

COMPANHIA DE
DESENVOLVIMENTO DE RORAIMA

CÓDIGO DE ÉTICA 2023



WWW.CODESAIMA.RR.GOV.BR



EXPEDIENTE

CÓDIGO DE ÉTICA DA CODESAIMA

CODESAIMA - Companhia de Desenvolvimento de Roraima

Diretora-presidente: Maria Dantas Nóbrega

Diretor de Habitação e Desenvolvimento Urbano: Rodrigo Edson de Castro Ávila

Diretor Administrativo Financeiro: Antônio Vieira Filho

Diretor de Mineração e Captação de Recursos: Nilson da Silva Alves

Diretora de Apoio Técnico: Antônia Cristina Leite de Souza

Procurador: Pedro Bento Neto

Chefe do Controle Interno: José Lucas de Melo de Oliveira

Cartilha do Código de Ética da Codesaima - Companhia de Desenvolvimento de Roraima

Produção da Diretoria de Apoio Técnico / Divisão de Comunicação da Codesaima/ Procuradoria/ Controle Interno

Avenida Mário Homem de Melo, 1489 - Mecejana

CEP: 69304-350

Boa Vista - Roraima

ÍNDICE

- 2 PREÂMBULO
- 3 DO CÓDIGO, SUA ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO
- 3 OBJETIVOS
- 4 DO CÓDIGO, SUA ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO
- 5 PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS
- 5 DIREITOS
- 6 DEVERES
- 9 VEDAÇÕES
- 14 CONFLITOS DE INTERESSES
- 17 DIRETRIZES COM RELAÇÃO AOS ÓRGÃOS PÚBLICOS
COMPETENTES
- 17 DIRETRIZES COM RELAÇÃO AOS PRESTADORES DE SERVIÇOS E
CONTRAPARTES
- 18 DA GESTÃO DA ÉTICA
- 21 DISPOSIÇÕES FINAIS



A Ética diz respeito aos princípios de conduta que norteiam um indivíduo ou grupo de indivíduos. Lida com o que é moralmente bom ou mau, certo ou errado.

Do ponto de vista de atuação do indivíduo perante os agrupamentos sociais em que participa, como a família, a comunidade, a empresa, o trabalho, o clube, ética significa tomar decisões e agir pautando-se pelo respeito e compromisso com o bem, a honestidade, a dignidade, a lealdade, o decoro, o zelo, a responsabilidade, a justiça, a isenção, a solidariedade e a equidade, entre outros valores reconhecidos pelo grupo.

Elevados padrões de conduta e comportamento ético não devem se limitar à conformidade com leis e regulamentos, pois nem sempre um ato perfeitamente legal é legítimo do ponto de vista ético. A resposta ao anseio por uma administração pública orientada por valores éticos não se esgota na aprovação de leis mais rigorosas, até porque leis e decretos em vigor já dispõem abundantemente sobre a conduta do servidor/empregado público.

A ética de uma instituição é, essencialmente, reflexo da conduta de seus servidores/empregados e administradores, que devem seguir um conjunto de princípios e normas, consubstanciando um padrão de comportamento irrepreensível. Assim, espera-se que cada servidor/empregado oriente suas ações no sentido das direções básicas prescritas neste Código, refletindo-as nas suas atitudes e comportamentos, para que a sociedade e os diferentes públicos com os quais interage possam aferir e assimilar a integridade e a lisura com que desempenha suas atividades.

DO CÓDIGO, SUA ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO

Art. 1º Este Código de Conduta Ética estabelece os princípios e as normas de conduta ética aplicáveis aos empregados e administradores da Companhia de Desenvolvimento de Roraima - CODESAIMA, e aos seus Administradores, Diretores e Conselheiros, sem prejuízo da observância dos demais deveres e proibições legais e regulamentares.

Parágrafo único. Este Código aplica-se também aos ocupantes das funções de confiança e cargos comissionados de livre nomeação e exoneração do quadro de pessoal da Companhia de Desenvolvimento de Roraima - CODESAIMA.

Art. 2º Todo empregado e administrador da Companhia de Desenvolvimento de Roraima - CODESAIMA, deve estar ciente do conteúdo deste Código de Conduta Ética, comprometendo-se a cumpri-lo, não podendo negar dele ter conhecimento.

OBJETIVOS

Art. 3º Este Código tem por objetivo:

- I - tornar explícitos princípios e normas éticos que regem a conduta dos empregados e administradores e a ação institucional, fornecendo parâmetros para que a sociedade possa aferir a integridade e a lisura das ações adotadas pela CODESAIMA para o cumprimento de seus objetivos institucionais;
- II - reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios e normas éticos adotados na CODESAIMA, facilitando a compatibilização dos valores individuais de cada empregado e administrador com os valores da instituição;
- III - assegurar ao empregado e aos administradores a preservação de sua imagem e de sua reputação, quando sua conduta estiver de acordo com as normas éticas estabelecidas neste Código;
- IV - estabelecer regras básicas sobre conflito de interesses e restrições às atividades profissionais durante e posteriores ao exercício do emprego e função;

V - oferecer, por meio da Comissão de Ética, criada com o objetivo de implementar e gerir o presente Código, uma instância de natureza pedagógica, consultiva, deliberativa e de caráter permanente, visando a esclarecer dúvidas acerca da conformidade da conduta do empregado e do administrador com os princípios e normas de conduta nele tratados, bem como a apurar condutas incompatíveis com este código;

VI- servir de balizador para a tomada de decisão em situações de conflito de natureza ética; e

VII - fortalecer a gestão da ética no âmbito da CODESAIMA de sorte a, entre outros, estabelecer a possibilidade de que o resultado da apuração e da avaliação da conduta ética de determinado empregado ou administrador pela Comissão de Ética da CODESAIMA possa trazer impacto, entre outros, em sua evolução na carreira, nomeação para função de confiança ou continuidade em seu exercício, cessão para outros órgãos e entidades públicos, bem como em sua avaliação de desempenho, na forma disposta em regulamento.

PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS

Art. 4º São princípios e valores fundamentais a serem observados pelos empregados e administradores da CODESAIMA no exercício do seu emprego, cargo ou função:

I - o interesse público, a preservação e a defesa do patrimônio público;

II - a legalidade, a impessoalidade, a moralidade e a transparência;

III - a honestidade, a dignidade, o respeito e o decoro;

IV - a qualidade, a eficiência e a equidade dos serviços públicos;

V - a integridade;

VI - a independência, a objetividade e a imparcialidade;

VII - a neutralidade político-partidária, religiosa e ideológica;

VIII - o respeito ao sigilo profissional;

IX - a competência; e

X - o desenvolvimento profissional.

Parágrafo único. Os atos, os comportamentos e as atitudes dos empregados e administradores incluirão sempre uma avaliação de natureza ética, de modo a harmonizar as práticas pessoais com os valores institucionais.

DIREITOS

Art. 5º É direito de todo empregado e administrador da Companhia de Desenvolvimento de Roraima - CODESAIMA:

I - trabalhar em ambiente adequado, que preserve sua integridade física, moral, mental e psicológica e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar;

II - ser tratado com equidade nos sistemas de avaliação e reconhecimento de desempenho individual, remuneração, promoção e movimentação, bem como ter acesso às informações que lhe forem inerentes;

III - participar das atividades de capacitação e treinamento necessárias ao seu desenvolvimento profissional;

IV - estabelecer interlocução livre com colegas e superiores, podendo expor ideias, pensamentos e opiniões, inclusive para discutir aspecto controverso as atividades da companhia;

V - ter respeitado o sigilo das informações de ordem pessoal, que somente a ele digam respeito, inclusive médicas e aquelas constantes de processos administrativos de apuração disciplinar e de desempenho, ficando restritas somente ao próprio empregado e ao pessoal responsável pela guarda, manutenção e tratamento dessas informações;

DEVERES

Art. 6º É dever de todo empregado e administrador da Companhia de Desenvolvimento de Roraima – CODESAIMA:

I - resguardar em sua conduta pessoal, a integridade, a honra e a dignidade de sua função pública, agindo em harmonia com os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais;

II - proceder com honestidade, probidade e tempestividade, escolhendo sempre, quando estiver diante de mais de uma opção legal, a que melhor se coadunar com a ética e com o interesse público;

III - representar imediatamente à chefia mediata ou à comissão de ética competente todo e qualquer ato ou fato que seja contrário ao interesse público, prejudicial a CODESAIMA ou à sua missão institucional, de que tenha tomado conhecimento em razão do emprego, cargo ou função;

IV - tratar autoridades, superiores, colegas de trabalho, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, com urbanidade, cortesia, respeito, educação e consideração, inclusive quanto às possíveis limitações pessoais, sem qualquer distinção ou discriminação;

V - evitar assumir posição de intransigência perante a chefia ou colegas de trabalho, respeitando os posicionamentos e as ideias

divergentes, sem prejuízo de representar contra qualquer ato irregular e/ou ilegal;

VI - apresentar-se ao trabalho ou participar de reuniões telepresenciais com vestimentas adequadas ao exercício do emprego, cargo ou função, sendo vedado o uso de vestuário e adereços que comprometam a boa apresentação pessoal, a imagem institucional ou a neutralidade profissional;

VII - conhecer e cumprir as normas legais, bem como as boas práticas formalmente descritas e recomendadas pela Presidência da Companhia e aprovada pelos órgãos sociais (Assembleia Geral e Conselho de Administração) da CODESAIMA, visando a desempenhar suas responsabilidades com competência e obter elevados níveis de profissionalismo na realização dos trabalhos;

VIII - empenhar-se em seu desenvolvimento profissional, mantendo-se atualizado quanto a novos métodos, técnicas e normas de trabalho aplicáveis à sua área de atuação;

IX - disseminar, no ambiente de trabalho, informações e conhecimentos obtidos em razão de treinamentos ou de exercício profissional e que possam contribuir para a eficiência dos trabalhos realizados pelos demais empregados e administradores;

X - evitar quaisquer ações ou relações conflitantes, ou potencialmente conflitantes, com suas responsabilidades profissionais e com este Código;

XI - comunicar formalmente, nos termos do regulamento, e debater com o dirigente máximo da unidade, preliminarmente à tomada de decisão ou à execução de tarefa que lhe foi designada, situação que possa configurar ofensa a este Código ou ocorrência de conflito de interesses, encaminhando consulta à Comissão de Ética, na hipótese de ainda restar dúvida acerca da situação debatida, sem prejuízo do disposto no art. 15 deste Código;

XII - resistir e denunciar pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem a obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações

ou omissões imorais, ilegais ou antiéticas;

XIII - manter-se afastado de quaisquer atividades que reduzam ou denotem reduzir sua autonomia e independência profissional;

XIV- reconhecer o mérito de cada subordinado e propiciar igualdade de oportunidade para o desenvolvimento profissional, não admitindo qualquer atitude que possa afetar a carreira profissional de subordinados com base apenas em relacionamento pessoal ou em qualquer tipo de discriminação;

XV - adotar atitudes e procedimentos objetivos e imparciais, em particular, nas instruções e relatórios que deverão ser tecnicamente fundamentados, baseados exclusivamente nas evidências obtidas e organizadas de acordo com as normas da CODESAIMA, bem como com as normas legais e regulamentares aplicáveis à espécie;

XVI - manter neutralidade no exercício profissional - tanto a real como a percebida - conservando sua independência em relação às influências político-partidária, religiosa ou ideológica, de modo a evitar que estas venham a afetar - ou parecer afetar - a sua capacidade de desempenhar com imparcialidade suas responsabilidades profissionais;

XVII - realizar suas atividades particulares em caráter estritamente pessoal, incluídas as atividades político-partidárias, sem praticar atos que passem a ideia de que seriam atividades públicas inerentes ao exercício do emprego exercido na CODESAIMA;

XVIII - abster-se do uso do emprego, cargo ou da função para obter, direta ou indiretamente, qualquer favorecimento em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

XIX - manter sob sigilo dados e informações privilegiadas ou de natureza confidencial obtidos no exercício de suas atividades ou, ainda, de natureza pessoal de outros empregados e administradores ou subordinados que só a eles digam respeito, aos quais, porventura, tenha acesso em decorrência do exercício profissional, informando à chefia imediata ou à comissão de ética quando tomar conhecimento de que assuntos sigilosos estejam ou

venham a ser revelados;

XX - facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito, prestando toda colaboração ao seu alcance;

XXI - informar à chefia imediata, quando notificado ou intimado para prestar depoimento em juízo sobre atos ou fatos de que tenha tomado conhecimento em razão do exercício das atribuições do emprego ou cargo que ocupa, com vistas ao exame do assunto; e

XXII - fazer-se acompanhar de pelo menos outro empregado ao conceder audiência a particular, jurisdicionado, ou seu representante, sobre assunto relacionado ao trabalho na CODESAIMA.

Parágrafo único. Caberá ao dirigente da unidade o acompanhamento do cumprimento, pelo empregado, do dever de encaminhar consulta à Comissão de Ética da CODESAIMA, na forma do disposto no inciso XI deste artigo, adotando as providências devidas em caso de inobservância de tal dever.

VEDAÇÕES

Art. 7º Ao empregado e ao administrador da Companhia de Desenvolvimento de Roraima - CODESAIMA, ainda que licenciado/cedido/movimentado, é condenável a prática de qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade do seu emprego público, os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais, sendo-lhe vedado, ainda, além das condutas tipificadas na legislação específica:

I - praticar ou compactuar, por ação ou omissão, direta ou indiretamente, com ato contrário à ética e ao interesse público, mesmo que tal ato observe as formalidades legais e não cometa violação expressa à lei;

II - discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação;

III - adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;

IV - atribuir a outrem erro próprio;

V - apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos de outrem;

VI - usar do emprego, cargo, da função ou de informação privilegiada em situações que configurem abuso de poder, práticas autoritárias ou que visem a quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesses ou entidades públicas ou privadas;

VII - fazer ou extrair cópias de relatórios ou de quaisquer outros trabalhos ou documentos ainda não publicados, pertencentes a CODESAIMA, para utilização em fins estranhos aos seus objetivos ou à execução dos trabalhos a seu encargo, sem prévia autorização da autoridade competente;

VIII - divulgar ou facilitar a divulgação, por qualquer meio, de informações sigilosas obtidas por qualquer forma em razão do emprego, cargo ou função e, ainda, de relatórios, instruções e informações constantes em processos cujo objeto ainda não tenha sido apreciado, sem prévia autorização da autoridade competente;

IX - publicar ou divulgar por qualquer meio, sem prévia e expressa autorização, estudos, pareceres e pesquisas realizados no desempenho de suas atividades no emprego, cargo ou função, cujo objeto ainda não tenha sido apreciado;

X - atuar nas redes sociais e em mídias alternativas de modo que possa comprometer a credibilidade, a isenção e a imagem da CODESAIMA e de seus agentes públicos, na forma disposta em regulamento, sem prejuízo do pensamento crítico e da liberdade de

expressão;

XI - alterar ou deturpar, por qualquer forma, valendo-se da boa-fé de pessoas, órgãos ou entidades fiscalizadas, o exato teor de documentos, informações, citação de obra, lei, decisão judicial ou da própria CODESAIMA;

XII - receber, para si ou para outrem, mesmo em ocasiões de festividade, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, comissão, doação, presentes ou vantagens de qualquer natureza, de pessoa física ou jurídica interessada na atividade do empregado;

XIII - apresentar-se sob efeito de álcool ou de quaisquer drogas ilegais durante o exercício de suas funções, em situações que comprometam a imagem pessoal, na forma disposta em regulamento, e, por via reflexa, a institucional;

XIV - cooperar com qualquer organização que atente contra a dignidade da pessoa humana;

XV - utilizar sistemas e canais de comunicação da CODESAIMA para a propagação e divulgação de trotes, boatos, fake news, pornografia, propaganda comercial, religiosa ou político-partidária;

XVI - manifestar-se em nome da CODESAIMA quando não autorizado e habilitado para tal, nos termos da política interna de comunicação social;

XVII - exercer, de forma direta ou mediante a prestação de auxílio, advocacia junto a CODESAIMA;

XVIII - atuar como advogado ou procurador de outro empregado desta Companhia, ainda que sem remuneração, em processo administrativo de qualquer espécie.

XIX - exercer a advocacia em processos judiciais contra o Estado e/ou CODESAIMA, exceto em causa própria e desde que devidamente observadas as hipóteses de incompatibilidade e impedimento previstas em Lei; e

XX - utilizar, na condição de candidato licenciado para disputa de cargo eletivo, a imagem da CODESAIMA em campanha eleitoral ou valer-se de sua condição de empregado da CODESAIMA para

angariar qualquer tipo de vantagem ou simpatia junto ao eleitor.

§1º Para os efeitos deste Código, informação privilegiada é aquela que diga respeito a assuntos sigilosos ou que tenha relevância no processo de decisão no âmbito da CODESAIMA, nos termos da política de classificação de informações, e que não seja de conhecimento público.

§2º Não se consideram presentes para os fins do inciso XII deste artigo os brindes que:

I - não tenham valor comercial; ou

II - sejam distribuídos por entidades de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou data comemorativas, e que não ultrapassem o valor estipulado em Portaria a ser editada pela Presidência desta Companhia.

§3º A atuação prevista no inciso X deve seguir as seguintes diretrizes:

I - a utilização de pseudônimo nas redes sociais e em mídias alternativas não isenta a observância das disposições estabelecidas neste código;

II - a fim de não comprometer a imagem da CODESAIMA em relação à independência, à imparcialidade, à integridade e à idoneidade em sua atuação, o empregado deverá evitar a utilização do nome da CODESAIMA ou de sua marca institucional, em casos do exercício da liberdade de expressão, manifestação de apreço ou despreço por pessoas ou instituições, ou, ainda, partidos políticos quando de suas interações nas redes sociais e em mídias alternativas;

III - o empregado deve abster-se de compartilhar conteúdo ou manifestar apoio a este quando não há comprovação acerca da veracidade da informação;

IV - o empregado deverá orientar-se pelo decoro, moderação e adotar conduta respeitosa em suas interações nas mídias sociais e grupos institucionais, evitando ofensas ou abusos.

Art. 8º Após deixar o exercício do emprego ou função, no usufruto das licenças legais cabíveis ou em razão de passar à inatividade ou de qualquer outro tipo de desligamento, o empregado ou administrador da CODESAIMA não deverá:

I - atuar em benefício ou em nome de pessoa física ou jurídica, inclusive sindicato ou associação de classe, em processo no qual tenha atuado como empregado ativo;

II - divulgar ou fazer uso de informação privilegiada ou estratégica, ainda não tornada pública pela CODESAIMA, de que tenha tomado conhecimento em razão do emprego ou função;

III - intervir, direta ou indiretamente, ou representar em favor do interesse de terceiros junto a CODESAIMA, durante o usufruto das licenças legais ou no período de quatro meses a contar do afastamento do emprego ou função, da inatividade ou do desligamento;

IV - prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço a pessoa física ou jurídica que esteja em situação de conflito de interesse em razão do exercício do emprego ou função, durante o usufruto das licenças legais ou no período de quatro meses a contar do afastamento do emprego ou função, da inatividade ou do desligamento.

CONFLITOS DE INTERESSES

Art. 9º Considera-se conflito de interesses a situação gerada pelo confronto entre os interesses da CODESAIMA e os interesses privados do empregado ou administrador, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública ou dos resultados dela esperado.

Art. 10. O conflito de interesses é classificado em:

- I - real, quando a situação geradora de conflito já se consumou;
- II - potencial, quando o empregado tem interesses particulares que podem gerar conflito em situação futura; e
- III - aparente, quando, embora não haja ou não possa haver o conflito real, a situação apresentada parece gerar conflito, de forma a lançar dúvidas sobre correção da conduta do empregado da CODESAIMA, avaliada de acordo com este Código de Conduta e com as demais normas atinentes aos empregados e administradores públicos no âmbito estadual e federal.

Art. 11. O empregado ou administrador deve evitar situações de conflitos de interesses reais, potenciais ou aparentes e, quando for identificada tal situação, declarar-se impedido, na forma disposta em regulamento, de tomar decisão ou de participar de atividades, trabalhos ou tarefas para as quais tenha sido designado.

Parágrafo único. A suspeição ou o impedimento do empregado ou administrador poderão ser arguidos pelas partes do procedimento junto à Presidência da CODESAIMA.

Art. 12. Configura conflito de interesses no exercício de emprego ou função no âmbito da CODESAIMA:

- I - exercer atividade que seja incompatível com as atribuições do emprego ou da função pública, na forma definida em regulamento de pessoal, sendo como tal considerada, inclusive, aquela desenvolvida em áreas ou matérias afins à competência funcional;
- II - exercer atividade que prejudique, comprometa ou impeça a realização das tarefas atinentes ao emprego ou função pública;

III - divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas;

IV - participar de trabalho de fiscalização, instrução processual ou qualquer outra missão ou tarefa que lhe tenha sido confiada, nas hipóteses abaixo elencadas ou em situações análogas, semelhantes ou correlatas a estas:

a) quando houver interesse próprio ou de cônjuge, de parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, de pessoa com quem mantenha ou manteve laço afetivo, de amizade ou de inimizade;

b) quando envolver processo, contrato, acordo ou instrumentos congêneres em que tenha atuado como perito ou advogado, inclusive indiretamente, mediante escritório de advocacia com o qual tenha vínculo profissional ou de colaboração, ou participado de atividades de auditoria interna ou de controle interno.

§1º A ocorrência de conflito de interesses independe do recebimento de qualquer ganho ou retribuição.

§2º No caso de dúvida sobre como prevenir ou impedir situações que configurem conflito de interesses, o empregado deverá consultar a Comissão de Ética da CODESAIMA.

§3º As situações que configuram conflito de interesses estabelecidas neste artigo, observado o disposto no art. 6º, inciso XI, aplicam-se aos ocupantes dos empregos ou funções no âmbito da CODESAIMA durante o usufruto das licenças legais ou no período de quatro meses a contar do afastamento do emprego ou função, da inatividade ou do desligamento.

Art. 13. Pode configurar conflito de interesses, a ser averiguado no caso concreto, a realização de trabalho ou prestação de serviços de consultoria, de advocacia, de assessoria, de assistência técnica, de forma remunerada ou não, de natureza permanente ou eventual, ainda que fora de seu expediente, a:

I - qualquer pessoa física ou jurídica de natureza privada que mantenha relação contratual, ou que atue como representante legal, em processos da CODESAIMA, de pessoas físicas ou jurídicas; ou

II - órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional ligadas ao Estado de Roraima.

Parágrafo único. As situações que podem gerar conflito de interesses estabelecidas neste artigo, observado o disposto no art. 6º, inciso XI, aplicam-se aos ocupantes dos empregos ou funções no âmbito da CODESAIMA durante o usufruto das licenças legais ou no período de quatro meses a contar do afastamento do emprego, cargo ou função, da inatividade ou do desligamento.

Art. 14. Sem prejuízo do disposto no inciso XI do art. 6º deste Código, sempre que houver algum indício razoável de inobservância deste Código de Conduta Ética ou de ocorrência de situações que possam motivar questionamentos sobre a existência de conflito de interesses, nos termos dos arts. 12 e 13 deste Código, o empregado ou administrador deve prestar as informações que lhe forem solicitadas pelos órgãos e autoridades competentes.

Art. 15. O empregado ou administrador deve assegurar-se de que a publicação de estudos, pareceres, pesquisas e demais trabalhos de sua autoria não exponham informações sigilosas ou opiniões que possam ser interpretadas como posicionamento institucional e comprometer a reputação da CODESAIMA junto ao público.

Parágrafo único. No caso de artigos de opinião publicados em veículos de imprensa, o empregado deve deixar claro que as suas opiniões são realizadas em seu próprio nome e não representam posicionamento institucional.

DIRETRIZES COM RELAÇÃO AOS ÓRGÃOS PÚBLICOS COMPETENTES

Art. 16. O relacionamento com os órgãos públicos competentes à fiscalização ou supervisão das atividades da CODESAIMA devem ser caracterizados:

- I - pela obediência às relações contratuais e às normas que disciplinam os direitos e prerrogativas de cada um, mediante adoção de atitudes que se caracterizam pela cortesia, urbanidade e eficiência do atendimento das respectivas demandas, fornecendo informações claras, precisas e transparentes, em prazo adequado; e
- II - pelo fornecimento sistemático de informações precisas e atualizadas acerca das atividades e do desempenho administrativo e econômico-financeiro da CODESAIMA, devendo-se utilizar neste procedimento todos os processos e meios de divulgação comprovadamente satisfatórios à finalidade, sejam eletrônicos, jornalísticos ou de comunicação oficial.

DIRETRIZES COM RELAÇÃO AOS PRESTADORES DE SERVIÇOS E CONTRAPARTES

Art. 17. A relação com prestadores de serviço e contrapartes da CODESAIMA nos diversos negócios que venha manter deve caracterizar-se:

- I - pela contratação, sob critérios técnicos, profissionais e éticos, de acordo com as necessidades da CODESAIMA, devendo ser conduzida por meio de processos predeterminados que contemplem a competição e cotação de preços, a fim de se ter a garantia da melhor relação jurídico-econômica e de custo e benefício, extinguindo assim a possibilidade de decisões de interesses pessoais; e
- II - por se evitar a divulgação de quaisquer informações, notícias ou juízos que possam afetar a imagem e a honra das pessoas envolvidas, sejam físicas ou jurídicas.

DA GESTÃO DA ÉTICA

Art. 18. A Comissão de Ética da CODESAIMA é órgão colegiado de natureza pedagógica, consultiva, deliberativa e de caráter permanente, e tem por finalidade monitorar e propor aperfeiçoamentos no sistema de gestão da ética da CODESAIMA, implementar e gerir o Código de Conduta Ética dos Empregados e administradores Públicos da CODESAIMA, orientar sobre sua aplicação e apurar condutas em desacordo com este Código.

§ 1º A Comissão é integrada por três membros e respectivos suplentes, todos empregados e administradores efetivos, designados pelo Presidente da CODESAIMA, dentre aqueles que nunca sofreram punição administrativa ou penal, para mandato de dois anos, permitida uma única recondução por igual período.

§ 2º O presidente da Comissão será designado pelo Presidente da CODESAIMA, dentre os membros, para mandato de dois anos, permitida a recondução.

§ 3º Ficará suspenso da Comissão, até o trânsito em julgado, o membro que vier a ser indiciado criminalmente, responder a processo administrativo disciplinar ou transgredir a qualquer dos preceitos deste Código.

§ 4º A critério do Presidente da Comissão de Ética e em razão do tema a ser deliberado poderão ser convocados a participar da reunião do Comitê de Ética, sem direito a voto, os diretores, chefes de setores, conselheiros.

§ 5º Havendo necessidade, o Presidente da CODESAIMA autorizará a dedicação integral e exclusiva dos empregados e administradores designados para integrar a Comissão de Ética.

Art. 19. Compete à Comissão de Ética, na forma definida em regulamento:

I - elaborar plano de trabalho específico, envolvendo, se for o caso, outras unidades da CODESAIMA, objetivando criar eficiente sistema de informação, educação, acompanhamento e avaliação de

resultados da gestão da ética na CODESAIMA;

II- dirimir dúvidas a respeito da interpretação e aplicação deste Código e deliberar sobre os casos omissos, bem como, se entender necessário, fazer recomendações ou sugerir ao Presidente da CODESAIMA normas complementares, interpretativas e orientadoras das suas disposições;

III - expedir e divulgar orientações de caráter geral a respeito da interpretação e aplicação deste Código;

V - apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com este Código que, a princípio, não se configure também como infração funcional, assegurado o contraditório e a ampla defesa do empregado, adotando, ao final, as seguintes medidas:

a) arquivar o feito, quando concluir pela inexistência, no caso concreto, de infração ao Código de Ética;

b) expedir diretamente ao empregado orientação ou recomendação expressa visando a corrigir o desvio e, se for o caso, encaminhar o resultado das apurações para a unidade de lotação do empregado e para a unidade de gestão de pessoas da CODESAIMA para os fins previstos no art. 3º, inciso VII, deste Código, quando confirmar a ocorrência de desvio estritamente ético;

c) propor ao Presidente da CODESAIMA, com a devida fundamentação, a instauração de processo administrativo disciplinar, quando concluir pela presença de indícios de infração funcional passível de aplicação de sanção disciplinar;

VI - receber propostas e sugestões para o aprimoramento e modernização deste Código e propor a elaboração ou a adequação de normativos internos aos seus preceitos;

VII - apresentar relatório de todas as suas atividades, ao final da gestão anual ao Presidente da CODESAIMA, do qual constará também avaliação da atualidade deste Código e as propostas e sugestões para seu aprimoramento e modernização;

VIII - propor ao Presidente da CODESAIMA a dispensa do

cumprimento do período de impedimento de que tratam os incisos III e IV do art. 8º deste Código, quando verificada a inexistência de conflito de interesses ou sua irrelevância;

IX - elaborar e submeter ao Presidente, propostas de regulamentos previstas neste Código; e

X - desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade.

§ 1º Caso haja discordância de manifestação, orientação ou deliberação expedida pela Comissão de Ética, o empregado ou administrador poderá submeter a questão à apreciação da Diretoria Executiva, que atuará como instância revisora.

§ 2º Para fins do disposto no inciso V deste artigo, será criado, divulgado e mantido canal específico para fins de recebimento de denúncias acerca de possíveis infrações a este Código.

§ 3º Aplicam-se subsidiariamente ao processo de apuração de infração a este Código de Ética, conduzido pela Comissão de Ética da CODESAIMA, as disposições do Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

Art. 20. Os resultados das reuniões da Comissão bem assim de suas deliberações constarão de ata aprovada e assinada por seus membros e, quando sobre ela não recair sigilo legal, será publicada nos órgãos oficiais de divulgação.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. O disposto neste Código aplica-se, no que couber, a todo aquele que, mesmo pertencendo a outra instituição, preste serviço ou desenvolva qualquer atividade junto a CODESAIMA, de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira por parte da CODESAIMA.

CONTATO



95-99129-8675



OUVIDORIA@CODESAIMA.RR.GOV.BR



WWW.CODESAIMA.RR.GOV.BR

