

CIEAM

CENTRO DA INDÚSTRIA DO
ESTADO DO AMAZONAS

CÓDIGO CIEAM DE CONDUTA E ÉTICA

SUMÁRIO



1. INTRODUÇÃO.....	2
2. IMAGEM INSTITUCIONAL: PROPÓSITO E VALORES.....	4
3. GESTÃO E CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA.....	7
3.1 Comitê de Conduta e Ética.....	8
4. RELACIONAMENTOS.....	9
4.1 Público Interno.....	9
4.1.1 <i>Colaboradores</i>	9
4.1.2 <i>Associados</i>	11
4.2 Público Externo.....	12
4.2.1 <i>Sociedade</i>	12
4.2.2 <i>Poder Público</i>	12
4.2.3 <i>Imprensa</i>	13
4.2.4 <i>Fornecedores</i>	13
4.2.5 <i>Sindicatos e Entidades parceiras</i>	14
5. COMPLIANCE E POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO.....	15
5.1 Conflito de Interesses.....	16
5.2 Brindes, Presentes e Favores.....	17
5.3 Patrocínios e Doações.....	18
5.4 Lavagem de Dinheiro.....	19
5.5 Pagamentos de Facilitação.....	20
6. PRÁTICAS AMBIENTAIS, SOCIAIS E DE GOVERNANÇA.....	21
7. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO.....	23
7.1 Confidencialidade.....	24
7.2 Proteção de dados.....	24
8. PENALIDADES.....	25
9. CANAL DE COMUNICAÇÃO.....	27
10. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	28
ANEXO - Termo de Recebimento e Compromisso.....	29

1. INTRODUÇÃO



O Centro da Indústria do Estado do Amazonas (CIEAM), é uma associação civil, sem fins lucrativos, com sede e foro na cidade de Manaus/AM, que, desde sua fundação, em agosto de 1979, tem desenvolvido um trabalho diferenciado em áreas específicas, tais como logística, tributário, gestão ambiental, comércio exterior e recursos humanos.

Nesse sentido, o CIEAM tem como principais objetivos a defesa dos interesses dos associados dos segmentos econômicos de indústria, de transporte e de serviços do Estado do Amazonas, assim como atuar em prol da preservação e competitividade do Polo Industrial de Manaus (PIM) e da Zona Franca de Manaus (ZFM).

Todas as atividades desempenhadas pelo CIEAM, além de observarem fielmente a legislação brasileira aplicável, são sempre pautadas nos mais elevados padrões éticos e morais, valorizando o trabalho social como símbolo do compromisso desta entidade para com uma sociedade cada vez mais justa e igualitária.

O Código CIEAM de Conduta e Ética, que é a materialização da preocupação constante desta entidade com uma governança corporativa efetiva, reflete os seus princípios e valores, quais sejam: (a) estímulo a economia de mercado; (b) promoção da competitividade; (c) respeito às normas concorrenciais; (d) respeito às normas da Organização Internacional do Trabalho; (e) proteção ambiental; e, principalmente, (f) respeito à diversidade, à moral e à ética.

Colaboradores, gestores, associados, parceiros, agentes públicos, todos que, de alguma forma, se relacionam com o CIEAM, devem observar as diretrizes previstas neste Código, que esclarece os padrões de comportamento adotados pela entidade.

Além de mitigar possíveis desvios de conduta, o Código de Conduta e Ética traz consigo alguns benefícios para o CIEAM e a todos com quem se relaciona:

- Fortalecimento da imagem institucional e da cultura organizacional;
- Padronização de procedimentos e ganho na produtividade;
- Melhoria na comunicação interna e com os agentes externos;
- Conformidade com a legislação, mitigando fraudes e atos de corrupção.

O CIEAM, ao dar mais um passo no fortalecimento de suas práticas de governança corporativa, conta com o compromisso de todos para que o presente Código cumpra o seu papel, alcançando seus objetivos e, assim, proporcionando um ambiente institucional transparente, íntegro, seguro e harmonioso.



VOCÊ SABIA ?

O Código de Conduta e Ética estabelece diretrizes essenciais para promoção de um ambiente seguro, inclusivo e respeitoso, incentivando comportamentos positivos e protegendo os direitos de todos os envolvidos, no entanto, dentre todos os argumentos apresentados, há **MITOS** e **VERDADES** que carecem de esclarecimentos.

A seguir, exploraremos alguns desses pontos para melhor compreensão:

O Código de Conduta e Ética é apenas um documento burocrático

Esse, sem dúvida, é um dos mitos mais comuns! A verdade, contudo, é que o Código de Conduta e Ética tem sim uma importância real, por ser o **guia que estabelece as regras e princípios éticos e comportamentais** esperados dos colaboradores, fortalecendo a imagem reputacional da organização ao promovendo a sua cultura de integridade.

O Código de Conduta e Ética não se aplica a todos

Outro mito comum, é o de que o Código de Conduta e Ética se aplicaria apenas aos funcionários de níveis mais baixos na hierarquia da organização. Na realidade, o Código de Conduta e Ética, **além de ser aplicável a todos os colaboradores**, independentemente do cargo ou nível hierárquico, deve abranger também gestores, parceiros, prestadores de serviço e fornecedores, pois a cultura de integridade da organização precisa ser respeitada por todos.

O Código de Conduta e Ética trata apenas de questões legais

Embora o Código de Conduta e Ética possa abordar questões legais, como medidas anticorrupção e de conformidade trabalhista, ele se concentra, principalmente, em questões éticas e comportamentais mais amplas. O Código não é um conjunto de regras legais, mas sim uma ferramenta **para promover uma cultura de integridade, respeito, diversidade, segurança, entre outros valores importantes para a organização.**

O Código de Conduta não é importante, desde que os resultados sejam alcançados

Resultados são sempre importantes, contudo, **o modo como esses resultados são alcançados é que faz a diferença**, inclusive, cada vez mais essa cultura de integridade tem sido reconhecida, tornando-se até mesmo um diferencial competitivo. Nesse sentido, o Código de Conduta e Ética visa garantir que a organização atue de maneira ética e responsável em todas as suas atividades.

O Código de Conduta é estático e imutável

Por mais formal que seja um Código de Conduta e Ética, **ele não é um documento rígido**. Ele pode e deve ter o seu texto continuamente alterado, cabendo a gestão a sua revisão e atualização periódica para que as suas regras e diretrizes permaneçam em sintonia com as legislações vigentes e respeitando os valores da organização, que podem sofrer modificações com tempo, com a evolução da sociedade.

2. IMAGEM INSTITUCIONAL: PROPÓSITO E VALORES



O Centro da Indústria do Estado do Amazonas (CIEAM), tem como propósito ser protagonista na sustentabilidade da indústria do Amazonas, vetor regional para o desenvolvimento do Brasil.

O propósito do CIEAM está em alinhamento perfeito com o seu papel de defensor do modelo da Zona Franca de Manaus e dos interesses da Indústria, tendo a entidade construído uma **imagem institucional sólida**, reconhecida pela sociedade amazonense e com grande visibilidade no cenário nacional.

Essa imagem institucional, que é um ativo imensurável do CIEAM, precisa ser preservada e fortalecida, cabendo essa missão aos gestores, colaboradores e associados da entidade, através de ações e comportamentos que reforcem a boa reputação do CIEAM e possibilitem o aperfeiçoamento contínuo da cultura ética da entidade.



Ser protagonista na sustentabilidade da indústria do Amazonas, vetor regional para o desenvolvimento do Brasil.



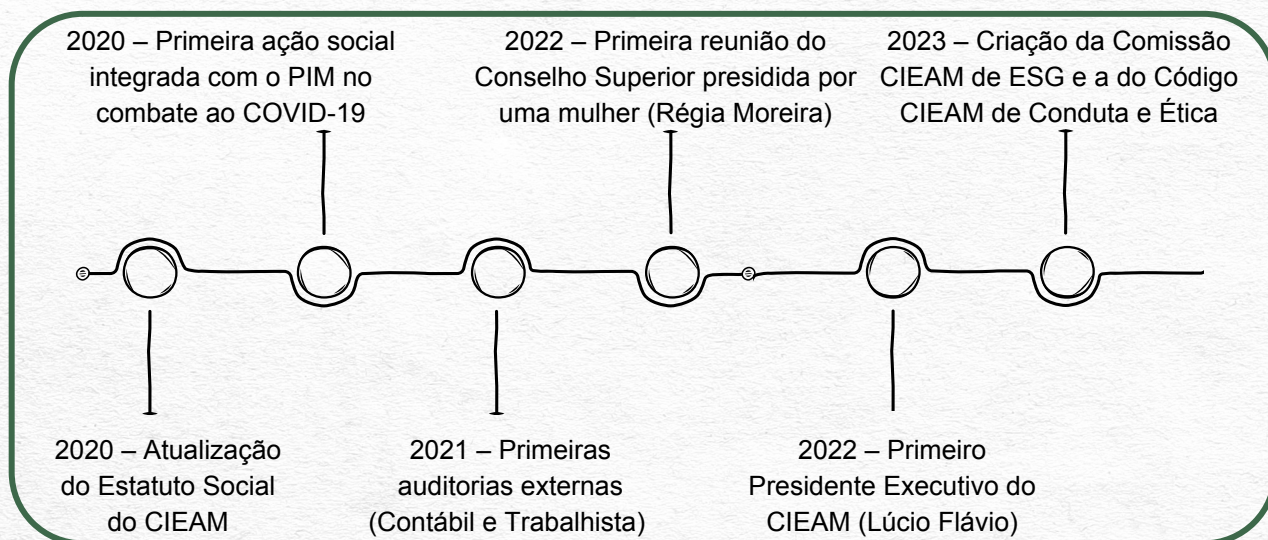
Atributos de posicionamento que norteiam a atuação do CIEAM:

-  **Credibilidade**
-  **Liderança**
-  **Inovação**
-  **Referência**

O Código CIEAM de Conduta e Ética, ao regular padrões éticos de comportamento, deve ser interpretado e aplicado em consonância com o propósito e valores desta entidade.

Fiel a esses valores, o CIEAM, há mais de 40 anos, vem atuando técnica e politicamente em defesa dos mais variados interesses de seus associados, contribuindo diretamente com o desenvolvimento socioeconômico da região.

Nos últimos anos, o CIEAM alcançou marcos históricos significativos, elevando o seu compromisso com a governança corporativa da entidade, alguns deles merecendo destaque:





VOCE SABIA ?

O CIEAM foi fundado em 10 de agosto de 1979 por um grupo de empresários amazonenses, liderados pelo Presidente Fundador **Mário Expedito Neves Guerreiro**, quem ocupou a Presidência entre 1979 e 1981. Atualmente, o CIEAM é composto por uma grande quantidade de empresas associadas, dos mais diversos segmentos. Essas empresas desempenham um papel fundamental no setor industrial do Estado do Amazonas, contribuindo para elevar o grau de eficiência e eficácia da Indústria no Estado do Amazonas.

Desde a sua fundação, a entidade sempre busca assistir as empresas associadas que estão iniciando suas atividades, assim como as que já estão consolidadas no Polo Industrial, representando-as, com a sua força institucional, junto aos Órgãos governamentais em processos de concessão e administração de incentivos fiscais da Zona Franca de Manaus.

O CIEAM objetiva sempre elevar o setor industrial amazonense para uma posição de destaque no cenário regional, nacional e internacional, integrando e promovendo o desenvolvimento da indústria do Estado do Amazonas e, acreditando em sua imagem corporativa, estabelece diretrizes internas com o presente Código CIEAM de Conduta e Ética, sempre preservando a boa comunicação entre seus gestores, associados e colaboradores, cultivando a ética dentro e fora da entidade.



3. GESTÃO E CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA



Nos termos do seu estatuto, o CIEAM é orientado e administrado pelos seguintes órgãos: (i) Conselho Superior; (ii) Conselho Fiscal; e (iii) Presidência Executiva.

A administração do CIEAM deve promover ações contínuas de divulgação e de orientação sobre as normas disciplinadas neste Código de Conduta e Ética, que devem ser de observância geral, por todos que, de alguma forma, se relacionem com esta entidade.



O compromisso da gestão, tanto em respeitar como em incentivar o respeito as diretrizes do Código CIEAM de Conduta e Ética, é essencial para o sucesso das políticas estabelecidas. Dúvidas e questionamentos sobre as regras de comportamento fazem parte da rotina da entidade e os gestores precisam estar preparados e alinhados para prestarem as orientações necessárias, saneando toda e qualquer controvérsia, sempre em conformidade com as diretrizes fixadas pelo Conselho Superior, pelo Estatuto e em fiel observância as leis aplicáveis.

As comissões temáticas, além de essenciais para os objetivos do CIEAM, são também responsáveis pelo bom funcionamento da entidade. Particularmente quanto a gestão do Código de Conduta e Ética, ganha protagonismo o trabalho realizado pela Comissão CIEAM de ESG, considerando a sua relação, direta e indireta, com questões sociais e de governança corporativa.

Sem dúvida, é muito importante o papel da gestão na promoção e defesa dos valores e princípios norteadores do CIEAM, contudo, é preciso ressaltar que o respeito às diretrizes que norteiam o presente Código de Conduta é uma responsabilidade de todos!

Não somente os gestores, mas os colaboradores, parceiros e fornecedores precisam estar comprometidos com a cultura ética da instituição.

3.1 COMITÊ DE CONDUTA E ÉTICA

O Comitê de Conduta e Ética será formado por 05 membros, selecionados pelo Presidente Executivo do CIEAM dentre as indicações que devem ser feitas pela Coordenação da Comissão CIEAM de ESG. Dentre os membros selecionados, deve ser escolhido um Ouvidor, para representação e otimização dos trabalhos do Comitê.

Compete ao Comitê de Conduta e Ética:

- Promover ações de conscientização, voltadas para o fortalecimento e consolidação da cultura ética no CIEAM;
- Monitorar continuamente a aplicação do Código;
- Propor atualizações periódicas do Código de Conduta e Ética, para que suas diretrizes permaneçam sempre adequadas a realidade da entidade;
- Prestar orientações quanto as regras disciplinadas neste Código, sendo sua a última palavra quanto a interpretação das normas em caso de dúvidas e/ou conflito de interesses;
- Analisar e propor soluções para eventuais conflitos éticos que não tenham sido previstos neste Código de Conduta e Ética;
- Receber e averiguar denúncias sobre possíveis infrações ao Código, bem como propor as medidas corretivas ou penalidades cabíveis.

No caso de denúncia, após uma averiguação técnica e imparcial dos fatos, o Comitê de Conduta e Ética deverá proferir e encaminhar ao Presidente Executivo do CIEAM uma decisão fundamentada, explicitando todas as questões e provas que embasaram o julgamento.

Em sendo constatada a infração ética denunciada, o Comitê deverá recomendar as medidas corretivas ou penalidades cabíveis, a exemplo de:

- Ações de conscientização, como a elaboração de cartilhas e promoção de cursos e treinamentos;
- Recomendação de providências para mitigação de riscos, como ajustes em procedimentos adotados pelo CIEAM;
- No caso de colaboradores e prestadores de serviço, recomendação de sanções disciplinares, como advertência, suspensão ou até mesmo rescisão do contrato por justo motivo, observando-se as legislações aplicáveis;
- No caso de associados, recomendação de sanções, inclusive de exclusão do quadro social do CIEAM, quando comprovado que o associado teve comportamento que prejudicou ou foi ofensivo à entidade ou aos seus órgãos ou desprestige a indústria (art. 7º, II, do Estatuto).

A medida ou penalidade recomendada pelo Comitê de Conduta e Ética deve ser proporcional a gravidade da infração ética cometida, mas suficiente para cessar as irregularidades denunciadas e remediar os eventuais danos causados.

4.RELACIONAMENTOS



Este tópico traz os princípios e diretrizes que devem nortear o CIEAM nos seus mais diversos tipos de relacionamento, tanto com o público interno quanto com o externo.

Ética, transparência, responsabilidade socioambiental e governança, são valores que devem se fazer presentes em todas as relações mantidas pelo CIEAM, em todas as atividades e ações promovidas por esta entidade. Além disso, os relacionamentos precisam ser sempre pautados na **cordialidade e no respeito mútuo** entre os envolvidos.

O CIEAM ainda registra que não tolera a prática de trabalhos forçados e/ou infantil, razão pela qual é uma condição inegociável para se manter um relacionamento com esta entidade que o interessado, em hipótese alguma, pratique tais tipos de práticas.

4.1 PÚBLICO INTERNO

4.1.1 Colaboradores

O CIEAM entende que todos os colaboradores, de alguma forma, contribuem para as atividades desta entidade, seja na qualidade de empregado celetista (contrato formal de trabalho), assim como aprendizes, estagiários, ou até mesmo terceiros voluntários, pois cada um deles exerce um papel importante para a estrutura do CIEAM funcionar e se desenvolver.

Para que os colaboradores trabalhem em sinergia, dentro de um ambiente saudável e harmonioso, alguns valores são cultivados pelo CIEAM:

Saúde e segurança no ambiente de trabalho

Um ambiente de trabalho saudável e seguro para os seus colaboradores é essencial e, por isso, uma prioridade para o CIEAM, que segue fielmente as legislações e regulamentos pertinentes e busca, na prática, ter fluxos e procedimentos internos que garantam, além da integridade física e mental, o bem-estar de todos.

Por sua vez, os colaboradores também precisam estar comprometidos, com atitudes que sempre resguardecam a sua segurança e de seus colegas, como:

- (i) Conhecer e observar, nas suas atividades, as diretrizes e regras internas do CIEAM;**
- (ii) Executar o trabalho de forma segura, evitando riscos para si e/ou para outros colaboradores;**
- (iii) Relatar, de imediato, situações que considerem inseguras.**

Diversidade

Um ambiente de trabalho deve ser **respeitoso, plural e inclusivo**, razão pela qual o CIEAM, respeitando as diferenças individuais de seus colaboradores, não admite atitudes preconceituosas e discriminatórias provenientes de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Liberdade de associação

O CIEAM respeita e garante a liberdade de seus colaboradores de se associarem a entidades sindicais, movimentos sociais ou religiosos, partidos políticos, ou outras entidades associativas.

Importante, apenas, que a associação **não gere incompatibilidade** com as políticas e diretrizes do CIEAM, como conflitos de interesse, bem como não afete o desenvolvimento efetivo das atividades do colaborador.

Repúdio ao Assédio

Os colaboradores devem desenvolver as suas atividades em um ambiente de trabalho saudável e harmônico, sendo inadmissíveis condutas que exponham colegas ou terceiros a situações humilhantes ou constrangedoras.

O CIEAM, de forma ainda mais enfática, registra que **não tolera comportamentos desrespeitosos** e, principalmente aqueles que configuram assédio, moral ou sexual, independentemente do meio utilizado pelo agente, sendo, inclusive, considerada falta gravíssima a utilização dos recursos da entidade para praticar e/ou promover esse tipo de conduta reprovável.

O colaborador que se sentiu desrespeitado, constrangido ou mesmo assediado no ambiente de trabalho, ou que presenciou/teve conhecimento de alguma situação de assédio envolvendo um colega, deve, imediatamente, relatar esse fato ao Comitê de Conduta e Ética, através do Canal de Comunicação, para que os fatos possam ser apurados e as medidas devidamente tomadas pelo CIEAM.

4.1.2 Associados

Os associados do CIEAM são pessoas jurídicas que exercem atividades industriais, comunicacionais, de transportes, construção civil, e/ou ainda que explorem serviços de finalidades diretamente vinculadas à produção industrial, não havendo uma limitação por número para a formação do quadro social desta entidade.

O CIEAM, além de valorizar cada um de seus associados, busca atuar proativamente para ofertar serviços especializados que atendam às suas necessidades, no âmbito técnico, organizacional e jurídico, judicial ou extrajudicialmente.

Fiel a sua cultura organizacional, o CIEAM adota políticas objetivas e transparentes, sempre estimulando os seus associados a boas práticas de responsabilidade socioambiental e de governança, pois, assim, a entidade também cumpre o seu objetivo de atuação em prol do Polo Industrial e da Zona Franca de Manaus.

Os associados, independentemente de sua categoria (fundadores, efetivos, honorários ou beneméritos), e do seu segmento de atuação, são tratados com respeito e de forma justa, sendo **beneficiários de todos os serviços** e atividades desenvolvidas pelo CIEAM.

Em contrapartida, os associados devem adotar comportamentos de maneira a valorizar e/ou contribuir com as atividades da entidade e prestigiar a indústria, inclusive com o dever de informar a Presidência Executiva sobre fatos, ocorrências, iniciativas e medidas que, pela sua natureza, possam interessar ao CIEAM, ao Polo Industrial e à Zona Franca de Manaus.



4.2 PÚBLICO EXTERNO

4.2.1 Sociedade

O CIEAM é defensor fervoroso da cultura regional, estando sempre realizando ou patrocinando ações em prol da sociedade amazonense, a exemplo de:

- **Promoção de estudos técnicos sobre problemas econômicos e sociais do Estado;**
- **Patrocínio de exposições, feiras, mostras e eventos em geral em defesa do Polo Industrial e do modelo Zona Franca de Manaus;**
- **Patrocínio de eventos culturais e esportivos, de relevância para a comunidade local;**
- **Colaboração técnica, administrativa e econômico-financeira a instituições assistenciais filantrópicas.**

Especialmente através da Comissão CIEAM de ESG, esta entidade pratica e estimula ações sociais e ambientais, com o objetivo de contribuir com o desenvolvimento sustentável do Amazonas e, conseqüentemente, com a melhoria da qualidade de vida da sua população.

4.2.2 Poder Público

Cabe ao CIEAM representar seus associados, defendendo seus interesses perante órgãos e entidades da Administração Pública, direta e indireta, federal, estadual e/ou municipal. Para tanto, esta entidade pauta o seu relacionamento com o Poder Público em princípios éticos, observando sempre o rigor da lei, de forma imparcial, transparente, independente e ativa.

É importante destacar que o CIEAM, ainda que apatidário, é uma entidade presente nos debates políticos, participando ativamente de discussões que estimulem a economia de mercado, promovam a **competitividade e o desenvolvimento sustentável** da industrial regional.

Aos gestores e colaboradores do CIEAM, no exercício de suas atribuições, é vedada a utilização das relações com Agentes Públicos para obtenção de vantagem, de qualquer espécie, para si ou para terceiros, ainda mais em situações que podem configurar crimes, como corrupção e lavagem de dinheiro.

Ciente da sua **credibilidade** junto a sociedade e do seu **papel de liderança** para a indústria amazonense, o CIEAM mantém diálogos produtivos com as autoridades públicas, exercendo legitimamente a sua influência, com responsabilidade, para promover iniciativas de interesse dos seus associados, que geram impactos positivos para toda a comunidade, nos âmbitos social, econômico e ambiental.

4.2.3 Imprensa

O relacionamento do CIEAM com os meios de comunicação é pautado na liberdade de expressão e de imprensa, sempre respeitando o papel fundamental desses veículos, como formadores de opinião, de prestar informações relevantes e de interesse da sociedade, com ética, transparência e responsabilidade.

A divulgação de fatos e opiniões, bem como a promoção de eventos e ações, faz parte da rotina do CIEAM e é muito importante para o desenvolvimento das atividades desta entidade, que deve sempre comunicar informações fidedignas, compreensíveis e atuais, que agreguem valor para os associados e para a sociedade em geral.

Os contatos com a imprensa devem ser realizados, diretamente, pelo Presidente do Conselho Superior do CIEAM e pelo seu Presidente Executivo, porta-vozes desta entidade, ou por terceiros eventualmente autorizados por eles.

4.2.4 Fornecedores

São fornecedores todos os contratados, direta ou indiretamente, para aquisição de produtos ou serviços necessários ao desenvolvimento efetivo das atividades do CIEAM, o que inclui, entre outros, assessores, consultores, representantes, consultores fiscais, advogados e contadores.

O CIEAM adota critérios eminentemente técnicos e éticos no processo de seleção, buscando mitigar riscos com a contratação de fornecedores inidôneos, que não tenham suas atividades em conformidade com as leis.

Ainda para contratação, os fornecedores precisam ter conhecimento do conteúdo deste Código de Conduta e Ética e **firmar compromisso** no sentido de observar as suas diretrizes, inclusive quanto a adoção de uma gestão socioambiental responsável, pois uma prática inadequada por parte de um fornecedor pode gerar impactos negativos na imagem do CIEAM, ou até mesmo responsabilizações civis e criminais a esta entidade.

Durante o relacionamento, cabe ao CIEAM fiscalizar as atividades do seu fornecedor, verificando habitualmente o cumprimento de todas as suas obrigações decorrentes do contrato com esta entidade, inclusive as fiscais e trabalhistas, pois a sua regularidade é condição para a aprovação de seus pagamentos pelo CIEAM.

A relação do CIEAM com seus fornecedores, além de ética e transparente, deve ser cordial, harmoniosa e eficiente, viabilizando a entrega de produtos e/ou serviços confiáveis e de qualidade, não sendo tolerado tratamento discriminatório ou qualquer tipo de favorecimento a determinados fornecedores, principalmente quando decorrer de algum possível ato de corrupção.

Em determinadas situações, envolvendo a quebra de contrato ou violação ao Código de Conduta, que possam gerar graves repercussões (jurídicas, econômicas e/ou reputacionais), o CIEAM poderá, unilateralmente, rescindir o contrato com o fornecedor, sem qualquer ônus.

4.2.5 Sindicatos e Entidades parceiras

O CIEAM tem como objetivo participar de confederações, federações, sindicatos, associações congêneres e/ou convenções de interesse da indústria em geral, prestigiando e cooperando com referidas organizações.

É importante para o CIEAM estar bem relacionado, pois uma **união propositiva** com estas entidades fortalece institucionalmente esta entidade para defender os interesses do Polo Industrial e da Zona Franca de Manaus, regional e nacionalmente.

Para uma melhor efetividade da parceria, deve haver uma definição, objetiva e transparente, dos papéis que devem ser assumidos por cada entidade e a finalidade buscada nesses relacionamentos, sempre de maneira formal e com atenção especial quando envolver disponibilização de recursos financeiros para implementação dos projetos.

5. COMPLIANCE E POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO



O Compliance é a sistematização de mecanismos e procedimentos internos que buscam garantir a conformidade da organização com leis, regulamentos e políticas internas, mitigando riscos com infrações legais e regulatórias e promovendo boas práticas de governança corporativa.

A política anticorrupção, por sua vez, é um dos pilares do programa de compliance. Com base nas diretrizes e princípios da organização, ela estabelece os padrões éticos esperados, regras de conduta, procedimentos de controle e responsabilidades dos colaboradores para prevenir e combater atos de corrupção.

No CIEAM, justamente pela preocupação com a governança, todas as suas atividades devem ser pautadas em princípios morais e éticos, sendo intolerável a prática, por qualquer pessoa que de alguma forma se relacione com esta entidade, de atos de corrupção de qualquer natureza, como subornos e fraudes, sendo proibido prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida a agente público ou terceira pessoa a ele relacionada.

A corrupção é um grande mal, que traz grandes e profundos prejuízos para a sociedade, tanto na esfera política, na econômica e sobretudo na social.

Dessa forma, é responsabilidade de todos que se relacionem com o CIEAM ter conhecimento e cumprir o disposto na Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), bem como todas as demais leis e suas respectivas regulamentações, a fim de proteger a cultura ética e, conseqüentemente, a reputação desta entidade.

O Canal de Comunicação precisa ser utilizado pelo colaborador para denunciar, imediatamente, qualquer suspeita de prática de corrupção envolvendo qualquer pessoa que se relacione com o CIEAM, especialmente os gestores. Assim, o Comitê de Conduta e Ética poderá tomar todas as medidas cabíveis para identificar as irregularidades e promover as ações corretivas necessárias para preservação da conformidade legal e ética da entidade.

As práticas de corrupção podem surgir em diversas situações, muitas vezes envolvendo o uso indevido de poder, influência ou recursos para obter vantagens pessoais indevidas. Aqui estão algumas situações que podem ensejar práticas de corrupção:

5.1 CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses é configurado quando um colaborador, por conta de um interesse próprio ou de terceiros, age ou é influenciado a agir contra os valores, princípios ou interesses do CIEAM. Esse tipo de conflito viola o padrão ético preconizado neste Código e pode gerar riscos para esta entidade, especialmente em relação a sua imagem reputacional.

Os colaboradores precisam ter a compreensão de que todas as suas condutas precisam estar de acordo com os interesses do CIEAM e que toda estrutura e recursos disponibilizados pela entidade devem ser utilizados, exclusivamente, para atender os interesses dessa.

Sendo assim, é importante que interesses privados não interfiram nos interesses do CIEAM. Para isso, é importante que os colaboradores tenham plena compreensão das suas responsabilidades para com esta entidade e evitem qualquer tomada de decisão e/ou atividade que possa configurar um conflito de interesses.

Todos que, de alguma forma, se relacionem com o CIEAM têm o dever de se declararem impedidos para atuação junto a esta entidade quando cientes de qualquer fato que possa instaurar um conflito de interesses, ainda que aparente.

Havendo dúvida quanto a existência ou não de um conflito de interesses em determinada situação, cabe ao colaborador reportar os fatos ao seu gestor imediato, quem prestará as devidas orientações e adotará, quando necessário, as medidas cabíveis para preservação dos interesses do CIEAM.

Abaixo, dois exemplos típicos de situações que podem ensejar um conflito de interesses:

Vínculos Familiares ou Afetivos

Sem dúvida, o tipo de conflito de interesses mais comum é o que envolve vínculos familiares ou afetivos.

O respeito a privacidade e a intimidade dos seus colaboradores é uma máxima para o CIEAM, contudo, por se tratar sempre de um risco em potencial de conflito, esse tipo de vínculo precisa ser reportado ao Gestor desta entidade, pois esse precisa garantir que as atividades continuarão a ser desempenhadas de forma transparente e impessoal, sem prejuízos aos interesses do CIEAM.

Interesse Pessoal

Conflito de interesse pessoal ocorre quando necessidades específicas do colaborador, normalmente relacionadas a questões financeiras, prejudicam o seu senso de responsabilidade a ponto de influenciá-lo a tomar decisões que colidem com interesses do CIEAM.

5.2 BRINDES, PRESENTES E FAVORES




Aos colaboradores do CIEAM, é **terminantemente proibido** ofertar ou receber de terceiros brindes, presentes, favores, ou quaisquer tipos de vantagem que possam, indevidamente, influenciar decisões relacionadas as atividades desta entidade.

Em regra, não há vedação ao recebimento ocasional de lembranças institucionais, de valores inexpressivos, como agendas, cadernos, calendários, canetas e chaveiros, por exemplo.

Quando impossibilitada a recusa imediata, os colaboradores devem tomar as medidas necessárias, com cordialidade e transparência, para devolução de brindes e presentes recebidos em desconformidade com as diretrizes deste Código de Conduta e Ética. Nessa situação, o colaborador deve sempre comunicar o Presidente Executivo.

Havendo dúvida, por parte do colaborador, sobre a adequação ou não dos brindes, presentes ou favores a ele ofertados por terceiros, cabe a ele buscar esclarecimentos junto ao seu gestor imediato ou perante o Comitê de Conduta e Ética através do Canal de Comunicação.

FAÇA O CERTO

-  Recuse presentes de alto valor, como: ofertas em dinheiros, depósitos em contas bancárias, convites, passagens, eletrônicos ou eletrodomésticos.
-  Recuse quaisquer brindes, presentes ou favorecimentos ou qualquer outro presente que possa criar expectativa de tratamento preferencial entre os colaboradores.
-  Recuse qualquer forma de favorecimento que possa criar posição de influência entre fornecedores e prestadores de serviço.

5.3 PATROCÍNIOS E DOAÇÕES

O CIEAM tem como objetivo, expressamente previsto em seu estatuto, “patrocinar ou estimular o patrocínio, na medida de suas possibilidades, de eventos culturais e esportivos no Estado do Amazonas, que sejam de relevância para a comunidade local, e prestar colaboração técnica, administrativa e econômico-financeira a instituições assistenciais filantrópicas, sem fins lucrativos mediante aprovação do Conselho Superior” (art. 2º, XI)

Patrocínios e doações, além de serem formalmente permitidos, fazem parte da essência desta entidade, consciente do seu papel de importante agente de transformação socioambiental na região.

Contudo, para serem aprovadas pelo Conselho Superior, após uma análise de oportunidade e conveniência, os patrocínios e doações devem estar em conformidade com os valores e princípios norteadores do CIEAM, e observar fielmente as legislações e regulamentos aplicáveis. Desse modo, a entidade consegue garantir transparência e legitimidade a esses atos de contribuição social e de solidariedade, afastando, em absoluto, qualquer possibilidade de condutas ilícitas.

Destaque-se que, por ser uma entidade apartidária, **o CIEAM não realiza doações a partidos políticos e candidatos a cargos eletivos.**

FAÇA O CERTO



É vedado realizar qualquer contribuição para patrocínio ou doações em valor, bens ou serviços para instituições sem que seja previamente aprovado pelo Conselho Superior.



Não realize promessas de patrocínio ou doações sem autorização do Conselho Superior. Essas decisões devem ser baseadas em políticas claras e considerações estratégicas, levando em conta os objetivos e os valores da entidade.



Documente todas as etapas do processo de análise e aprovação de patrocínios e doações. Se o Conselho Superior solicitar informações adicionais ou justificativas, os colaboradores devem ser capazes de fornecer documentação completa e precisa para respaldar suas decisões.

5.4 LAVAGEM DE DINHEIRO

Lavagem de Dinheiro é o ato de “ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal” (art. 1º, da Lei nº 9.613/98). Em outras palavras, é a utilização de meios para inserir dinheiro ilícito na economia, uma verdadeira lavagem do “dinheiro sujo”, que, após uma série de operações fraudulentas, passa a ser “dinheiro limpo” para a sociedade.

Lavagem de dinheiro é um crime complexo e pernicioso, pois, em regra, está relacionado a crimes gravíssimos como os de tráfico (drogas, armas, mulheres) e de corrupção.

O CIEAM, além de repudiar e combater qualquer atividade que esteja relacionada, direta ou indiretamente, à lavagem de dinheiro, também busca adotar medidas para se prevenir.

Nesse sentido, importante destacar algumas situações que, no dia a dia, demandam atenção:

- Pagamentos em dinheiro vivo, pois, apesar de serem perfeitamente lícitos, devem ter origem definida e comprovada em documentação idônea;
- Pagamentos ou recebimentos de terceiros sem previsão contratual ou justificativa aceitável;
- Solicitação de pagamento em conta bancária diferente da que foi informada no momento da contratação;
- Negociações com valores muito destoantes (para cima ou para baixo) da média do mercado;
- Pagamento sem a prévia confirmação de entrega do produto ou de realização do serviço;
- Solicitações de pagamento em contas situadas em outros países, especialmente quando envolver intermediários em “paraísos fiscais”;
- Documentos fiscais incompatíveis com o tipo e o porte da empresa.

FAÇA O CERTO

- ▶ Não aceite pagamentos em dinheiro sem comprovação adequada da fonte dos fundos;
- ▶ Não realize transações com pessoas ou entidades reconhecidas por estarem envolvidas em atividades ilegais;
- ▶ Evite o uso de contas bancárias anônimas ou em nome de terceiros para movimentar recursos;
- ▶ Não participe de transações que envolvam valores atípicos ou incompatíveis com a atividade ou renda conhecida.

5.5 PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO

Pagamento de facilitação, também conhecido como pagamento de agilização, é a oferta de uma pequena soma de dinheiro a um funcionário público para obter alguma vantagem indevida, como tentar viabilizar e/ou dar celeridade a uma providência estatal, a exemplo de alvarás, licenças, certidões e desembaraços aduaneiros.

Por serem considerados suborno, o CIEAM proíbe veementemente pagamentos de facilitação, para agilização de serviços de rotina ou ações administrativas, sendo tal conduta passível de punição severa por esta entidade.

Em eventual situação de vulnerabilidade, o colaborador que se sentir constrangido/coagido a realizar um pagamento de facilitação deverá reportar imediatamente o ocorrido aos Gestores desta entidade.

FAÇA O CERTO



O colaborador deve se abster de realizar qualquer pagamento de facilitação e em caso de constrangimento ou coação para realizá-lo, o colaborador deve denunciar imediatamente aos gestores da entidade.



6. PRÁTICAS AMBIENTAIS, SOCIAIS E DE GOVERNANÇA



Firme em seu objetivo de congregar e defender os interesses dos associados, atuando em prol da preservação e desenvolvimento do Polo Industrial e Zona Franca de Manaus, o CIEAM é uma entidade respeitada pela sua política de promoção de ações ambientais, sociais, e de governança.

No próprio estatuto do CIEAM é perceptível a preocupação da entidade com esses temas, quando, por exemplo disciplina expressamente que a proteção ambiental e o respeito a diversidade são dois dos seus princípios norteadores (art. 2º, I, “e” e “f”), quando prevê como objetivo o estímulo a eventos culturais e esportivos que sejam de relevância para a comunidade local e a colaboração a instituições assistenciais filantrópicas (art. 2º, XI).

Especificamente quanto a Governança, são diversos os regramentos para garantir um alto padrão de boas práticas corporativas, como:

- **A existência de um Conselho Fiscal técnico e ativo (art. 29);**
- **A expedição de normas e regulamentos para o bom funcionamento da entidade (art. 32, VIII);**
- **A elaboração de relatórios mensais sobre as atividades desenvolvidas e finanças da entidade, bem como demonstrações financeiras anuais (art. 32, IX); e**
- **A elaboração de orçamento anual (art. 32, X).**

Atento aos novos e complexos desafios da sociedade atualmente, o CIEAM, para garantir uma maior efetividade a essa cultura de sustentabilidade, criou a Comissão CIEAM de ESG.

O termo ESG, do inglês, Environmental, Social and Governance, representa uma forma de avaliar o grau de sustentabilidade de uma organização, que pressupõe um comportamento responsável das empresas, com a adoção de boas práticas que não apenas evite, mas combata e reduza a deterioração do meio ambiente, as desigualdades sociais e que estejam preocupadas com questões de governança corporativa.

Nesse contexto, a Comissão CIEAM de ESG atua proativamente na promoção de ações concretas e impactantes, buscando fortalecer a responsabilidade socioambiental da indústria e contribuir para um futuro mais sustentável.



A Comissão CIEAM de ESG, trabalhando em sinergia com a indústria local, estabelece relacionamentos fortes e colaborativos com as comunidades para identificar e instrumentalizar a solução de problemas, visando um futuro sustentável para todos.

A colaboração entre o CIEAM e outras entidades, com a participação da indústria, através de sua Comissão CIEAM de ESG, é responsável por uma série de atividades que refletem essa nova perspectiva, em que as empresas têm buscado se destacar pelo crescimento de forma ambientalmente responsável, socialmente consciente e adotando as melhores práticas de governança.



VOCÊ SABIA ?



A Comissão CIEAM de ESG surgiu como uma iniciativa social voluntária durante a pandemia, com o objetivo de auxiliar a comunidade local em um período de calamidade pública, onde muitos locais enfrentavam carências de saúde e responsabilidade social. A comissão tem se empenhado em ajudar especialmente as comunidades ribeirinhas, que possuem menos acesso às políticas públicas, além de contribuir para o bem-estar da sociedade em geral, por meio da distribuição de cestas básicas, alimentação e promoção à educação.



7. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO



Informação, conceitualmente, é uma representação de fatos, dados ou conhecimentos que, ao ser comunicada – das mais diferentes formas (texto, imagens, sons e símbolos, por exemplo), pode influenciar na compreensão, crenças e/ou comportamentos de alguém.

Numa sociedade em que as relações pessoais e profissionais estão cada vez mais digitalizadas e conectadas, a segurança da informação é vital para qualquer organização e, ainda mais, para entidades como o CIEAM, que depende de uma forte imagem reputacional para conseguir desempenhar com efetividade o seu papel de liderança junto a sociedade civil.

Nesse sentido, o CIEAM adota medidas de governança corporativa visando a proteção dos dados estratégicos e sigilosos da entidade, bem como a preservação da intimidade, privacidade, honra e imagem das pessoas com quem se relaciona.

Considerando que o uso inadequado dos seus recursos tecnológicos expõe a entidade a uma série de riscos, como ataques cibernéticos (phishing, malware, ransomware, etc), o CIEAM pode, de forma discricionária, monitorar qualquer conteúdo contido nos equipamentos de propriedade da entidade, assim como a correspondência corporativa (e-mail institucional).

Respeitada a liberdade de expressão, é importante destacar a necessidade de discernimento e cautela na utilização de redes sociais e de aplicativos de mensagens instantâneas, evitando-se incidentes simples por ruídos na comunicação ou mesmo infrações graves por quebra de sigilo de informações sensíveis ao CIEAM.

A proteção das informações é um dever geral, sendo de responsabilidade tanto dos gestores, como dos colaboradores, associados, parceiros e fornecedores. A consciência de todos é imprescindível para a mitigação de riscos e garantia de um ambiente com maior segurança e confidencialidade das informações.



7.1 CONFIDENCIALIDADE

Os colaboradores do CIEAM, pela natureza das atividades desta entidade, podem acabar tendo acesso a informações confidenciais, que são informações sensíveis e sigilosas relacionadas à entidade, tais como documentos estratégicos das empresas associadas, dados pessoais dos colaboradores, planejamentos gerenciais, informações financeiras, fiscais, contábeis, tributárias, além de outras que, por interesse ou necessidade do CIEAM, não estão disponíveis ao público em geral.

As informações confidenciais do CIEAM são de propriedade exclusiva desta entidade e, mesmo que não contenham um aviso explícito, estão protegidas nos termos da lei e devem receber um tratamento sigiloso.

Toda pessoa que se relaciona com o CIEAM, e está sujeita ao presente Código de Conduta, se torna guardiã das informações confidenciais desta entidade, com responsabilidades que permanecem mesmo após a finalização da relação jurídica mantida com o CIEAM (rescisão do contrato de trabalho, encerramento da prestação de serviço, fim da associação, etc).

7.2 PROTEÇÃO DE DADOS

Dado pessoal é toda informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável. Já dado pessoal sensível é o dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

Em conformidade a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018), o CIEAM cumpre as regras quanto a proteção de dados, inclusive no tratamento de dados pessoais e sensíveis, sempre observando a boa-fé e fiel aos princípios da finalidade, adequação, transparência, livre acesso, segurança, prevenção e não discriminação no tratamento dos dados.

A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

- O respeito à privacidade;
- A autodeterminação informativa;
- A liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;
- A inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;
- O desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;
- A livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor;
- Os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

O tratamento de dados pessoais pelo CIEAM, dentro das hipóteses legais, sempre é realizado de forma transparente e com a máxima segurança, com a adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

8. PENALIDADES

Finalizado o procedimento de apuração de uma denúncia, assegurando ao denunciado os direitos ao contraditório e a ampla defesa, o Comitê de Conduta apresentará relatório circunstanciado sobre o resultado dos trabalhos, no qual constará uma recomendação ao Presidente Executivo do CIEAM com as ações a serem tomadas.



Em sendo constatada a desconformidade investigada, o Comitê de Conduta fará a devida análise, enquadramento e recomendação das sanções e penalidades cabíveis, conforme cada situação, considerando a gravidade da conduta, se há histórico de infrações por parte do denunciado, bem como outras circunstâncias que se revelem relevantes no caso concreto.

As medidas disciplinares têm por objetivo estabelecer regras para garantir os padrões de comportamento e devem ser aplicadas em todas as situações que estiverem em desacordo com as diretrizes deste Código.

Tratando-se de um caso que envolva colaboradores, como empregados, aprendizes, estagiários, prestadores de serviço e/ou fornecedores, o Comitê de Conduta poderá recomendar ao Gestor do CIEAM a aplicação das sanções adequadas ao caso, entre as especificadas a seguir:

- **Advertência verbal ou por escrito;**
- **Suspensão;**
- **Rescisão contratual por justo motivo;**
- **Descredenciamento de prestadores de**
- **serviço e fornecedores.**

Quando se tratar especificamente de denúncia envolvendo um associado, o Comitê poderá recomendar desde medidas orientativas até mesmo a sua exclusão do quadro social quando verificado que o associado, “por seus administradores ou por seus representantes junto ao CIEAM, na sede ou fora dela, tenha comportamento que prejudique ou seja ofensivo à entidade ou aos seus órgãos ou desprestige a indústria” (art. 7º, II, do Estatuto).

Em situações envolvendo, pessoalmente, Gestores do CIEAM (Conselheiros, Presidente do Conselho Superior e Presidente Executivo), o Comitê de Conduta poderá recomendar a instauração de processo para aplicação das seguintes sanções:

- **Advertência;**
- **Censura;**
- **Suspensão do mandato;**
- **Perda de mandato.**

Nessas duas últimas hipóteses, em denúncias relacionadas a associados ou gestores do CIEAM, uma vez feita a recomendação pelo Comitê de Conduta e Ética, cabe ao Conselho Superior a decisão, sempre fundamentada, sobre a aplicação de penalidades a associados e gestores, decisão contra a qual caberá recurso para a Assembleia Geral (art. 7º, §2º, do Estatuto).

As medidas para aplicação de penalidades devem ser tomadas de imediato, com a instauração de procedimento assim que a Gestão tiver conhecimento da falta denunciada, sob pena de perdão tácito. Importante destacar que isso não significa que as providências precisam ser feitas às pressas, de forma imprudente, mas apenas que a atuação da Gestão precisa ser proativa e célere, considerando o grau de complexidade do caso, para que consiga mitigar rapidamente eventuais riscos ao CIEAM e, principalmente, preservar a imagem e a dignidade do investigado.

9. CANAL DE COMUNICAÇÃO



O CIEAM, visando estabelecer um ambiente de trabalho ético e transparente, disponibiliza o Canal de Comunicação, ferramenta para que colaboradores e terceiros possam esclarecer dúvidas de interpretação sobre o Código CIEAM de Conduta e Ética, bem como relatar situações consideradas em desacordo com as suas diretrizes.

Ao suspeitar de qualquer conduta que viole os princípios e normas do CIEAM, o colaborador tem o dever de reportar imediatamente, através de denúncia formal, preferencialmente acompanhada de informações relevantes (datas, horários, locais e pessoas envolvidas) e das provas ou evidências relacionadas ao ato denunciado.

Abaixo, seguem as alternativas para a formalização da denúncia:

CANAL DE COMUNICAÇÃO (COMITÊ DE CONDUTA)
Telefone: +55 (92) 99155-6448
E-mail: conduta@cieam.org.br



O Comitê de Conduta e Ética do CIEAM é responsável por analisar, de forma imparcial, as ocorrências de possíveis situações em desacordo com o Código de Conduta e Ética da entidade, devendo garantir a confidencialidade das denúncias, bem como a possibilidade de anonimato do denunciante, com exceção àquelas em que o CIEAM for obrigado, por lei, a prestar informações às autoridades.

Destaca-se que qualquer possibilidade de perseguição ou retaliação, em virtude de uma denúncia, é considerada uma violação grave a este Código. Da mesma forma, Parte superior do formulário uso indevido do Canal de Comunicação, como denunciar algo sabidamente falso para prejudicar um colega de trabalho, é também considerada uma violação grave e reprovável, passível de medida disciplinar.

FAÇA O CERTO

▶ Caso você presencie ou tenha conhecimento de uma violação ética, esperamos que você **reporte imediatamente** a questão ao Canal de Comunicação, através de uma das alternativas disponíveis, ou, se preferir, você pode comunicar diretamente o seu superior hierárquico.

10. DISPOSIÇÕES FINAIS



O Código CIEAM de Conduta e Ética entrou em vigor em 28.07.2023, data em que foi aprovado, por unanimidade, na 116ª Reunião Ordinária do Conselho Superior, devendo ser observado imediatamente por todos que mantenham algum tipo de relação com o CIEAM, Associados, Gestores, Conselheiros, Colaboradores e Parceiros e Fornecedores, não sendo admitida a alegação de desconhecimento das diretrizes firmadas no presente Código.

O Código será periodicamente revisado pelo Comitê de Conduta e Ética, que levará em consideração todas as contribuições e sugestões dos públicos interno e externo, buscando sanar casos omissos, esclarecer questões obscuras e de difícil interpretação, assim como para dirimir eventuais controvérsias que se revelarem ao longo da vigência do Código.

O CIEAM, visando dar publicidade e transparência as suas regras de conduta, adotará medidas efetivas e contínuas de divulgação deste Código, bem como de suas futuras atualizações, possibilitando assim o mais amplo acesso às partes interessadas.

Todos que se relacionem com o CIEAM, especialmente os colaboradores desta entidade, devem assinar o Termo de Ciência e Compromisso, declarando estar cientes das disposições contidas neste Código e se comprometendo a cumpri-lo em sua integralidade, demonstrando ética e integridade em todas as suas atividades junto ao CIEAM.

Além disso, todos, independentemente do nível hierárquico ou da função dentro do CIEAM, têm a responsabilidade de disseminar as diretrizes deste Código de Conduta e Ética, assim como promover a cultura organizacional desta entidade.

Cabe reforçar que o não cumprimento às diretrizes deste Código poderá acarretar medidas disciplinares, de acordo com a gravidade da infração cometida.

Em caso de dúvidas e incertezas sobre as disposições deste Código, o colaborador deve, imediatamente, buscar orientação junto a seu gestor imediato ou, quando necessário, recorrer ao Comitê de Conduta e Ética através do Canal de Comunicação.

Elaboração:



Diagramação, Capa e Ilustrações:



Termo de Recebimento e Compromisso

Declaro que, nesta data, recebi o Código CIEAM de Conduta e Ética e tomei conhecimento do seu conteúdo, comprometendo-me a cumpri-lo fielmente, ciente das possíveis penalidades em caso de desrespeito às normas previstas no documento, devendo sempre adotar comportamentos alinhados com o propósito e valores da entidade.

Declaro, ainda, que, no caso de dúvidas, sugestões ou conhecimento de possíveis infrações a este Código, devo utilizar dos canais de comunicação específicos disponibilizados pelo CIEAM, zelando pela proteção e aperfeiçoamento da cultura ética desta entidade.

Nome: _____

Entidade/Empresa: _____

Área/Departamento: _____

Função/Cargo: _____

Data: ____/____/____

Assinatura: _____