Código de Ética, Conduta e Integridade da Afeam

2023

AFEAM
Agência de Fomento do Estado do Amazonas S.A.

SUMÁRIO

Capítulo 1 – Código de Ética, Conduta e Integridade 2
Capítulo 2 – Abrangência 3
Capítulo 3 – Missão, Visão, Valores e Políticas da AFEAM 4
Capítulo 4 – Objetivos do Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM 6
Capítulo 5 - Compromissos 7
Capítulo 6 – Deveres dos Empregados e Colaboradores 11
Capítulo 7 – Das vedações aos Empregados e Colaboradores 13
Capítulo 8 – Condutas Específicas 15
Capítulo 9 – Da Responsabilidade Socioambiental 27
Capitulo 10 – Da Comissão de Ética 28
Capitulo 11 – Dos Canais de Comunicação 29
Capítulo 12 – Das Sanções 30
Capítulo 13 – Da Conduta Ética dos Administradores 31
Capítulo 14 – Disposições Finais 33
Termo de Compromisso e Adesão ao Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM 34

Capítulo 1 – Código de Ética, Conduta e Integridade

1. Disposições Gerais

1.1 O Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM é um guia orientador das condutas, princípios e valores que devem ser observados nas relações de negócios com o público interno e externo, o qual deve nortear a atuação de administradores, conselheiros, comitentes, empregados, colaboradores e terceiros envolvidos com as atividades da AFEAM;

1.2 Qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe poderá provocar a atuação da Comissão de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM – CECI, visando à apuração de transgressão ética e ou conduta na qual a AFEAM e todos ligados a ela de forma direta e indireta possam estar envolvidos;

1.3 Todos os agentes abrangidos por este Código têm o dever de denunciar comportamentos contrários ao que prevê este Código;

1.4 Por ocasião da entrada em exercício, o empregado ou colaborador deverá receber cópia do Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM, assinar o Termo de Compromisso e Adesão ao Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM e ser orientado pela GERAD/Recursos Humanos da necessidade de leitura e reflexão sobre seus dispositivos.

1.5 A todo membro nomeado para o Conselho de Administração, Diretoria, Conselho Fiscal e Comitê de Auditoria será entregue, no momento da posse, cópia do Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM mediante assinatura do Termo de Compromisso e Adesão ao Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM. (INC. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

Capítulo 2 – Abrangência

1. O Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM aplica-se aos seguintes agentes:

1.1 Administradores – membros do Conselho de Administração e Diretoria Colegiada (cargos);

1.2 Órgãos Estatutários – membros do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria (cargos);

1.3 Empregados – pessoas com vínculo empregatício com a AFEAM pertencentes ao quadro de efetivos (Agentes, Técnicos e Especialistas em Fomento e Função Gratificada) e não efetivos (Emprego em Comissão); (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

1.4 Colaboradores – estagiários, aprendizes e terceirizados, parceiros técnicos e representantes de órgãos de regulação e controle e auditores externos no exercício de atividades relacionadas à AFEAM; e

1.5 Outros – fornecedores, clientes e todo aquele que, por força de lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, preste serviço à AFEAM de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira.

2. Nos contratos firmados pela AFEAM, as empresas contratadas devem divulgar aos seus empregados/prepostos, os termos constantes neste Código, uma vez que a não observância pode causar sanções civis, criminais e administrativas, podendo acarretar o descumprimento contratual, assim como a rescisão de contrato.

Capítulo 3 – Missão, Visão, Valores e Políticas da AFEAM

1. A Missão da Agência de Fomento do Estado do Amazonas S.A – AFEAM é "Promover o desenvolvimento sustentável do Estado do Amazonas, por meio de financiamento às atividades produtivas, proporcionando a geração de ocupação e renda, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida do povo amazonense." (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

2. A Visão da AFEAM é "Ser referência enquanto instituição financeira de fomento pela excelência de sua atuação como agente de desenvolvimento sustentável da região amazônica, com presença permanente nos municípios polos das nove sub-regiões do Estado do Amazonas."

3. Os Valores da AFEAM são "Permanente responsabilidade social, sustentabilidade, efetividade no uso dos recursos, excelência no padrão de qualidade, humanização nos relacionamentos, harmonização de interesses Agência-Comunidade e valorização dos recursos humanos."

4. As Políticas da AFEAM são:

4.1 Política Institucional de relacionamento da Instituição com organismos internos e externos, nacionais e internacionais, bem como, com a comunidade em geral, visando novas parcerias e a manutenção do cumprimento de sua missão;

4.2 Política de Gerenciamento de Projetos definido com regras e responsabilidades para a aplicação de boas práticas consolidadas nas metodologias atuais de gerenciamento de projetos, visando à melhoria da eficácia dos projetos em desenvolvimento, existentes e novos, dentro da Instituição;

4.3 Política de Gestão por Processos e de Controles Internos com intuito de focar os processos organizacionais como instrumentos de gestão, ampliando a utilização dos processos de negócios para gerir riscos, controles internos, competências e conhecimentos, a fim de aumentar a governança empresarial, garantir aderência a regulamentos e legislações, inovar e ser competitiva no mercado;

4.4 Política de Sustentabilidade voltada ao equilíbrio econômico-financeiro da AFEAM e ao desenvolvimento do Estado do Amazonas. Buscando, em cada ação, a otimização dos recursos disponíveis, utilizando técnicas e procedimentos que permitam a maximização de resultados e a minimização de custos, promovendo a interiorização e o desenvolvimento, através de ações geradoras de trabalho e renda;

4.5 Política de Recursos Humanos orientada pela ênfase no desempenho eficaz e eficiente e na contribuição que os Empregados praticam para o alcance da missão da Instituição, para tanto, o desenvolvimento destes deve ser planejado, antecipando-se a acontecimentos e necessidades futuras, de maneira a garantir a desenvolver que estes possuam as habilidades e conhecimentos necessários às atividades propostas;

4.6 Política de Tecnologia da Informação para identificação e implementação de soluções tecnológicas ágeis, eficientes, modernas e seguras, em todos os segmentos da Instituição;

4.7 Política de Cliente e Mercado para a difusão dos produtos da Instituição, de acordo

com o princípio da maximização das oportunidades de mercado e dos resultados sociais, com o foco no cliente. Buscando perseguir, de forma incessante, um padrão de qualidade na consecução, na prestação de serviços, de forma a satisfazer as necessidades presentes e futuras dos seus clientes, transmitindo confiança, segurança e credibilidade, fortalecendo a imagem da instituição diante da sociedade, através da divulgação de suas ações;

4.8 Política Operacional de aplicação dos recursos junto à comunidade amazonense e do acompanhamento do seu uso, de acordo com o princípio da preservação do social, e na observância das regras, prudência disciplinadoras do processo de crédito. Conciliar o modo de operar e atender as necessidades dos clientes internos e externos com os interesses da Instituição;

4.9 Política de Responsabilidade Social estabelecendo diretrizes, normas e procedimentos que assegurem a busca por ações que promovam o desenvolvimento sustentável, por meio da inclusão social, viabilidade econômica e respeito ao meio ambiente, atendendo às necessidades das gerações atuais, sem comprometer as gerações futuras. Envolvendo a ética, a responsabilidade e o desenvolvimento de ações práticas, atitudes com a comunidade e a força de trabalho, promovendo a inserção de todos os processos que compõem a gestão empresarial da Instituição, apoiando ações socialmente responsáveis junto a todos os públicos com os quais ela se relaciona, de modo a contribuir com a sociedade e o meio ambiente e estejam direcionadas levando em consideração as expectativas das partes interessadas e os requisitos legais aplicáveis, a fim de que o respeito à diversidade de opiniões e a busca em atender de forma contínua as premissas do desenvolvimento do Estado do Amazonas permaneçam difundidos em toda a Instituição e sejam praticados em suas relações.

Capítulo 4 – Objetivos do Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM

1. Apresentar de forma integrada, as diretrizes da AFEAM referentes à Ética, conduta e integridade.

2. Estimular o comportamento ético e reforçar o compromisso da AFEAM de que suas atividades e negócios devem ser pautados na ética, integridade, honestidade e transparência.

3. Reunir um conjunto de normas para atingir padrões de conduta profissional e comportamento ético cada vez mais elevado, mostrando que a reputação e a credibilidade são ativos importantes, e os princípios éticos que orientam esta atuação contribuem para a manutenção da imagem da AFEAM como uma empresa pública sólida e confiável.

4. Cuidar e defender o patrimônio da AFEAM, em especial os materiais e documentos recebidos ou produzidos no âmbito das suas atividades.

5. Repelir eventuais pressões e intimidações de clientes, interessados e outros, que visem obter quaisquer favores ou vantagens indevidas.

6. Promover uma cultura organizacional pautada pela integridade, transparência e por princípios éticos e padrões de conduta, enfatizando a sua importância em todos os níveis, inclusive estendidas a todos aqueles com quem a AFEAM mantenha qualquer tipo de relacionamento.

Capítulo 5 - Compromissos

1. São compromissos da AFEAM no exercício da governança corporativa

1.1 Pautar suas decisões pela ética, transparência, integridade, lealdade, impessoalidade, legalidade e eficiência, utilizando de forma responsável seus recursos econômico-financeiros;

1.2 Administrar os seus negócios com independência, visando fortalecer sua situação econômico-financeira, adotando políticas, normas e procedimentos transparentes no que diz respeito aos investimentos, à sua situação econômico-financeira, zelando pelo patrimônio e pela sua imagem;

1.3 Atuar de modo alinhado ao interesse público, sem ingerência de interesses e favorecimentos particulares ou pessoais, tanto nas ações e decisões de qualquer nível, seja estratégico ou operacionais, principalmente quanto à ocupação de cargos, inclusive vetando-se o nepotismo;

1.4 Estabelecer canais independentes para recebimento, tratamento e gestão de denúncias;

1.5 Disseminar os princípios éticos e os compromissos de conduta expressos neste Código e nas Políticas da AFEAM;

1.6 Cumprir as leis, as normas e as políticas instituídas, estimulando a convivência harmoniosa, a cidadania, o espírito de equipe, a honestidade, a transparência dos atos e a cordialidade no ambiente de trabalho;

1.7 Garantir um ambiente de trabalho adequado e em permanente melhoria, primando pela saúde, bem-estar e qualidade de vida dos empregados e colaboradores;

1.8 Prover condições para que os empregados e colaboradores sejam tratados com igualdade, tornando inadmissível qualquer forma de discriminação, seja de origem social, cultural, étnica, sexual, ou relativa à questão de cor, idade, religião, convicção filosófica, política ou ideológica, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, filiação sindical e partidária, condição física ou psíquica, origem, grau de escolaridade, formação ou aparência;

1.9 Repudiar, coibir, apurar e punir qualquer procedimento que possa configurar assédio de qualquer natureza, seja de caráter físico, sexual, moral ou psicológico;

1.10 Repudiar toda prática ilícita;

1.11 Proporcionar o desenvolvimento profissional dos empregados da AFEAM, mediante o acesso a treinamentos, avaliação de desempenho e valorizando o mérito como principal critério para ascensão profissional;

1.12 Incentivar o autodesenvolvimento dos empregados oferecendo treinamentos e capacitação, conforme Política de Treinamento e Desenvolvimento da AFEAM;

1.13 Adequar constantemente suas práticas ao Código de Ética, Conduta e Integridade e a outras regras de boa prática de governança corporativa;

1.14 Manter mecanismos eficazes para realizar o monitoramento contínuo e permanente que permitam a prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos previstos na Lei Anticorrupção, praticados pelas pessoas jurídicas nela definidas que atentem contra o patrimônio da AFEAM e contra os princípios da administração pública.

2. São compromissos da AFEAM com a sociedade em geral

2.1 Manter diálogo permanente com todos os segmentos da sociedade e usuários dos serviços da AFEAM com compreensão e ausência de pré-julgamento;

2.2 Desenvolver e estimular ações de respeito ao meio ambiente e de combate ao desperdício nas suas mais variadas formas;

2.3 Respeitar os direitos e valores sociais, culturais e morais da sociedade e, em especial, de seus clientes, parceiros, fornecedores, governo, sem distinção de qualquer natureza;

2.4 Assegurar transparência e efetividade em suas relações internas e externas;

2.5 Aprimorar continuamente os mecanismos de prestação de contas de seus atos à sociedade.

3. São compromissos da AFEAM com o mercado financeiro

3.1 Realizar as operações financeiras dentro de padrões e valores éticos procurando alinhar as normas vigentes e as boas práticas do mercado;

3.2 Operar no mercado financeiro dentro dos princípios da probidade administrativa e operacional, mantendo organizados e disponíveis os documentos comprobatórios para os órgãos fiscalizados;

3.3 Estabelecer parcerias com instituições cuja conduta seja comprovadamente ilibada, e idônea.

4. São compromissos da AFEAM com seus fornecedores, prestadores de serviços, parceiros técnicos e clientes

4.1 Selecionar e contratar fornecedores e prestadores de serviços baseando-se em critérios legais, técnicos, de qualidade, custo e pontualidade, exigindo, nessas relações contratuais, compromissos com a ética;

4.2 Não participar de qualquer tipo de negociação da qual possam resultar vantagens ou benefícios pessoais ou para terceiros, que caracterizem conflito de interesses reais ou aparentes para administradores, empregados e colaboradores envolvidos, de qualquer uma das partes;

4.3 Estabelecer e manter relacionamento e comunicação com clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros segundo os princípios éticos definidos neste Código, oferecendo tratamento igualitário a todos eles, evitando qualquer privilégio, discriminação e toda forma de corrupção e fraude;

4.4 Preservar e tratar com sigilo os dados cadastrais e informações pertinentes a clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros, obtidos em decorrência do relacionamento contratual;

5. São compromissos dos Administradores

5.1 Estimular e incentivar as atividades que exercem, sem discriminação ou coerção, e o reconhecimento por seus méritos;

5.2 Dar acesso a informações e decisões relacionadas às suas unidades de atuação, resguardado o sigilo, nas hipóteses previstas em lei;

5.3 Promover a liberdade de expressão de ideias, pensamentos e opiniões sem denegrir a imagem da AFEAM ou prejudicar a reputação de todos aqueles que exercem suas atividades laborais nas dependências da AFEAM;

5.4 Proporcionar acesso a oportunidades de crescimento intelectual e profissional compatíveis com as finalidades da AFEAM, a todos os empregados do quadro de pessoal;

5.5 Dar transparência nas informações e equidade de oportunidades nos sistemas de aferição, avaliação e reconhecimento de desempenho utilizado pela AFEAM, bem como para participação em ações de desenvolvimento de pessoal;

5.6 Incentivar o bom relacionamento entre os gestores das unidades e suas respectivas equipes promovendo um ambiente de trabalho saudável e de respeito;

5.7 Preservar as informações que possam violar a privacidade e a imagem de todos que trabalham na AFEAM;

5.8 Estabelecer a transparência em relação aos resultados dos processos de apuração de desvio de conduta;

5.9 Estabelecer política de gestão de pessoal que considere o critério ético como fundamento de suas ações;

5.10 Promover ações de caráter educativo para a disseminação de uma cultura ética.

6. São compromissos dos Administradores, Conselheiros, Comitentes, Empregados e Colaboradores com a AFEAM

6.1 Conhecer este Código, as políticas e normativos da AFEAM, comprometendo-se a seu fiel cumprimento;

6.2 Exercer suas atividades com profissionalismo, buscando seu aprimoramento e sua atualização permanente, contribuindo para a eficiência e a excelência operacional;

6.3 Não praticar ilícito ético, civil ou penal, nem se submeter ou ser conivente com ato de preconceito, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, violência verbal, gestual ou física, humilhação, coação, constrangimento, assédio moral, político, religioso e sexual, ou qualquer outro ato contrário aos princípios e compromissos deste Código, bem como denunciar imediatamente aos canais competentes os que assim agem;

6.4 Não divulgar ou fazer uso de informações privilegiadas, estratégicas e confidenciais da AFEAM em benefício próprio ou de terceiros;

6.5 Cumprir os compromissos e atender às demandas profissionais inerentes ao cargo, emprego ou função. (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer

nº 128/2023. D. 574)

6.6 Respeitar a hierarquia no exercício competente, sem que isso impeça a possibilidade de denunciar comportamento indevido de qualquer ocupante de cargo, emprego, função ou colaborador, independentemente de sua posição hierárquica. (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

Capítulo 6 – Deveres dos Empregados e Colaboradores

1. São deveres dos empregados e colaboradores:

1.1 Desempenhar, a tempo, as atribuições do emprego e função de que seja titular; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

1.2 Exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, pondo fim ou procurando prioritariamente resolver situações procrastinatórias;

1.3 Ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum;

1.4 Tratar cuidadosamente os usuários dos serviços, aperfeiçoando o processo de comunicação e contato com o público;

1.5 Respeitar a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;

1.6 Resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações morais, ilegais ou aéticas e denunciá-las;

1.7 Ser assíduo e frequente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema;

1.8 Comunicar imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público, exigindo as providências cabíveis;

1.9 Participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, tendo por escopo a realização do bem comum;

1.10 Apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas, inclusive no uso de uniformes; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

1.11 Manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legislação pertinente que atinge diretamente a AFEAM;

1.12 Cumprir, de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, as tarefas de seu emprego ou função tanto quanto possível, com critério, segurança e rapidez, mantendo tudo sempre em boa ordem; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

1.13 Exercer, com estrita moderação, as prerrogativas funcionais que lhe sejam atribuídas, abstendo-se de fazê-lo contrariamente aos legítimos interesses dos usuários do serviço público;

1.14 Compartilhar os conhecimentos, dados e informações adquiridas no exercício de suas atividades com seus pares e colegas de trabalho, sempre que necessário e de forma a manter a integridade e continuidade dos processos e atividades; e

1.15 Abster-se, de forma absoluta, de exercer sua função, poder ou autoridade com

finalidade estranha ao interesse público, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei.

Capítulo 7 – Das vedações aos Empregados e Colaboradores

1. São condutas vedadas aos empregados e colaboradores da AFEAM:

1.1 Fazer uso do cargo, emprego ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem.

1.2 Utilizar-se do emprego ou função, inclusive, mediante intimidação ou ameaça, para constranger colegas com a finalidade de obter favores pessoais ou profissionais, de qualquer natureza; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

1.3 Participar dos processos de concessão de crédito, renegociação ou qualquer outro tipo de contratação, os ocupantes de cargo, emprego ou função e colaboradores lotados na GECAT, GECOB, GERAD e Comissão Permanente de Licitação, quando envolver seus parentes de 1º e 2º graus, seu cônjuge ou companheiro; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

1.4 Prejudicar deliberadamente a reputação dos Administradores, Conselheiros, Comitentes, outros empregados ou colaboradores; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

1.5 Usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;

1.6 Deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister;

1.7 Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com demais empregados e/ou colaboradores;

1.8 Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro empregado e/ou colaborador para o mesmo fim;

1.9 Alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;

1.10 Iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite do atendimento em serviços públicos;

1.11 Desviar empregado e/ou colaborador para atendimento a interesse particular;

1.12 Retirar sem estar legalmente autorizado, qualquer documento ou bem pertencente ao patrimônio da AFEAM;

1.13 Fazer uso de informações privilegiadas, obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

1.14 Apresentar-se embriagado ou sob efeito de drogas ilícitas nas dependências da AFEAM ou fora dele, habitualmente;

1.15 Dar o seu concurso a qualquer instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;

1.16 Exercer atividade profissional aética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso.

Capítulo 8 – Condutas Específicas

1. Atos lesivos contra a AFEAM praticados por pessoas jurídicas

1.1 As pessoas jurídicas podem ser responsabilizadas objetiva administrativa e civil pela prática de atos lesivos contra a AFEAM;

1.2 A AFEAM considera ato lesivo todos aqueles praticados pelas pessoas jurídicas que atentem contra o seu patrimônio e contra os princípios da administração pública, assim definidos: (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

1.2.1 Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;

1.2.2 Comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos em Lei; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

1.2.3 Comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

1.2.4 No tocante a licitações e contratos:

a) Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;

b) Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;

c) Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;

d) Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;

e) Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;

f) Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

g) Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

1.2.5 Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

1.3 As pessoas jurídicas responsáveis por atos lesivos previstos neste Código estão sujeitas às punições definidas na Lei nº 12.846/2013, Capítulo III, sendo que o processo administrativo de responsabilização seguirá as disposições do Capítulo IV da citada lei.

2. Conflito de Interesses

2.1 A AFEAM considera conflito de interesses a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

2.2 Suscita conflito de interesse o exercício de atividade que:

2.2.1 Em razão de sua natureza, seja incompatível com as atribuições do cargo, emprego ou função, como tal considerada, inclusive, a atividade desenvolvida nas unidades ou matérias afins à competência funcional; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

2.2.2 Viole o princípio da integral dedicação pelo ocupante de cargo, emprego ou função que exige a precedência de suas atribuições sobre quaisquer outras atividades; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

2.2.3 Seja estranha aos serviços da AFEAM, mesmo que em caráter filantrópico, conflite com o exercício do cargo, emprego ou função ou incompatível com o horário de trabalho; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

2.2.4 Implique a prestação de serviços à pessoa física ou jurídica ou a manutenção de vínculo de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão individual ou coletiva na AFEAM;

2.2.5 Possa, pela sua natureza, implicar o uso de informação à qual o ocupante do cargo, emprego ou função, tenha acesso em razão das atividades que exerce na AFEAM; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

2.2.6 Possa transmitir à opinião pública dúvida a respeito da integridade, moralidade, clareza de posições e decoro do ocupante do cargo, emprego ou função. (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

2.3 A indicação para ocupação de vagas de empregos existentes na AFEAM:

2.3.1 De cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, ocupante do cargo, emprego ou função será considerada nepotismo nos termos da Súmula Vinculante nº 13 do STF; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

2.3.2 De amigos, é permitida, mas a decisão de contratação depende do atendimento dos requisitos técnicos do emprego contidos no Plano de Empregos, Cargos e Salários e da conveniência da AFEAM.

2.4 Situações de parentesco entre ocupante de cargo, emprego ou função, assim como de relacionamentos íntimos, devem ser observados os seguintes critérios para lotação nas unidades da AFEAM: (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

2.4.1 Não existir relação de subordinação;

2.4.2 Não haver lotação em unidade que possa levar a conflito de interesses.

2.5 A ocorrência de conflito de interesses independe do recebimento de qualquer ganho ou retribuição pelo ocupante de cargo, emprego, função ou colaborador; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

2.6 Nas hipóteses de conflito de interesses específicos e transitório, ocupante de cargo, emprego, função ou colaborador deve comunicar a ocorrência ao superior hierárquico ou a um dos diretores, dependendo de quem lhe incumbiu da tarefa, abstendo-se de realizar o trabalho ou participar de discussão do assunto; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

2.7 Em caso de dúvida se há conflito de interesse ou não em determinada situação, ocupante de cargo, emprego, função ou colaborador deverá levar o caso a Comissão de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM – CECI para dirimir a questão. (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

3. Recebimento de Presentes, Brindes e Outras Cortesias

3.1 A AFEAM entende que nenhum presente, brinde ou cortesia pode ser recebido por ocupante de cargo, emprego, função ou colaboradores como caráter retributivo em razão do ofício, a fim de evitar a impressão de relações impróprias com os usuários dos serviços da AFEAM; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

3.2 Somente é permitido receber valor monetário, presente ou brinde nos seguintes casos:

3.2.1 Quando se configurarem como prêmio concedido em razão de concurso de acesso público a trabalho de natureza acadêmica, científica, tecnológica ou cultural; e

3.2.2 Em razão de laços de amizade ou coleguismo de trabalho por ocasião de datas comemorativas ou de confraternização, como aniversários, casamentos, despedidas e movimentações de pessoal, desde que a oferta não seja atrelada à intenção de obter ganhos indevidos ou de recompensar alguém pelo cumprimento de uma obrigação inerente ao ocupante de cargo, emprego ou função nem caracterize troca de favores ou benefícios. (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

3.3 Presentes

3.3.1 Fica vedado o recebimento de presentes de qualquer valor em razão do cargo, empregou ou função ocupada, quando o ofertante for pessoa ou empresa que: (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

a) Tenha interesse pessoal, profissional ou empresarial em decisões que possam ser entendidas como influência para tomada de decisão individual ou em caráter coletivo, em razão do cargo, emprego ou função exercido na AFEAM; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

b) Mantenha relação de negócio com a AFEAM; e

c) Represente interesse de terceiros, como procurador ou preposto, de pessoas, empresas ou entidades compreendidas nos subitens anteriores.

3.3.2 Fica permitida a aceitação de presentes em razão de laços de parentesco ou amizade, desde que seu custo seja arcado pelo próprio ofertante, e não por pessoa, empresa ou entidade que se enquadre em qualquer das hipóteses previstas no item anterior;

3.3.3 Não sendo viável a recusa ou a devolução imediata do presente cuja aceitação é vedada por este Código, o receptor deve receber, comunicar e entregar, formalmente,

ao Gestor da Unidade, que por sua vez comunicará ao Diretor responsável, que levará o assunto para apreciação da Diretoria Colegiada, devendo ser destinado como segue:

a) Se o presente for bem de valor histórico, cultural ou artístico, destiná-lo à GERAD, para inclusão ao acervo da AFEAM;

b) Se o presente não se enquadrar na letra anterior, destiná-lo-á para sorteio entre os ocupantes de cargo, emprego, função da AFEAM ou para doação à entidade de caráter assistencial ou filantrópico reconhecida como de utilidade pública, desde que, em se tratando de bem não perecível, comprometa-se a aplicar o bem ou o produto de sua alienação em suas atividades fins ou incorporar ao patrimônio da AFEAM. (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

3.4 **Brindes e Outras cortesias**

3.4.1 Ficam permitidos o oferecimento e a aceitação de brindes e outras cortesias como agendas, caneta, calendário, bonés, chaveiros, etc., nas seguintes condições:

a) Sejam distribuídos de forma generalizada a título de propaganda, promocional de divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural e que não possuam valor comercial;

b) Tenham caráter geral e, portanto, não se destinem a agraciar exclusivamente uma determinada pessoa; e

c) A aceitação não comprometa e nem pareça comprometer de qualquer maneira a integridade do agente receptor e da AFEAM.

3.4.2 Ficam proibidos o oferecimento e a aceitação de brindes distribuídos por uma mesma pessoa ou empresa cuja periodicidade de distribuição seja inferior a 12 (doze) meses e que seu uso vincule de alguma forma, ainda que a título de propaganda, a imagem institucional da AFEAM e de seus empregados ou colaboradores a nome de empresa, ou marca de produto;

3.4.3 Se o brinde ou a cortesia não se enquadrarem nas normas acima e não sendo viável a recusa ou a devolução imediata, serão eles tratados como presente, aplicando-se a norma prevista no item “3.3.3”, deste capítulo.

4. Do tratamento das informações confidenciais e/ou sigilosas

4.1 As informações confidenciais terão o tratamento estabelecido na Política de Segurança da Informação da AFEAM – PSIC e na Política de Divulgação de Informações da AFEAM, que devem ser consultadas sempre que necessário; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

4.2 Relacionado às operações de crédito contratadas pela AFEAM que estão protegidas pelo sigilo bancário estabelecido na Lei Complementar nº 105/2001, assim todos relacionados no Capítulo 2, item “1”, subitens “1.1” a “1.4” devem:

4.2.1 Preservar o sigilo dessas informações de acordo com a norma em vigor;

4.2.2 Comunicar à autoridade competente toda e qualquer forma de manipulação indevida ou desvio do uso dessas informações, bem assim toda situação de vulnerabilidade ou

fragilidade, a que tenha tido conhecimento, que coloque as informações sob o risco de serem violadas ou acessadas por pessoas não autorizadas.

5. Da divulgação de informações

5.1 Somente pessoas autorizadas podem fornecer informações a respeito da AFEAM e suas operações obedecendo os princípios da Lei de Acesso à Informação e da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, Política de Segurança da Informação da AFEAM, da Política de Divulgação de Informações da AFEAM e do Estatuto Social da AFEAM. (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

5.2 A informação a ser divulgada necessita de análise prévia para garantir que não tenha restrição de acesso, seja correta, precisa e objetiva visando sua adequada percepção, e necessita de aprovação do Diretor-Presidente ou na sua falta, por um dos outros dois Diretores;

5.3 As declarações públicas em nome da AFEAM só podem ser feitas pelo empregado que tem essa função específica, sob a orientação do Diretor-Presidente, podendo haver delegação para outros empregados ou mesmo Diretores, a depender da situação e do assunto tratado;

5.4 O uso do nome e da marca AFEAM em documentos, peças promocionais, divulgações institucionais e publicitárias podem ser autorizadas, mas devem atender ao padrão estabelecido nos normativos internos.

6. Da publicação de atividades acadêmicas e de pesquisa

6.1 O ocupante de cargo, emprego, função ou colaborador antes de utilizar qualquer informação da AFEAM, em publicações ou atividades acadêmicas e de pesquisa, deve solicitar formalmente autorização ao Diretor-Presidente, na sua falta a um dos Diretores; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

6.2 O ocupante de cargo, emprego, função ou colaborador 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/ou comprometer a reputação da AFEAM; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

6.3 Em qualquer situação, o ocupante de cargo, emprego, função ou colaborador deve deixar claro que as contribuições científicas ou acadêmicas são realizadas em seu próprio nome e não representam o posicionamento da AFEAM; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

6.4 Eventuais pedidos de informações não públicas da AFEAM efetuados, amparados pela Lei da Transparência, para fins acadêmicos ou não, devem ser submetidos à apreciação e autorização da Diretoria Colegiada, na sua falta pelo Diretor-Presidente, ou ainda por um dos Diretores.

7. Do uso do material para execução do trabalho

7.1 Na utilização dos recursos materiais, tais como, veículos, computadores, notebook e outros componentes lógicos, telefones (fixo e/ou celular), impressoras e material de expediente em geral deve ser evitado todo e qualquer desperdício; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

7.2 Os recursos materiais não devem ser utilizados para fins estranhos às atividades funcionais de cada ocupante de cargo, emprego, função ou colaborador. (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

8. Do uso da internet, intranet, correio eletrônico e outros recursos tecnológicos

8.1 O uso da internet, intranet, correio eletrônico e outros recursos tecnológicos (celular, notebook etc.) deve ser realizado no interesse do serviço, observando-se as diretrizes estabelecidas Política de Segurança da Informação da AFEAM - PSIC e na Política de Uso de Dispositivo Móvel da AFEAM, que devem ser consultados sempre que necessário. (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

9. Da segurança e conservação dos ativos

9.1 Todos os ocupantes de cargo, emprego, função e colaboradores são responsáveis por zelar pela conservação e integridade de bens, pessoas e informações, devendo, nesse sentido, seja qual for a modalidade de trabalho (de forma presencial ou por teletrabalho):

9.1.1 Acionar as áreas competentes sempre que notar algum defeito nos equipamentos, instrumentos ou instalações;

9.1.2 Guardar seus equipamentos, instrumentos e ferramentas, bem como desligá-los antes de sair de seu local de trabalho;

9.1.3 Observar o limite máximo de velocidade nas dependências da AFEAM que é de 20 km/h e estacionar somente nos locais permitidos, respeitando principalmente os locais destinados aos portadores de necessidades especiais, idosos, gestantes e clientes;

9.1.4 Comunicar as áreas competentes sobre a eventual presença de pessoas não autorizadas em locais de acesso restrito;

9.1.5 Comunicar imediatamente as áreas competentes para registrar a ocorrência, caso o empregado esqueça, perca ou encontre algum objeto dentro das dependências da AFEAM, a fim de que sejam tomadas as providências cabíveis.

10. Da Participação em Redes Sociais (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

10.1 Entende-se por redes sociais a estrutura integrada por pessoas, organizações ou entidades que estão conectadas por um ou por vários tipos de relações, como Facebook, Instagran, Linkedln, Twuitter, Telegran, Whatsapp, Teams ou outros que vierem a surgir; (INC. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

10.2 Sem prejuízo do pensamento crítico e da liberdade de expressão, os ocupantes de cargo, emprego, função e colaboradores não devem realizar ou provocar exposições

nas redes sociais que comprometam ou possam resultar em dano à reputação da AFEAM, dos empregados, dos administradores, dos órgãos estatutários e demais colaboradores; (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

10.3 As redes sociais devem ser usadas de forma responsável devendo ser aplicadas boas práticas de comunicação alinhadas aos princípios de integridade, transparência, respeito e prudência pois os conteúdos disponibilizados adquirem característica de perpetuidade; (INC. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

10.4 É proibida a emissão ou divulgação de críticas ofensivas ou calúnias que exponham a imagem da AFEAM, de seus acionistas, administradores, empregados e colaboradores; (INC. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

10.5 Separar os assuntos pessoais dos profissionais; (INC. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

10.6 Qualquer informação postada em redes sociais e outras mídias é de total responsabilidade daquele que a postou, excluindo a AFEAM de responder civil ou criminalmente pelos danos causados, salvo quando a postagem tenha sido autorizada formalmente pela AFEAM; (INC. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

11. Das contratações de bens e serviços

11.1 Nos processos de contratação de terceiros, os empregados e colaboradores devem atuar com isonomia, cumprindo as normas sem favorecer ou prejudicar qualquer concorrente, de tal forma que nenhum procedimento ou atitude possa ser interpretado como tendencioso, colocando sob suspeição decisão ou adjudicação de contrato, sendo vedado:

11.1.1 Que preferências ou outros interesses de ordem pessoal interfiram, ou possam parecer interferir, na fiscalização ao cumprimento de prazos e acordos de níveis de serviços, na adoção de medidas corretivas e na aplicação das sanções contratuais previstas;

11.1.2 Aceitar qualquer tipo de cortesia, transporte ou hospedagem de empresa que possa participar de processo licitatório ou outra forma de aquisição de bens e serviços, exceto quando legalmente previsto.

11.2 A AFEAM reserva-se o direito de não ter relacionamento com fornecedores de produtos e serviços que não atendam as normas trabalhistas, fiscais, ambientais e de saúde e segurança do trabalho, bem como os que não respeitem os direitos humanos.

12. Do relacionamento com clientes, parceiros técnicos, governo e outros entes

12.1 Os ocupantes de cargo, emprego, função e colaboradores da AFEAM, no tocante aos diversos segmentos com os quais mantêm contato, deve observar, em especial, as seguintes orientações de conduta: (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

12.2.1 Posicionar-se de forma técnica, clara e equilibrada, zelando pelas prerrogativas a que tem direito o cargo, emprego, função, sem que isso possa ser caracterizado e interpretado como autoritarismo, arrogância, ou qualquer atitude de intolerância que estimule a animosidade e frustre o objetivo da parceria/negócio; (NR. Resolução

COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

12.2.2 Atuar de forma cooperativa e respeitar as regras e normas institucionais de cada instituição, quando houver, e as respectivas hierarquias e competências;

12.2.3 Manter o profissionalismo, transparência, probidade e imparcialidade, não deixando se intimidar por tráfico de influência de qualquer ordem;

12.2.4 Evitar situações que possam ser interpretadas como abuso de autoridade, bem como situações que possam expor as tentativas de suborno;

12.2.5 Refutar qualquer forma de pressão ou solicitação caracterizada como indevida e, na sua ocorrência, comunicar imediatamente à Comissão de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM – CECI, para as providências cabíveis.

12.2.6 Com relação aos clientes, deve ainda o empregado ou colaborador: Evitar esperas desnecessárias;

12.2.7 Comunicar de imediato sobre eventuais problemas técnicos que porventura estejam levando a demora no atendimento;

12.2.8 Manter a cordialidade, a polidez e a urbanidade, mesmo que haja exaltação do cliente em função de resposta negativa a sua pretensão;

12.2.9 Evitar tratamento preferencial a quem quer que seja, por interesse ou sentimento pessoal;

12.2.10 Buscar orientação do superior imediato antes de tomar qualquer iniciativa, quando se deparar com controvérsia, discordância ou qualquer questão de difícil solução, que possa expor a AFEAM a risco;

12.2.11 Fornecer as informações solicitadas, certificando-se de que os esclarecimentos foram compreendidos e o atendimento foi conclusivo;

12.2.12 Encaminhar o cidadão que buscar os serviços da AFEAM, caso o assunto não seja de competência do seu cargo, emprego, função ou colaborador, à área responsável para atendimento conclusivo. (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

12.3 Nas ações itinerantes de crédito, durante a permanência no município, evitar:

12.3.1 Qualquer ação ou comportamento que possa trazer prejuízos à imagem da AFEAM, mesmo quando fora do expediente normal de trabalho;

12.3.2 Realizar atendimento sozinho ou em salas fechadas, assim como fora das dependências do local oficial indicado para desenvolver o trabalho;

12.3.3 Fazer manifestações pessoais sobre decisões institucionais e comentários de natureza político-partidária.

12.4 A escolha do fornecedor de bens a serem financiados é de exclusiva responsabilidade dos clientes, sendo vedado a qualquer empregado ou colaborador da AFEAM indicar, induzir, receber indicação ou ser induzido a indicar nomes de empresas fornecedoras e marcas de produtos.

13. Atividades Paralelas (INC. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-

Parecer nº 128/2023. D. 574)

13.1 Observadas as restrições às atividades que possam suscitar conflito de interesses, os ocupantes de cargo, emprego, função e colaboradores somente poderão desempenhar atividades paralelas nos limites da legislação aplicável, sejam elas de natureza permanente ou eventual, remunerada ou gratuita, com ou sem contrato de trabalho; (INC. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

13.2 Os ocupantes de cargo, emprego, função e colaboradores deverão abster-se de exercer atividade profissional que: (INC. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

a) Seja incompatível ou conflitante com sua jornada de trabalho ou com as atribuições do cargo, emprego, função;

b) Interfira em suas atividades e responsabilidades.

Capítulo 9 – Da Responsabilidade Socioambiental

1. Os orientadores que balizam a conduta da AFEAM, de seus ocupantes de cargo, emprego, função e colaboradores estão estabelecidos na Política de Responsabilidade Socioambiental – PRSA que deve ser consultada sempre que necessário, estando dentre eles o dever de: (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023- Parecer nº 128/2023. D. 574)

1.1 Cumprir as leis e regulamentos ambientais aplicáveis as suas atividades, assim como deve observar tais normativos na elaboração de seus produtos;

1.2 Orientar novos investimentos privilegiando alternativas ecologicamente corretas e socialmente justas que possam possibilitar o resgate da qualidade ambiental;

1.3 Orientar os clientes quando da concessão e administração de crédito quanto à compatibilização ambiental de seus processos produtivos;

1.4 Adotar práticas de responsabilidade social e ambiental nas operações de crédito e atividades internas.

Capitulo 10 – Da Comissão de Ética

1. A Comissão de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM – CECI é encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional dos Administradores, membros dos órgãos estatutários, empregados e colaboradores, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio da AFEAM, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura.

Capitulo 11 – Dos Canais de Comunicação

1. O descumprimento deste Código poderá ser comunicado diretamente à Comissão de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM – CECI ou ainda à OUVIDORIA, por meio dos seguintes canais de comunicação:

1.1 Carta, a qual deverá ser endereçada à CECI;

1.2 E-mail: comissaodeetica@afeam.org.br;

1.3 Canais da Ouvidoria:

a) Discagem Direta Gratuita 0800 2863066;

b) Telefone (92) 3655-3070;

c) Whatsapp: (92) 3655-3070;

d) Caixa coletora, que ficará localizada na sala de recepção da AFEAM;

e) E-mail: ouvidoria@afeam.org.br.

2. As informações que chegarem por meio da Ouvidoria, o Ouvidor deverá avaliar se alguma delas envolvem consultas, denúncias ou representações formuladas contra aqueles indicados no Capítulo 2, item “1”, subitens “1.1” a “1.4” por infração a este Código, para fazer o devido encaminhamento do caso à Comissão de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM – CECI para as providências cabíveis.

Capítulo 12 – Das Sanções

1. A inobservância das normas estabelecidas neste Código ocasionará a aplicação da penalidade de Censura Ética, após o devido Processo de Apuração Ética, sem prejuízo das sanções administrativas no caso de a conduta violar outras disposições normativas internas (Manuais de Políticas e Normas, Manuais de Procedimentos, Estatuto Social, etc.) e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, assim como as legislações emanadas dos órgãos reguladores aplicáveis à AFEAM e outras leis de observância obrigatória.

1.1 As eventuais violações de leis especiais que tenham repercussão na esfera administrativa, cível e criminal serão encaminhadas à autoridade competente para as medidas cabíveis, aplicando-se as punições definidas nas leis próprias.

1.2 Nos casos de inexistência de dolo, a Comissão de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM – CECI poderá expedir orientação de conduta por meio de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional – ACPP.

2. A pena de Censura Ética pela violação das normas deste Código será aplicada pela Comissão de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM – CECI por meio de ato próprio.

2.1 As demais violações normativas identificadas em processo de apuração ética, devem constar do Relatório da Comissão a ser encaminhado à autoridade competente para as medidas cabíveis.

3. Cópia da decisão da CECI será registrada nos respectivos assentamentos funcionais para fins exclusivamente ético.

Capítulo 13 – Da Conduta Ética dos Administradores

1. A conduta ética dos Administradores da AFEAM, além do já disposto neste Código, será regida pela Lei nº 2.850/2003 que instituiu o Código de Ética dos Titulares de Cargos de Alta Direção do Poder Executivo do Estado do Amazonas, assim deverão:

1.1 Pautar suas ações pelos princípios da legalidade, impessoalidade, publicidade, eficiência, moralidade e probidade;

1.2 Manter clareza de posições e decoro, com vistas a motivar respeito e confiança do público em geral;

1.3 Exercer com zelo e dedicação a sua atividade e manter respeito a hierarquia, dispensando atenção, presteza e urbanidade às pessoas;

1.4 Manter fora do local de trabalho conduta compatível com o exercício da atividade profissional relativa ao cargo que ocupa;

1.5 Manter arquivo da agenda, assim como registro em forma de sumário, de reuniões com pessoas físicas e jurídicas com as quais se relacione funcionalmente;

1.6 Encaminhar informações sobre sua situação patrimonial, por meio da Declaração de Bens e Rendas, conforme determina a Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo – PLD/FT da AFEAM, bem como, comunicar qualquer alteração relevante no seu patrimônio, especialmente quando se tratar de atos de gestão patrimonial que envolvam transferência de bens a cônjuge, ascendente, descendente ou parente da linha colateral, aquisição direta ou indireta do controle de empresa;

1.7 Comunicar à AFEAM, qualquer outra alteração significativas ou relevantes no valor ou na natureza do seu patrimônio, em especial os atos de gestão de bens cujo valor possa ser substancialmente afetado por decisão ou política governamental da qual tenha prévio conhecimento em razão do cargo ou função, inclusive investimentos de renda variável, contratos futuros etc.;

1.8 Comunicar à AFEAM sua participação superior a 5% (cinco por cento) do capital de sociedade de economia mista, de instituição financeira ou empresa que negocie com o Poder Público.

2. Os Administradores da AFEAM não poderão receber salários ou qualquer outro tipo de remuneração de fonte privada em desacordo com a lei, nem receber transporte, hospedagem ou favores particulares de forma a permitir situações que possam gerar conflito de interesse, assim como, dúvida sobre a sua probidade ou honorabilidade.

3. É vedado aos Administradores da AFEAM

3.1 Opinar publicamente contra a honra e o desempenho funcional de agente público ou empregado público, independente da esfera de Poder ou Governo e sobre o mérito de questão quando está deverá ser submetida para apreciação ou decisão individual ou de órgão colegiado;

3.2 Fazer uso do cargo para obter facilidades, benefícios ou tratamento diferenciado, para si ou para terceiros, seja nas esferas pública ou privada, nem utilizar os meios técnicos e de recursos financeiros que lhe tenham sido postos à disposição; e (NR. Resolução COAD nº 18/2023, de 27/9/2023 – Deliberação da Diretoria, de 5/9/2023-Parecer nº 128/2023. D. 574)

3.3 A divulgação, sem autorização do órgão competente, de informação que possa causar impacto no seu capital, sua imagem, e em suas relações com o mercado ou com consumidores e fornecedores.

Capítulo 14 – Disposições Finais

1. Todos os Administradores, membros dos órgãos estatutários, empregados, colaboradores, fornecedores, clientes, e todo aquele que por força de lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, preste serviço à AFEAM de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira deverá obedecer às normas deste Código, bem como as leis, normas internas, instruções normativas, decretos, regulamentos, resoluções e demais documentos aplicáveis aos negócios da AFEAM.

2. O Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM deverá ser revisado e atualizado pela Comissão de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM – CECI, pela Gerência de Controles Internos, Compliance e Gerenciamento e Riscos e de Capital - GECOR e Gerência Administrativa - GERAD/Coordenadoria de Recursos Humanos, com apoio da Gerência Técnica –GETEC, sempre que necessário.

3. A AFEAM promoverá treinamento anual sobre os assuntos deste Código aos seus empregados, administradores e membros estatutários.

3.1 Os administradores e demais membros estatutários eleitos devem participar, na posse e anualmente, de treinamento específico sobre este Código;

3.2 O treinamento sobre os assuntos abordados no Código constará da programação anual elaborada pela GERAD, após ouvir a Comissão de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM – CECI.

4. Compete ao Conselho de Administração discutir, aprovar e monitorar decisões envolvendo o Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM.

5. As normas e procedimentos a serem adotados pela Comissão de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM – CECI, para a apuração de fato ou ato que, em princípio, se apresente contrário a este Código serão estabelecidos em Manual próprio.

6. Este Código está fundamentado na Constituição Federal, no Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos Civis e dos Militares do Estado do Amazonas - Lei nº 2.869/2003, no Código de Ética dos Titulares de Cargos de Alta Direção do Poder Executivo do Estado do Amazonas – Lei nº 2.850/2003, e, subsidiariamente, no Código de Conduta Ética dos Agentes Públicos em exercício na Presidência e na Vice-Presidência da República, no Código de Conduta da Alta Administração Federal, no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal – Decreto nº 1.171/1994, Resolução nº 3/2000, alterada pela Resolução nº 6/2001, Resolução nº 10/2008, Lei nº 12.813/2013, Lei nº 13.303/2016 e em outras Resoluções correlatas à Gestão da Ética e Integridade.

Termo de Compromisso e Adesão ao Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM

TERMO DE COMPROMISSO E ADESÃO **CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUTA E INTEGRIDADE DA AFEAM**
Nome Completo:
Cargo/Função
Matrícula
Unidade
Data de Contratação

Recebi o Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM e, após ter lido e ter entendido o seu conteúdo assumo o compromisso de seguir todos os seus dispositivos estabelecidos.

Entendo que este Código explica os padrões de conduta que devem ser seguidos, bem como esclarece quais atitudes são apropriadas e quais não são aceitáveis na minha relação profissional com a AFEAM e com seu público.

Compreendo que é minha responsabilidade respeitar todos os dispositivos estabelecidos neste Código e demais normativos da AFEAM.

Comprometo-me a cumpri-lo integralmente em todas as ações no trabalho e que constitui um adendo ao contrato individual de trabalho.

Estou ciente que o descumprimento dos princípios, valores e padrões de conduta contidos neste Código acarretará a sanção nele prevista.

Estou ciente também que tenho o dever de comunicar à Comissão de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM – CECI ou a Ouvidoria qualquer violação a este Código, que eu tome conhecimento, de acordo com os termos e condições nele previstos independentemente da identidade do transgressor.

A assinatura do Termo de Compromisso e Adesão ao Código de Ética, Conduta e Integridade da AFEAM expressa o livre consentimento e concordância no seu cumprimento.

Manaus, xx de xxxxx de 20xx

Assinatura

AFEAM

Agência de Fomento do
Estado do Amazonas S.A.