em conjunto com o Conselho Administrativo da AMARE.

Esperantina (PI), 9 de julho de 2025.

*Jozirene Oliveira Chaves de Carvalho.*  
**Jozirene Oliveira Chaves de Carvalho**  
presidente

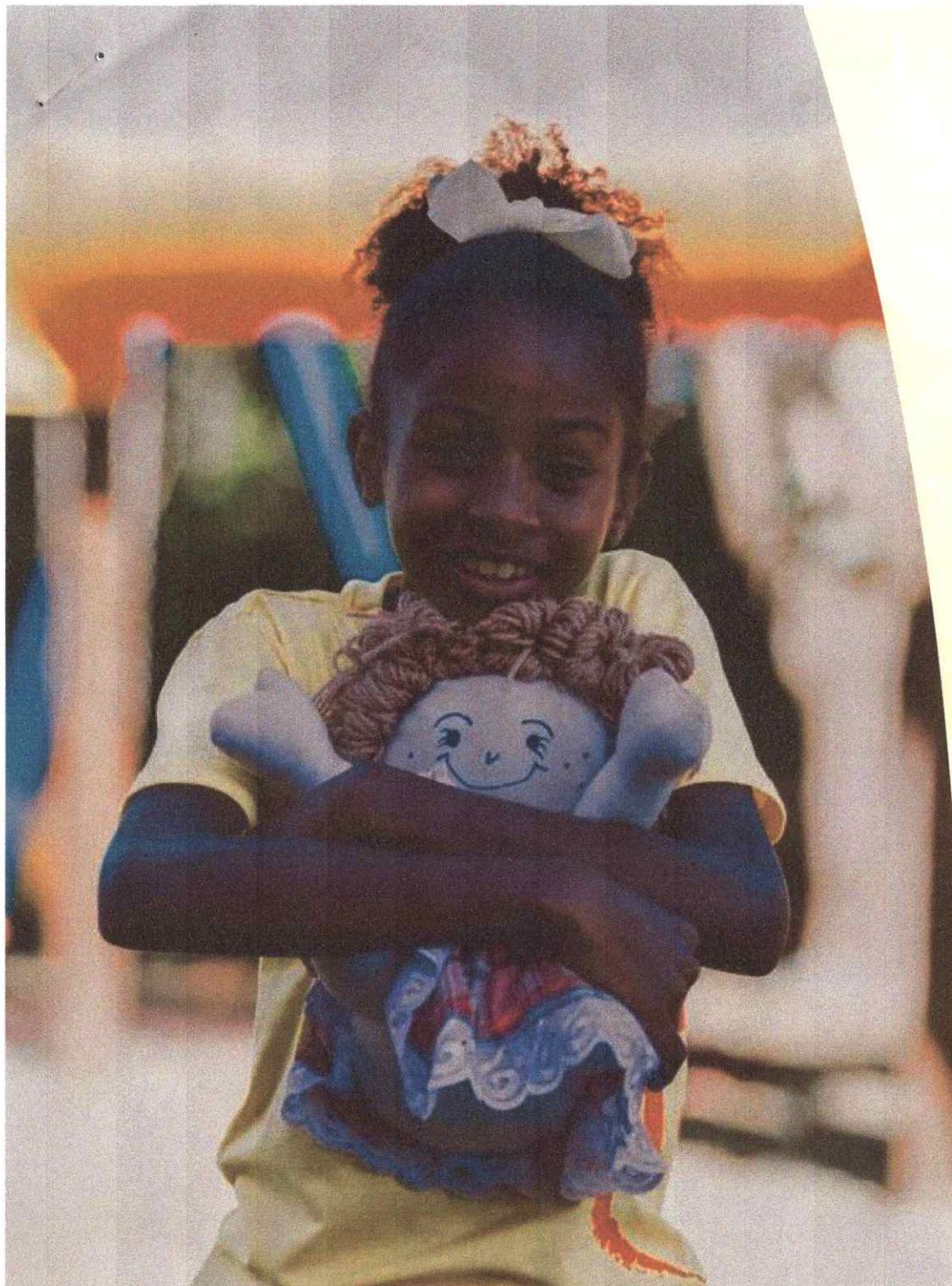
**ANEXOS**

Edição 07/2025

# POLÍTICA DE PROTEÇÃO INFANTIL



**Amare**  
O amor tudo vence



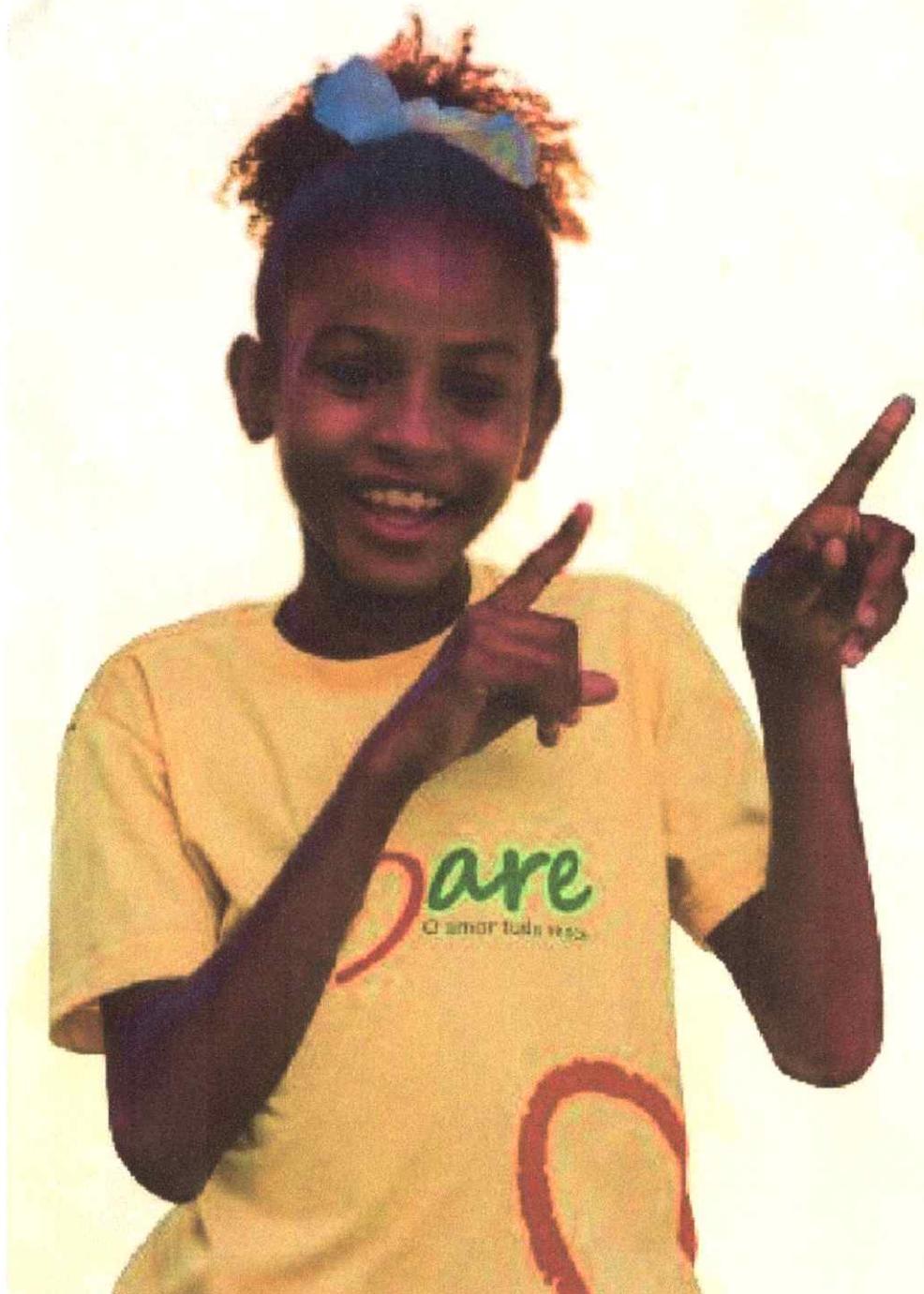
# APRESENTAÇÃO

**AMARE** é uma associação beneficente de assistência social em Esperantina – Piauí, fundada, em 1990, por iniciativa de jovens da comunidade. A organização busca a **defesa e garantia de seus direitos** em conselhos de políticas públicas, por campanhas de mobilização nas ruas, mídias sociais e por advocacia junto a órgãos governamentais.

AMARE promove a transformação social por meio de serviços de convivência, contribuindo com a inclusão social e da equidade de oportunidades, respeitando sua diversidade. Com este propósito, oferece atenção psicossocial, oficinas educativas-culturais, esporte e lazer. Acolhe diariamente crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, fortalecendo seus vínculos familiares e comunitários. São cultivadas vivências de valores e do respeito ao ecossistema e à diversidade (gênero, religião, etnia). Sua ação socioeducacional favorece o desenvolvimento humano, envolvendo suas dimensões afetiva, física, social, ambiental, ética, cultural, estética e espiritual.

Esta **Política de Proteção Infantil da AMARE** visa orientar que, no caso de identificação de alguma violação de direitos, os colaboradores saibam acolher e encaminhar a situação para o atendimento necessário a cada ocorrência, recorrendo adequadamente ao Sistema de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente. O principal objetivo da Política de Proteção Infantil da AMARE é assegurar que todas as crianças e adolescentes estejam protegidos de toda e qualquer forma de maus-tratos ou de violação de direitos.





# ÍNDICE

01 PRINCÍPIOS

02 DEFINIÇÕES

03 CÓDIGO DE CONDUTA

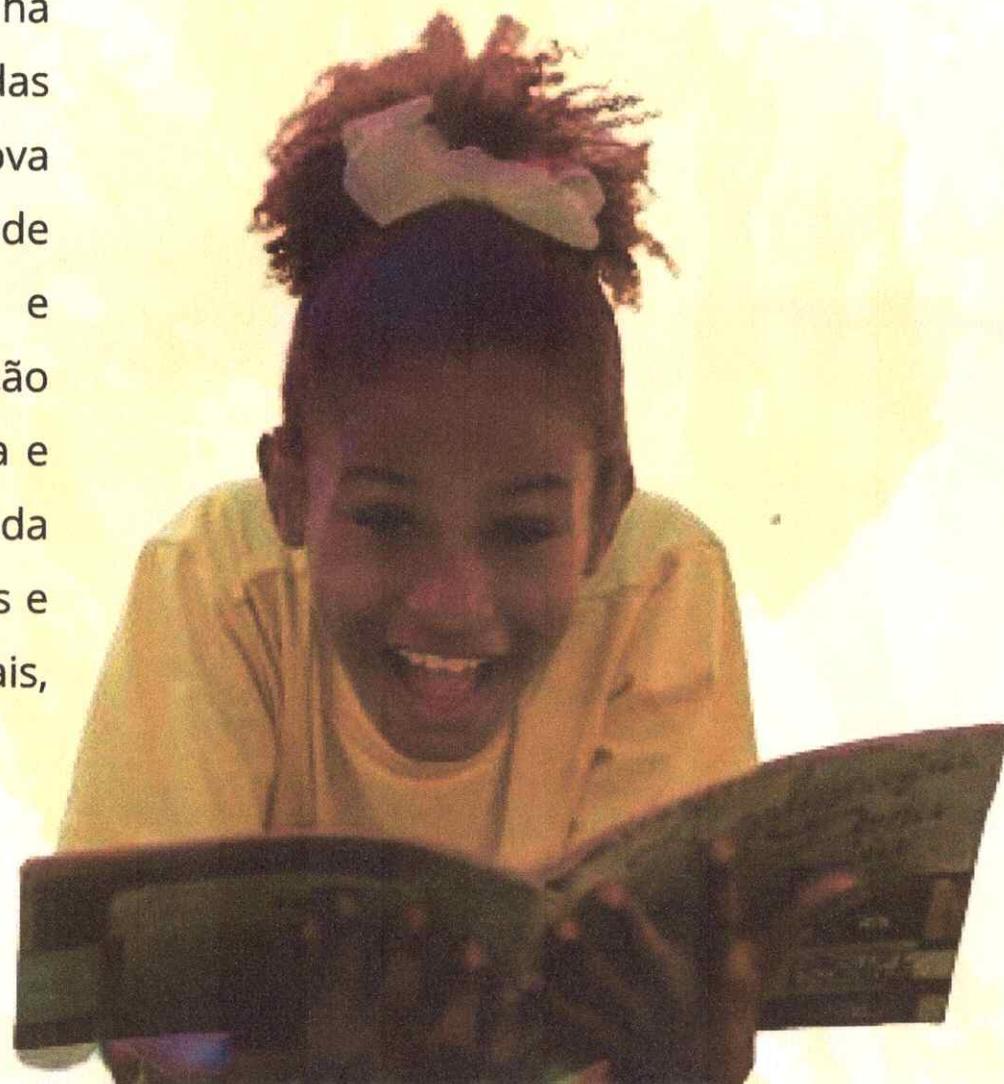
04 PREVENÇÃO E DIVULGAÇÃO

05 DENÚNCIAS E SANÇÕES

# 1. PRINCÍPIOS



A Política de Proteção Infantil da AMARE se alinha aos princípios firmados pelas Nações Unidas (Convenção sobre os Direitos da Criança, Nova Iorque 1989, Declaração sobre Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes, Estocolmo 1996) e convenções relacionadas à criança; à Constituição Federal do Brasil, de 1988; ao Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, de 1990; ao Marco Legal da Primeira Infância, de 2016, e à resoluções, acordos e normas práticas nacionais e internacionais, relacionadas à infância.



## 2. DEFINIÇÕES

A Lei da Escuta Protegida (Lei nº 13.431/2017) define violência contra crianças e adolescentes como qualquer ação ou omissão que cause sofrimento físico, psicológico, sexual, moral ou patrimonial.

AMARE segue a legislação brasileira, que considera criança a pessoa de 0 a 11 anos e 11 meses, e adolescente aquela de 12 a 17 anos e 11 meses, conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Para facilitar a fluência do texto, será empregado o termo “assistido” para se referir à criança e ao adolescente.

I. **Violência física** se caracteriza por qualquer conduta que ofenda a integridade física ou a saúde corporal ou omissão do responsável;

II. **Violência sexual** se caracteriza pela violência sexual cometida contra assistidos, baseada em ato ou jogo libidinoso, cujo agressor/a tem por intenção estimular sexualmente a vítima ou utilizá-la para obter satisfação;

III. **Violência emocional ou psicológica** é entendida como o dano emocional persistente ao assistido. Compreende transmitir aos assistidos a ideia de que são inadequados, indignos, incapazes, estúpidos ou indesejados, causando descrença em si mesmos;

IV. **Violência patrimonial** é o controle, destruição ou retenção de bens, dinheiro ou documentos de outra pessoa, geralmente para dominar ou prejudicar;

V. **Violência Institucional** é toda ação, omissão ou negligência praticada por colaboradores que prejudiquem o atendimento ao assistido vítima ou testemunha de violência, inclusive por frieza e desinteresse;

VI. **Violência entre pares** são comportamentos agressivos ou hostis que ocorrem entre indivíduos da mesma faixa etária ou grupo social. São repetitivos e intencionais. As suas formas mais conhecidas são bullying, ou atualmente, cyberbullying, que podem ser físicos, verbais, psicológicos ou online com objetivo de humilhar ou intimidar a vítima;

VII. **Violência envolvendo adultos** é definida como qualquer ação ou omissão que cause dano físico ou psicológico a um colaborador, ou que interfira na sua segurança e bem-estar no ambiente de trabalho da AMARE, seja esta praticada por outros colaboradores, assistidos ou terceiros. Esta violência pode manifestar-se de diversas formas, incluindo agressões físicas, verbais (insultos, ameaças, difamação), psicológicas (bullying, assédio moral) e até mesmo atos de violência simbólica ou material;

VIII. **Discriminação** se define como qualquer exclusão, restrição ou distinção do assistido, baseada em raça, gênero, origem nacional ou étnica, classe social, cor, orientação sexual, política, religião. Ela visa ou tem o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, esportivo, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública.

# 3. CÓDIGO DE CONDUTA

Toda pessoa, que trabalhe ou frequente as dependências físicas da AMARE, tem a responsabilidade de zelar pela segurança dos assistidos. Esta política deve ser obrigatoriamente apresentada a todos os candidatos a emprego nesta organização social.

- I. Todo candidato a um cargo na instituição deve apresentar, no ato de sua contratação, uma certidão pública de antecedentes criminais ilibada e demais referências, quando existirem, a serem avaliadas pela coordenadoria psicossocial e / ou de recursos humanos;
- II. Nunca agredir ou assediar um assistido física, verbal ou psicologicamente;
- III. Não se envolver amorosa ou sexualmente com o assistido, nem o tocar de maneira sensual, ou fazer insinuações de cunho impróprio;
- IV. Não abusar ou explorar o assistido ou se comportar de forma que o ponha em risco de sofrer danos morais, psíquicos, físicos ou materiais;
- V. Não discriminar nenhum assistido por razão de sexo, identidade de gênero, identidade cultural ou religiosa, ideologia política, arranjo familiar, orientação sexual, raça, cor, etnia, peso, altura, classe social, habilidade física ou qualquer outra condição;
- VI. Não punir o assistido por meio constrangedor ou qualquer outra atitude que o coloque em exposição;
- VII. Não usar ameaças ou recompensas para manipular o assistido;
- VIII. Cooperar total e confidencialmente com eventual investigação sobre suspeitas ou acusações de maus-tratos ou abuso infantil;

VIII. Zelar para que o ambiente físico onde os assistidos desenvolvam atividades seja o mais seguro e apropriado possível, livre de objetos nocivos e obstáculos;

IX. Não ficar sozinho em sala fechada com o assistido. Quando necessário ficar a sós com o acolhido, se deve permanecer dentro do campo de visão de um colega. Esta regra não se aplica para atendimentos médicos e psicossociais;

X. Evitar fotos com assistidos dentro das dependências da instituição. Apenas o departamento de marketing da AMARE pode divulgar imagens ou vídeos de assistidos nas redes sociais para fins institucionais, se devidamente autorizado pelos responsáveis;

XI. Não oferecer caronas para o assistido em veículo pessoal, exceto, quando autorizada pelos responsáveis do assistido. Em caso de passeios ou eventos, o transporte deve ser permitido por meio de “Termo de Autorização” dos responsáveis;

XII. Não solicitar ou aceitar o contato pessoal (incluindo e-mail, número de telefone e contatos em redes sociais) do assistido e nem compartilhar seus contatos pessoais.

- Em caso de aulas remotas ou de necessidades estritas, dentro dos objetivos da instituição, o contato deve ser autorizado pelos responsáveis e comunicado à coordenação sociopedagógica.

# 4. PREVENÇÃO E DIVULGAÇÃO

Esta Política de Proteção Infantil deve ser amplamente divulgada em ações de **advocacy** envolvendo todos os meios disponíveis para o público em geral da comunidade, mas em especial, em linguagem própria a cada destinatário, a crianças, adolescentes e famílias assistidas, inclusive no momento da contratação de novos colaboradores.

- Promover campanhas de conscientização para colocar assistidos a salvo de violência, tratamento cruel, discriminação e exploração, por exposição a risco social, prevenindo as suas incidências;
- Organizar rodas de conversa para ouvir eventuais ameaças dos assistidos no seu cotidiano;
- Produzir mídias sociais para prevenir abusos, discursos de ódio e discriminação (charges, vídeos, cartazes, flyers, programas de rádio);
- Estimular a conscientização coletiva e auxiliar na resolução pacífica de conflitos, identificando crianças e adolescentes em situação de maior vulnerabilidade;
- Realizar reuniões com pais e responsáveis para discutir os cuidados e a educação sem violência;
- Realizar workshops para profissionais de assistência social e educadores sociais sobre a identificação e o manejo de casos de violência, articulados com a rede pública de saúde;
- Realizar campanhas de conscientização com o objetivo de divulgar canais de denúncia e mobilizar a sociedade;
- Implementar iniciativas de enfrentamento à violência em suas várias formas, incluindo passeios nas ruas, mercados públicos e frente às igrejas, em colaboração com o CMDCA, Conselho Tutelar, CRAS, CREAS e outros parceiros;
- Engajar os responsáveis pelas políticas públicas (vereadores, executivos municipais e estaduais) em ações de combate à violência contra crianças e adolescentes.

# 5. DENÚNCIA DE VIOLAÇÃO E SANÇÕES

É obrigação do colaborador reportar qualquer ato que venha a ser cometido contra o assistido, definido como violência no capítulo 2, a qualquer membro da Comissão de Proteção Infantil. Denúncias podem ser formalizadas anonimamente, sendo assegurada a confidencialidade:

- no sítio eletrônico da AMARE (<https://amarebrasil.org.br/fale-conosco/>);
- pelo WhatsApp (86) 98848 1916;
- por meio de Caixa de Denúncias na sede da instituição;
- ou por comunicação direta a qualquer colaborador ou membro do Conselho Administrativo.

Estes canais de denúncias não devem ser centrados em uma só pessoa da equipe e devem ser livres de qualquer formalidade que dificultem a sua comunicação.

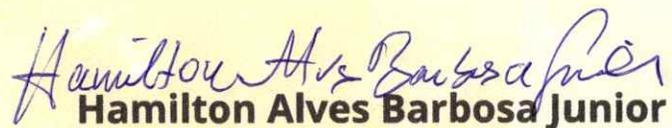
I. Conselheiros, associados, colaboradores, estagiários, voluntários e parceiros, que descumprirem a presente Política de Proteção Infantil sofrerão ações de averiguação, podendo ser rompidos seu vínculo contratual ou acordo de parceria;

II. Suspeitas sobre a conduta de colaboradores e associados que envolvam menores de idade por abuso sexual, emocional ou físico serão averiguadas, com parecer da Coordenação Psicossocial, pela Comissão de Proteção Infantil, formada por colaboradores e representantes dos usuários, sendo composta à proporcionalidade de gênero;

II. A Comissão de Proteção Infantil é eleita pela assembleia dos colaboradores da instituição, pais e responsáveis dos assistidos, com mandato de dois anos, de forma direta e aberta, ou secreta, quando assim for requerida;

- III. Os casos de violação de direitos ocorridos entre os próprios assistidos serão encaminhados para a coordenação psicossocial e posteriormente para seus pais ou responsáveis.
- IV. Casos infracionais serão apresentados, com parecer prévio da Coordenação Psicossocial, à Comissão de Proteção Infantil que decide sobre as providências do encaminhamento à rede de Garantia de Direitos (Ministério Público, Conselho Tutelar, CREAS, Delegacia de Polícia);
- V. Contra as decisões da Comissão de Proteção Infantil cabe recurso aos interessados ao Conselho Administrativo;
- VI. Caso se prove infundada uma denúncia, durante ou após averiguação, nenhuma ação será tomada contra o denunciante. No entanto, sanções apropriadas serão aplicadas em casos de acusação manifestamente maliciosa;
- VII. Casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Administrativo da AMARE;
- VIII. Os colaboradores e demais parceiros devem receber capacitação anual sobre atualizações da presente política;
- IX. Esta Política de Proteção Infantil deverá ser revisada a cada dois anos em assembleia de pais, responsáveis e colaboradores.

Esperantina (PI), 9 de julho de 2025.

  
**Hamilton Alves Barbosa Junior**

Presidente Comissão de Proteção Infantil

  
**Jozirene Oliveira Chaves de Carvalho**

Presidente AMARE



# NOTIFICAÇÃO DE VIOLÊNCIA CONTRA CRIANÇA E ADOLESCENTE

