Código de Ética, Conduta e Integridade da Ciama.

Em atendimento à Lei nº 13.303/2016.

Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas

Aprovado em Ata de Reunião da Diretoria Executiva, em 15 de agosto de 2023.

Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas (Ciama)
Avenida Tefé, 3279 - Japiim
CEP: 69078-000 – Manaus/AM
Telefones: +55 92 2123-9999
E-mail: ciama@ciama.am.gov.br
www.ciama.am.gov.br

Diretoria Executiva

Antonio Aluizio Barbosa Ferreira
Presidente

Nelson de Souza Azevedo Filho
Diretor Técnico

José Bentes Coutinho Neto
Diretor Administrativo-Financeiro

Equipe Técnica Responsável
David Amorim Toledo
Diana Patrícia Costa Vianna
Dione Day Maria Pires Chaves
Igor Almeida Rebelo

CIAMA Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas

Mensagem da Diretoria

As condutas de nossos gestores e colaboradores são requisitos fundamentais para prestar os serviços à sociedade e estabelecer condições efetivas para conduzir nossas atividades com transparência e integridade, buscando a credibilidade com nossos parceiros institucionais e clientes, bem como um ambiente saudável de cooperação.

As alterações procedidas no presente Código decorrem da necessidade de atualizar as regras relativas à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais Lei nº 13.709/2018, bem como reforçar aquelas que dizem respeito a proibição de qualquer tipo de comportamento agressivo, de violência física e psicológica, inclusive de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho da Companhia.

Neste sentido, a Diretoria Executiva, entendendo a importância estratégica para a Companhia, aprova a revisão deste Código de Ética, Conduta e Integridade, cujo texto original foi aprovado em 04.08.2020, reafirmando os padrões de conduta da Companhia a serem observados no relacionamento profissional de todos os envolvidos, nas relações de negócios e na forma de governança e estrutura operacional de atuação da Ciama.

Por fim, as inovações trazidas pelo presente Código, reafirmam a busca incessante da Companhia pela excelência na execução de suas atribuições no plano governamental, estabelecendo de forma clara as políticas de condutas inerentes às boas práticas de gestão e de relações institucionais, pautadas em valores e crenças que fortaleçam o ambiente saudável de trabalho e, o compromisso com o povo do Amazonas, de modo a consolidar e ampliar a reputação já conquistada pela Ciama.

Diretoria Executiva

1. Introdução

A Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas (Ciama), criada pela Lei Estadual n°2.326, de 08 de maio de 1995, é uma sociedade anônima, dotada de personalidade jurídica de direito privado, sob a forma de sociedade de economia mista, com patrimônio próprio e autonomia administrativa e financeira, entidade integrante da Administração Indireta do Poder Executivo Estadual e vinculada à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação (Sedecti), nos termos do Capítulo II, art.3º, parágrafo VI, Alínea f, da Lei Delegada nº 74, de 18 de maio de 2007 e posteriores alterações, editada por Sua Excelência o Senhor Governador do Estado do Amazonas.

A Ciama tem a finalidade de promover o desenvolvimento social, econômico, energético, tecnológico, industrial e ambiental do Estado do Amazonas.

Desta feita, a Ciama orienta suas práticas de negócios a partir dos seguintes valores:

Qualidade
Desempenhar as atividades institucionais com presteza, eficiência e eficácia, visando a satisfação plena dos seus clientes e da sociedade;

Respeito
Respeitar os direitos, valores e interesse dos acionistas, clientes, colaboradores, à comunidade e ao meio ambiente;

Ética
Ter uma conduta moral, agindo dentro dos princípios legais, visando manter e zelar pela reputação;

Transparência
Exercer uma gestão aberta, transparente e participativa, democratização da informação e induzindo todo o corpo funcional a gerenciar suas atividades, socializando ganhos e eventuais perdas; e,

Parceria
Reconhecer a contribuição de todos os colaboradores, valorizando-os e desenvolvendo-os, unindo esforços com nossos clientes e fornecedores para a redução dos custos e a melhoria dos serviços.

São valores éticos supremos e indeclináveis para a Companhia

Integridade
Agir com justiça, legalidade, coerência, transparência, ética e honestidade em todas as práticas e decisões.

Competência
Atuar com profissionalismo, agilidade, eficácia e eficiência, garantindo a qualidade de processos, serviços e produtos. Valorizar os conhecimentos compartilhados, a criatividade, a inovação, a simplicidade e a flexibilidade na busca de soluções.

Cidadania
Atuar respeitando os princípios da cidadania e responsabilidade na promoção do bem público, entendendo o papel fundamental da Companhia na vida de seus empregados, colaboradores (estagiários, menores aprendizes, etc.), clientes e de toda a sociedade.

Respeito ao meio ambiente
Promover o desenvolvimento sustentável, a educação e a consciência ambiental, bem como zelar pela proteção, preservação e recuperação dos recursos naturais para a presente e futuras gerações.

Respeito às pessoas
Atuar para que haja equidade de oportunidades, com respeito, acolhimento e espaço à diversidade, bem como o desenvolvimento profissional. Trabalhar para estabelecer relações de confiança e estímulo à participação por meio da comunicação e integração.

2. Princípios Básicos

Este código define um conjunto de princípios que são norteadores da atuação da administração, conforme observa a Constituição Federal, conforme preceitua o art. 37, a saber:

- Legalidade;
- Impessoalidade;
- Moralidade;
- Publicidade e Eficiência.

2.1 Princípios Específicos

2.1.1 Garantir a qualidade dos serviços prestados, com responsabilidade ambiental e socioeconômica;

2.1.2 Atuar com transparência nas ações, decisões e práticas de governança corporativa, promovendo o equilíbrio e a harmonia, na conciliação dos interesses e propósitos da companhia e de seus diferentes públicos de relacionamento;

2.1.3 Zelar pelos recursos públicos e privados, utilizando-os de forma eficiente e eficaz, com respeito a legislação vigente e combate a qualquer tipo de fraude, corrupção e prática de atos lesivos às administrações públicas nacional e estrangeira;

2.1.4 Promover um ambiente confiável, harmônico, propício para uma gestão de pessoas com respeito, motivação, satisfação e o comprometimento, por meio da valorização do capital humano e suas competências individuais; e,

2.1.5 Promover entre chefia e colaboradores relacionamentos profissionais, honestos, justos e imparciais.

3. A quem se aplica o Código?

O Código de Ética, Conduta e Integridade, aplica-se aos membros da Diretoria Executiva, aos membros de todos os Conselhos da Companhia (Administração, Fiscal e etc.), comissões, comitês, empregados, estagiários, prestadores de serviço e qualquer pessoa que atue em nome da Ciama.

Sempre que necessário este Código será revisto e atualizado, sob responsabilidade do Setor da Controladoria Interna, cabendo a Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração sua aprovação. A Companhia promoverá periodicamente o treinamento de seus empregados e administradores para disseminar e consolidar os princípios e regras aqui contidos.

As orientações deste Código devem ser observadas em todas as atividades da companhia. No entanto, é possível que você se depare com alguma situação em que as orientações deste Código não sejam suficientes. Nesses casos, o seu talento pessoal, seu espírito criativo e seu poder de iniciativa para inovar em prol da Ciama e do Estado do Amazonas, poderão auxiliá-lo na sua tomada de decisão, sempre procurando avaliar os riscos e as consequências de seus atos. Assim, nesses casos, faça previamente um exercício de auto reflexão:

- **Minha conduta é compatível com os valores da companhia?**
- **Terei tranquilidade para explicar que agi de maneira adequada?**
- **Minha conduta serve de exemplo para meus colegas de trabalho?**
- **Minha atitude tem facilitado ou dificultado as relações interpessoais no trabalho?**
- **Comunico-me de forma respeitosa e amigável?**
- **Estou agindo sem qualquer violação àquilo que está previsto na legislação ou nos normativos internos em vigor?**
- **Avaliei todas as informações disponíveis para a tomada de decisão?**
- **Avaliei os riscos e se a decisão a ser tomada é a melhor para a companhia?**

Caso responda positivamente a todas as questões anteriores, haverá um forte indicativo de que a sua atitude está em conformidade com os princípios éticos e que está contribuindo para o fortalecimento da cultura de integridade da Companhia. Caso ainda tenha dúvidas sobre a conduta a ser adotada, você deverá consultar seu superior hierárquico de imediato ou a Comissão de Ética da Ciama.

Devemos estar cientes de que a Companhia mantém procedimentos de controle e que o descumprimento dos princípios e compromissos aqui expressos poderá acarretar a adoção de medidas disciplinares (advertência, suspensão e rescisão do contrato de trabalho) ou outras consequências, conforme estabelecem a legislação aplicável e as normas internas da Companhia.

Nesse processo, a Ciama poderá considerar em sua avaliação, as circunstâncias do caso concreto, o histórico do empregado, a natureza e a gravidade do ato, bem como suas consequências, incluindo eventuais danos causados à Companhia.

Relativamente aos prestadores de serviços de empresas contratadas pela Ciama, o eventual descumprimento das orientações deste Código deverá ser informado ao seu empregador.

É dever de todos resguardar a Companhia de todo e qualquer desvio de que venha a ter conhecimento, ainda que aparente. Assim, caso você se depare com situações que possam configurar não conformidades, reporte aos Canais de Denúncia da Ciama, de forma tempestiva, honesta, razoável e responsável, detalhando atitudes ou práticas que não observem as diretrizes deste Código, as normas internas da Companhia ou a legislação.

Os canais de atendimento da Ouvidoria são seguros e confiáveis, garantindo o anonimato e o sigilo do conteúdo da demanda. Promovemos um ambiente de proteção contra qualquer forma de retaliação aos que, de boa-fé, denunciarem a prática de quaisquer possíveis irregularidades.

4. Objetivo

Tem por objetivo oferecer uma compreensão clara sobre as condutas que orientam os negócios e relacionamentos da Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas (Ciama) e, que devem estar presentes no exercício diário das atividades de todos os envolvidos.

Este Código não engloba todas as situações possíveis encontradas nas relações, mas apresenta um modelo de comportamento em nome da Ciama.

Para o cumprimento de nossa missão, a Ciama apresenta este Código de Ética, Conduta e Integridade com os seguintes objetivos:

4.1 Conduzir a conduta profissional dos seus administradores e colaboradores, no seu relacionamento com clientes, acionistas, fornecedores, parceiros, terceiros, governo, comunidade e sociedade na qual está inserida.

4.2 Prevenir e administrar conflitos de interesses e combater atos de corrupção, fraude, bem como quaisquer atos lesivos à administração, visando preservar e fortalecer sua identidade organizacional.

4.3 Fortalecer os princípios da legalidade, ética e transparência, sobretudo sua imagem junto à sociedade.

A leitura e assimilação deste código é primordial para todos os envolvidos nas atividades da Companhia.

Após a leitura, todos devem preencher e assinar o Termo de Compromisso, localizado no fim do Código, como prova de que a mensagem foi entendida e será seguida!

5. Base Legal

A Ciama norteia suas atividades baseada nos ditames da legislação vigente, além de seu Estatuto Social, procedimentos internos, manuais e regimentos internos, bem como neste Código.

Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016
Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública e administração indireta.

Lei nº 2.869 de 22 de dezembro de 2003
Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos do Estado do Amazonas.

Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013
Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

Lei nº 14.230 de 25 de outubro de 2021
Altera a Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, que dispõe sobre improbidade administrativa.

Decreto Estadual nº 39.032, de 24 de maio de 2018
Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias.

Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018
Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)

Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022
Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

6. Nossos deveres

6.1. Respeito à vida, às pessoas e ao meio ambiente

6.1.1. O direito à vida é inviolável e, por isso, a Ciama dá atenção prioritária ao bem-estar, à saúde, à segurança das pessoas como valores fundamentais em todas as suas atividades, traduzindo-se em suas políticas e práticas;

6.1.2. Os recursos naturais disponíveis devem ser utilizados de forma racional e, por isso, a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável são princípios que devem ser observados em todas as ações da Companhia em prol das presentes e futuras gerações;

6.1.3. São princípios supremos e indeclináveis da Companhia a saúde, o bem-estar, a segurança, o desenvolvimento das pessoas, do negócio e da sociedade, sem qualquer forma de preconceito ou discriminação, respeitando as diferenças e promovendo um ambiente de confiança, acolhimento, empatia, cordialidade e solidariedade no relacionamento interpessoal, bem como de pluralidade de pensamento e de justiça nas relações;

6.1.4. Nossos colaboradores devem se comportar de forma social e ambientalmente responsável em todas as suas interações com o público interno e externo, respeitando as particularidades legais, sociais e culturais dos diversos ambientes onde atuamos, adotando sempre o critério de máxima realização dos direitos, cumprimento da lei, das normas e dos procedimentos internos e, mantendo um diálogo contínuo, franco e aberto com a sociedade;

6.1.5. Atuar de forma sustentável, colaborando com o desenvolvimento e o bem estar da sociedade;

6.1.6. Implementar projetos socialmente responsáveis com foco na sustentabilidade, preservação ambiental e melhoria na qualidade de vida da população;

6.1.7. Desenvolver as atividades em harmonia com o ambiente e Legislação ambiental vigente, reduzindo os impactos ambientais e a geração de resíduos visando a conservação e preservação ambiental do planeta para gerações futuras;

6.1.8. Prover ações educativas voltadas para a orientação e o conhecimento das atividades da Companhia;

6.1.9. Contribuir para implementação de boas práticas de responsabilidade social e ambiental, bem como para a educação e sustentabilidade, no âmbito da Companhia ou na sociedade;

6.1.10. Estimular parceiros, fornecedores e clientes na adoção de boas práticas de responsabilidade social e ambiental;

6.1.11. Não provocar danos ambientais por dolo, omissão, imperícia ou negligência; e

6.1.12. Não contrariar deliberadamente as políticas e procedimentos ambientais, as práticas de saúde e segurança do trabalho.

6.2. Direitos Humanos

É dever da Ciama respeitar, conscientizar, prevenir a violação de conduta, e promover os direitos humanos em suas atividades.
É também dever da Companhia atuar em conformidade com os direitos humanos protegidos por tratados e convenções internacionais, buscando manter um ambiente de trabalho sadio e propício para o desenvolvimento pessoal e profissional de todos os empregados, estagiários e prestadores de serviços:

Para tanto, são deveres de todos:

6.2.1. Garantir um ambiente de trabalho que respeite, acolha e promova a diversidade de cultura, raça*, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual, garantindo a equidade, a igualdade de oportunidades e a valorização profissional baseada na meritocracia;

** CF/88 - Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.*

6.2.2. Pautar as relações no ambiente de trabalho pela cortesia, respeito, honestidade, ética e imparcialidade no relacionamento com todos com quem se mantém contato profissional dentro e fora da Companhia;

6.2.3. Cultivar vocabulário e atitudes compatíveis com o ambiente de trabalho, evitando gerar constrangimento para terceiros;

6.2.4. Garantir a confidencialidade das informações sobre e provenientes da Companhia;

6.2.5. Zelar pela aparência pessoal compatíveis com o ambiente da Companhia;

6.2.6. Desenvolver uma gestão participativa por meio de um ambiente criativo, estimulando o debate construtivo e a diversidade de opiniões, objetivando agregar novos aprendizados e conhecimentos;

6.2.7. Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que contenha conteúdo inapropriado ou ofensivo;

6.2.8. Não praticar atos de vandalismo, depredação, libidinosos e de perturbação pública nas dependências da Companhia;

6.2.9. Não usar drogas ilegais ou ingerir álcool durante a jornada de trabalho, sendo terminantemente proibida a entrada ou permanência de qualquer empregado, colaborador (estagiários, menores aprendizes, etc.), terceirizado ou visitante sob os efeitos de tais substâncias;

6.2.10. Não utilizar veículos, máquinas, equipamentos ou qualquer material de propriedade ou à disposição da Companhia, para fins particulares;

6.2.11. Não receber qualquer vantagem econômica para realizar ou deixar de realizar conduta profissional;

6.2.12. Denunciar imediatamente qualquer atitude de violação dos direitos humanos, de natureza preconceituosa, discriminatória ou violenta que tenha testemunhado;

6.2.13. Respeitar todos os grupos e indivíduos, bem como, seus valores e patrimônios culturais materiais e imateriais envolvidos direta ou indiretamente com as atividades da Companhia;

6.2.14. Combater entre os fornecedores e clientes da Companhia, as práticas de trabalho degradantes ou análogas a escravidão, o tráfico humano e o trabalho infantil, estabelecendo medidas punitivas como a aplicação de multa e rescisão contratual em caso de violação;

6.2.15. Exercitar inteligência emocional e relacional, buscando resolver qualquer tipo de divergência por meio do diálogo pacífico, respeito e transparência; e,

6.2.16. Coibir, não praticar e não ser conivente com qualquer tipo de comportamento agressivo ou de violência física e psicológica, inclusive assédio moral ou sexual e, as demais formas de violência no âmbito do trabalho, além de acolher a pessoa que relata ser vítima de tais práticas abusivas.

Assédio

São proibidas práticas opressivas de coerção para trabalho forçado ou compulsório, abuso de poder, sob a forma de assédio moral ou sexual com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, ou ainda, conduta abusiva que possa trazer dano à dignidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, em função da hierarquia do cargo exercido.

Qualquer tipo de desqualificação por meio de piadas, insultos ou situações vexatórias, desrespeito, perseguição, por meio de ameaças, até mesmo disfarçadas, ou pela posição de poder, assédio sexual mediante declarações não desejadas ou manifestações verbais e não verbais de natureza sensual, também são consideradas formas de assédio.

Todas as pessoas devem ser tratadas com respeito e dignidade, visando um ambiente sem situações de assédio. É dever de todos, comportar-se de maneira que não seja ofensiva, intimidadora, maliciosa ou humilhante.

O que é assédio moral?

Conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo a violência e o assédio em razão de gênero.

O que é assédio sexual?

Conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. (Código Penal, art. 216-A)

O que é discriminação?

Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

O que fazer diante de uma situação de assédio ou discrimição?

O procedimento de apuração de situação de assédio moral, sexual e de discriminação é iniciado pela formalização da **denúncia.**

A denúncia deverá ser realizada preferencialmente por meio dos canais de contato da Ouvidoria da Ciama, **telefone** (92) 2123-9966 ou e-mail: **ouvidoria@ciama.am.gov.br,** pelo **Fale conosco** e **Comunicação de Fato** no sítio institucional da Companhia, e ainda, pela plataforma **Fala.BR** (Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação).

6.3. Integridade, transparência e meritocracia

6.3.1. Os empregados, colaboradores (estagiários, menores aprendizes, etc.) e terceirizados, deverão sempre agir com integridade em suas relações internas e externas, mantendo sempre coerência plena entre o discurso e a prática;

6.3.2. Observando-se sempre as questões afetas à segurança da informação e a privacidade e proteção dos dados pessoais, a transparência deve nortear todas as relações da Ciama e deve estar refletida na disponibilização de dados auditáveis e uma comunicação franca e aberta com os diversos públicos de interesse;

6.3.3. A meritocracia, alinhada à equidade, é fundamento inafastável da evolução profissional dos nossos empregados e colaboradores (estagiários, menores aprendizes, etc.), não apenas no sentido de reconhecer e valorizar aqueles que se comprometem com os nossos propósitos, mas também no de evitar que a negligência e a leniência possam desequilibrar a execução das atividades.

6.4. Proteção dos ativos da companhia

É dever da Ciama garantir a integridade de todos os seus ativos, sejam eles tangíveis ou intangíveis, aí incluídos conhecimento, informações, software, hardware, instalações, veículos, equipamentos, materiais, ativos financeiros, direitos de propriedade imaterial, reputação, imagem e créditos. Para tanto, são deveres de todos os seus colaboradores:

6.4.1. Utilizar adequadamente, conforme a boa prática, os ativos da Companhia para fins relacionados diretamente às atividades e aos negócios da Ciama, inclusive intervindo ou reportando casos de identificação de uso, apropriação ou doação impróprios ou evidente desperdício;

6.4.2. Zelar pelos ativos compartilhados da Ciama, a fim de protegê-los contra perdas, danos ou abusos;

6.4.3. Não utilizar a marca ou o nome da Ciama para promoção de qualquer atividade pessoal ou particular ou associar a marca de outras empresas ou entidades, sem a devida e prévia autorização;

6.4.4. Zelar pela reputação e imagem da empresa em todos os ambientes, inclusive no ambiente online;

6.4.5. Não utilizar os ativos da Companhia (veículos, máquinas, equipamentos ou qualquer material de propriedade ou à disposição da Companhia) para atividades pessoais ou particulares, bem como não induzir ou incentivar colaboradores a fazê-lo.

6.5. Privacidade e proteção de dados pessoais

É dever da Ciama garantir a todos os titulares de dados sobre os quais realiza tratamento, o direito à privacidade e à proteção aos dados pessoais, proporcionando-lhes o exercício de seus direitos, conforme determina a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Para tanto, são deveres de todos os seus colaboradores:

6.5.1. Tratar dados pessoais apenas para fins específicos, necessários, definidos e legítimos;

6.5.2. Observar e cumprir as normas e diretrizes de privacidade e proteção de dados pessoais;

6.5.3. Zelar para que os dados pessoais sejam proporcionais, não excessivos, limitados ao mínimo necessário para o desenvolvimento de sua atividade e compatíveis às finalidades, antes de coletá-los, acessá-los, utilizá-los, armazená-los, divulgá-los ou de realizar qualquer outro tipo de tratamento;

6.5.4. Proteger e zelar pela qualidade dos dados pessoais em todas as etapas de seu tratamento, com mecanismos de prevenção e segurança para evitar ou mitigar danos aos titulares de dados e à companhia;

6.5.5. Estar ciente de que no uso dos equipamentos e recursos da Companhia não deve haver expectativa de privacidade, podendo a Ciama ter acesso ao conteúdo neles produzido ou transitado.

A Política de Privacidade da Ciama está alinhada às disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGDP) e legislação correlata.
O sítio institucional da companhia contém todas as informações necessárias para o pleno exercício dos direitos do interessado, inclusive quanto à identificação e contato do empregado designado como Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais (privacidade.dados@ciama.am.gov.br).

6.6. Proteção das Informações Coorporativas

É dever da Ciama e de todos os seus colaboradores, zelar pela confidencialidade, integridade, disponibilidade e autenticidade das informações corporativas e de dados pessoais que estejam em seu poder, ou aqueles obtidos durante reuniões ou tratativas, os quais devem sempre ser tratados com a segurança adequada, conforme as regulações pertinentes e normas internas aplicáveis. Para tanto, são deveres de todos os seus colaboradores:

6.6.1. Observar e cumprir as normas e diretrizes de segurança da informação da Ciama;

6.6.2. Usar e compartilhar informações corporativas, exclusivamente no âmbito necessário ao desempenho de suas respectivas atividades profissionais e, conforme as normas e diretrizes de segurança da informação;

6.6.3. Usar os recursos tecnológicos corporativos ou particulares para o acesso a serviços e informações da Ciama, de forma compatível com o permitido e previsto nas normas e diretrizes de segurança da informação;

6.6.4. Zelar pelo sigilo e, não divulgar ou compartilhar credenciais de acesso a serviços e recursos tecnológicos corporativos com terceiros, ou utilizar credenciais de terceiros para acessar informações ou serviços em recursos tecnológicos corporativos;

6.6.5. Adotar, seja no ambiente corporativo ou fora dele, as cautelas recomendadas e necessárias ao tratar e compartilhar informações da Ciama, em especial aquelas que sejam relevantes ao processo de decisão, com repercussão econômica, financeira, de conformidade legal, de imagem e de reputação;

6.6.6. Respeitar o sigilo profissional e comercial e, não divulgar, transmitir ou compartilhar as informações e os dados pessoais a que tenham acesso no exercício das suas atividades profissionais, que não tenham sido previamente autorizados pela alçada competente ou que estejam em desacordo com as normas e diretrizes de segurança da informação;

6.6.7. Cuidar para que as informações inseridas em documentos e comunicações sejam verdadeiras, classificadas de acordo com o seu grau de sigilo e cujas restrições de acesso sejam compatíveis com as atividades profissionais desempenhadas e, com as normas e diretrizes de segurança da informação;

6.6.8. Reportar imediatamente, nos canais corporativos apropriados ou ao seu superior hierárquico, qualquer incidente, violação, não conformidade de segurança da informação, desaparecimento ou suspeita de perda de informação, de dados pessoais ou de equipamentos que contenham informações cuja divulgação ou acesso indevido possa causar danos à Companhia ou aos titulares de dados pessoais;

6.6.9. Efetuar descarte de forma segura, seguindo orientações corporativas, e não alterar ou destruir voluntariamente documentos originais de valor probatório, mantendo-os em arquivo, preferencialmente em formato digital, na forma e pelos prazos definidos em lei; e

6.6.10. As recomendações aqui apresentadas têm validade para os acessos feitos dentro e fora do ambiente da Companhia.

6.7. Relacionamento com públicos de interesse

É dever da Ciama manter práticas adequadas, diversificadas, proativas e contínuas de comunicação e relacionamento com seus diferentes públicos de interesse, incluindo acionistas, clientes, concorrentes, fornecedores, mídia, organizações da sociedade civil (OSCs), parceiros de negócio, poder público e público interno. Essas práticas devem ser pautadas no respeito, no diálogo, na transparência, na integridade e na observância às normas de proteção à livre concorrência.

Públicos de Interesse da Ciama*

**Grupos de indivíduos e/ou organizações com questões e/ou necessidades comuns de caráter social, político, econômico, ambiental ou cultural, que estabelecem ou podem estabelecer relações com a Ciama e, são capazes de influenciar ou ser influenciados por atividades, negócios e/ou pela reputação da Companhia.*

No relacionamento com públicos de interesse, são deveres de todos os empregados e colaboradores (estagiários, menores aprendizes, etc.):

6.7.1. Desenvolver as atividades relacionadas às suas funções com integridade e lealdade;

6.7.2. Divulgar as informações econômicas e financeiras, atendendo as exigências e prazos legais, de forma transparente, precisa e oportuna, que reflitam fielmente as operações e a situação financeira e econômica da Companhia;

6.7.3. Manter os Acionistas informados de todos os eventos da Companhia, que possam lhes causar impactos imediatos ou futuros, ou ainda causar impactos ao mercado em geral;

6.7.4. O relacionamento com os clientes deve ser norteado pela satisfação destes, fornecendo respostas e soluções que atendam aos seus interesses e nos prazos estabelecidos, sempre em conformidade com os objetivos da Companhia, e sem prejudicá-los de forma direta ou indireta;

6.7.5. Disponibilizar aos clientes serviços e atendimentos com excelência, por meio dos canais de comunicação da Companhia, mantendo sigilo das informações cadastrais nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais;

6.7.6. Ser receptivo e dar tratamento adequado às sugestões e críticas recebidas;

6.7.7. Não realizar declarações públicas em nome da Companhia sem a autorização expressa;

6.7.8. Não utilizar canais digitais e redes sociais externas para expressar opiniões agressivas, desrespeitosas, que infrinjam os valores da Ciama ou possam causar danos à imagem e reputação da empresa;

6.7.9. Assegurar que o sigilo das informações estará preservado e, que a sua divulgação somente ocorrerá oportunamente e de acordo com as disposições legais e das normas da Companhia;

6.7.10. Não fazer declaração falsa sobre medição ou avaliação em obras públicas, ou qualquer outro serviço, ou sobre quantidade, peso, medida, qualidade ou característica de mercadorias ou bens fornecidos para a Companhia;

6.7.11. Não solicitar, receber, oferecer ou conceder brindes, presentes, hospitalidades ou contrapartidas de patrocínio, em desacordo com as normas internas da companhia e com a legislação aplicável;

6.7.12. Reportar formalmente acerca de condutas ou comportamentos inadequados por parte dos públicos de interesse;

6.7.13. Estabelecer parcerias estratégicas e de negócio, que busquem contribuir de forma efetiva para o crescimento mútuo e o desenvolvimento da empresa;

6.7.14. No relacionamento com os nossos fornecedores, adotar práticas éticas e legais na seleção, negociação e administração de todas as atividades comerciais, sem privilégios, favorecimentos ou discriminação de qualquer natureza, independentemente do volume de negócios que mantém com a Companhia;

6.7.15. No relacionamento com os fornecedores garantir qualidade, preço e prazo nos produtos e/ou serviços adquiridos, alinhando a padrões e métricas que atendam aos requisitos de conformidade e Legalidade;

6.7.16. Respeitar as condições contratuais e comerciais, salvaguardando o sigilo das informações estabelecidas entre as partes;

6.7.17. Buscar soluções que atendam aos interesses da Companhia com os diferentes públicos de interesse, em caso de crise ou situações de conflito entre as partes interessadas, respeitando seus direitos constituídos e os direitos humanos reconhecidos;

6.7.18. Adotar meios formais e documentados para manifestação do posicionamento da Companhia no relacionamento com o poder público e autoridades constituídas dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário;

6.7.19. Adotar mecanismos que permitam a rastreabilidade das interações com agentes públicos visando garantir a sua transparência;

6.7.20. Realizar uma comunicação transparente, verdadeira e correta, facilmente compreensível e acessível a todos os interessados, e uma publicidade fundada nos valores e princípios estabelecidos neste Código;

6.7.21. Garantir o respeito às manifestações dos públicos de interesse da Companhia, recebendo-as e respondendo-as mediante avaliação da sua pertinência;

6.7.22. Não produzir ou disseminar notícias falsas ou fatos não averiguados, que devem sempre ser checados pelo colaborador nos canais oficiais da Companhia, por meios de comunicações confiáveis e instituições responsáveis; e

6.7.23. Requerer das empresas prestadoras de serviços, que seus empregados respeitem os compromissos de conduta definidos neste Código.

6.8. Prevenção de Conflitos de Interesse

O conflito de interesses ocorre quando o colaborador age guiado por algum interesse particular, em confronto a um interesse público (incluídos aqui os interesses da Ciama), comprometendo assim o interesse coletivo ou influenciando indevidamente o desempenho de sua função.

É dever da Ciama prevenir e evitar toda e qualquer situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados que possa comprometer o interesse da Companhia, prejudicar sua reputação ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da respectiva atividade profissional. Para tanto, são deveres de todos os seus colaboradores:

6.8.1. Conhecer e evitar as hipóteses de conflito de interesses previstas nas normas legais, seja durante ou após o exercício de suas atividades;

6.8.2. Não se envolver direta ou indiretamente em qualquer atividade que seja conflitante com os interesses da Ciama;

6.8.3. Buscar a imparcialidade, exercendo suas atividades de forma isenta, sem utilizar a condição de colaborador para obter vantagens indevidas para a Ciama, para si próprio ou para terceiros;

6.8.4. Não utilizar informações a que tenham acesso, em razão do exercício de suas atividades para obter vantagens pessoais ou para terceiros, nem compartilhar informações dessa natureza com terceiros com tais propósitos;

6.8.5. Reportar a ocorrência de situações de conflito de interesses que tenham conhecimento por meio da Ouvidoria ou de outros meios de contatos oficiais com a Ciama;

6.8.6. Declarar-se impedido de decidir ou de realizar determinadas atividades, sempre que o respectivo ato for capaz de gerar conflito de interesses;

6.8.7. Eximir-se de desempenhar atividades externas, cujos contratantes ou fornecedores tenham interesse direto ou indireto nas decisões afetas ao exercício das funções do empregado;

6.8.8. Não realizar contratações, nomeações ou designações que possam caracterizar nepotismo cruzado;

6.8.9. Não usar do cargo, mandato, função, emprego ou atividade desempenhada na Companhia, bem como facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento para si ou para terceiros.

6.9. Prevenção à fraude, à corrupção e à lavagem de dinheiro

A Ciama está absolutamente comprometida com a promoção da integridade no âmbito negocial público e privado e atua em completo respeito à legislação nacional e internacional aplicável, principalmente à Lei de Defesa da Probidade Administrativa (Lei nº 14.230/2021), à Lei Anticorrupção Empresarial (Lei nº 12.846/2013), entre outras normas legais de combate à corrupção.

Além do presente Código, o Sistema de Integridade da Ciama é norteado pelo Programa de Integridade e Compliance, bem como pelo Plano de Combate à Fraude e à Corrupção, que estabelecem as medidas anticorrupção que deverão ser adotadas pela empresa, em especial aquelas que visem a prevenção, detecção e remediação dos atos lesivos contra a administração pública nacional e estrangeira, previstos nas Leis 12.846/2013 e 4.730/2018 (Lei estadual).

Nesse sentido, a Ciama repudia toda e qualquer forma de fraude e corrupção, incluindo suborno, lavagem de dinheiro ou negociação com informações privilegiadas, em todos os seus níveis hierárquicos, sendo, por isso, absolutamente vedado a todos os seus colaboradores:

6.9.1. Solicitar, obter, receber, prometer, oferecer ou dar vantagens indevidas de qualquer natureza, para si ou para terceiros, incluindo pagamentos de facilitação em razão da função pública exercida;

6.9.2. Aceitar, solicitar, provocar ou sugerir qualquer tipo de favorecimento, como: comissão, gratificação, prêmio, propina, suborno, doação, viagem, hospedagem, ou vantagem de qualquer espécie, em proveito próprio, de seus familiares ou terceiros, para o cumprimento de seu trabalho ou para influenciar outro empregado para o mesmo fim, proveniente de qualquer parte interessada;

6.9.3. Receber brindes, presentes e hospitalidade, para oferecer ou garantir ganhos indevidos para qualquer pessoa;

6.9.4. Induzir ou persuadir os colegas a atuar de maneira imprópria, ou ilegal, em nome ou em favor da Companhia;

6.9.5. Omitir-se diante de situações de fraude e corrupção, sob qualquer forma, direta ou indireta, ativa ou passivamente, que envolva ou não valores monetários;

6.9.6. Financiar, custear, patrocinar ou, de qualquer modo, subvencionar a prática de atos ilícitos;

6.9.7. Praticar atos que possam colocar em risco a boa imagem ou a reputação da Companhia; e

6.9.8. Adotar, com relação ao setor público, qualquer iniciativa que possa ser interpretada como tráfico de influência e como ato lesivo à Administração Pública, descritos no Art. 5º da Lei Federal nº 12.846, de 2013.

7. Dos procedimentos para denúncia

7.1. O colaborador que tiver conhecimento de qualquer fato que importe em violação deste Código, poderá reportar ao seu superior hierárquico;

7.2. A denúncia de violação poderá também ser encaminhada por mensagem para o endereço eletrônico da Ouvidoria da Ciama (ouvidoria@ciama.am.gov.br);

7.3. O colaborador que denunciar uma violação será tratado com dignidade e respeito, não estando sujeito a qualquer forma de ação disciplinar ou retaliação em razão de relatos feitos com boa fé;

7.4. Diante da ciência, serão iniciados os procedimentos administrativos para apuração de eventual responsabilidade a serem conduzidos pela Comissão de Ética da Companhia;

7.5. A designação dos membros para a composição da referida Comissão é de competência da Diretoria Executiva da Ciama;

7.6. A Comissão de Ética será composta por três empregados, dos quais um será designado como presidente; e os demais como membros da Comissão;

7.7. A Comissão de Ética apresentará o relatório conclusivo sobre a denúncia ao Diretor Presidente;

7.8. Os trabalhos da Comissão de Ética deverão ser realizados em estrita conformidade com os Princípios do Contraditório e da Ampla Defesa, bem como com os termos da CLT e demais legislações que se apliquem ao caso em concreto.

8. Canais de denúncia

Denunciar as infrações ao Código Ética, Conduta e Integridade é um dever de todos os administradores, membros de Conselhos, empregados e colaboradores (estagiário, menores aprendizes, etc.) da Ciama.

As denúncias, identificadas ou anônimas, podem ser feitas diretamente à Ouvidoria ou, formalizadas no campo específico à disposição no site eletrônico da Ciama.

Os canais disponibilizados pela Companhia para acolher opiniões, críticas, reclamações e denúncias são independentes e garantem a confidencialidade de seus usuários, bem como das informações prestadas.

Os canais que possibilitam o recebimento de denúncias internas e externas, relativas ao descumprimento deste Código de Conduta e Integridade e, das demais normas internas de ética e obrigacionais da Ciama são:

Endereço da Ciama: Avenida Tefé, 3.279 - Japiim

Telefone da Ouvidoria da Ciama: (92) 2123-9966

E-mail da Ouvidoria da Ciama: ouvidoria@ciama.am.gov.br

Site: http://www.ciama.am.gov.br/atendimento/ouvidoria/

A Ouvidoria da Ciama é competente para receber as denúncias relacionadas a assédio moral e sexual, denúncias de atos de discriminação, bem como qualquer outra situação de violação ao presente Código. As denúncias poderão ser encaminhadas por todos os canais de comunicação, e ainda, por meio do formulário específico denominado **Comunicação de Fato.**

9. Treinamento

Todos os administradores, membros de Conselhos e colaboradores, devem participar anualmente de treinamentos sobre este Código.

10. Compromisso e adesão

O comprometimento de todos é fundamental para que o Código de Conduta e Integridade possa constituir um verdadeiro instrumento de orientação das melhores práticas na condução das atividades da Companhia, sempre na direção da ética e da probidade.

Para fins de atender ao Princípio da Publicidade, O Código de Conduta e Integridade será disponibilizado nos canais oficiais de comunicação da Companhia, estando de igual forma disponível para download no sítio institucional, ou ainda, em meio físico caso seja necessário, bastando que seja solicitada cópia junto ao Setor de Controladoria Interna.

Todos são responsáveis por sua aplicação no cotidiano profissional.

A assinatura do Termo de Compromisso anexo a este Código é obrigatória, e reflete a expressão do conhecimento do seu conteúdo, à concordância com o cumprimento das regras e o comprometimento para garantir à Companhia o nível de excelência.

Aceite e Adesão

Declaro que recebi, li e compreendi o Código de Conduta e Integridade da CIAMA e concordo com as regras e orientações nele contidas, assumindo o compromisso de cumpri-las nas minhas atividades profissionais.

Nome: _____

Matrícula: _____

Data: __/__/____

Assinatura: _____

> Nosso caráter é o resultado da nossa conduta.
>
> (Atistóteles)

Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas