

CÓDIGO DE CONDUITA E INTEGRIDADE DA COSAMA

1 – Da Introdução

Art. 1º - O presente Código de Conduta e Integridade tem por objetivo:

- I.** Apresentar as condutas que direcionam esta Companhia de Saneamento do Amazonas em cumprir com seu propósito e que devem estar presentes no exercício diário das atividades de todos seus Colaboradores;
- II.** Fortalecer a atuação dos Diretores como linha de frente em relação a defesa do padrão ético de conduta e do combate às situações em desconformidade aos preceitos do presente Código;
- III.** Evitar que existam conflitos entre interesse público e o interesse pessoal;

Art. 2º - O Código de Conduta e de Integridade da COSAMA aplica-se a todos os funcionários da Companhia, incluindo o Diretor Presidente e aos Diretores Executivos.

2 – Do Conflito de Interesses

Art. 3º - Considera-se conflito de interesses os eventos gerados pelos confrontos entre interesses da Companhia e interesses particulares que possam comprometer ou induzir de maneira imprópria o desempenho das atividades da Companhia ou a ela causar prejuízos.

Art. 4º - Condutas a serem seguidas:

I – Colocar os interesses gerais da Companhia acima de qualquer interesse individual ou departamental ao tomar decisões comerciais.

Art. 5º - Condutas não aceitas:

- I** - Exercer atividades que direta e indiretamente sejam incompatíveis com as atribuições da sua função ou que gere incompatibilidade de horário e prejuízo ao desempenho de suas atividades na Companhia;
- II** - Utilizar bens ou recursos da estrutura da Companhia para atendimento;
- III** - Retirar da Companhia, sem estar devidamente autorizado, documento de caráter sigiloso ou bem pertencente a Companhia;

IV - Fazer uso ou divulgar informações privilegiadas em benefício próprio ou de terceiros em razão das atividades exercidas na Companhia;

V - Comportar-se indevidamente em público quando estiver usando peça de vestuário, identidade funcional ou veículo com logotipo da Companhia, bem como expor de forma comprometedor a imagem da Companhia.

Art. 6º - Os colaboradores da COSAMA devem abster-se de:

I – Exercer trabalho ou prestar serviços de consultoria, assessoria, assistência técnica, treinamento ou outros, de forma remunerada ou não, direto ou indiretamente, de natureza permanente ou eventual, ainda que fora de expediente, a qualquer pessoa física ou jurídica que em razão do objeto, tenha relações com a Companhia;

II – Exercer atividade paralela, com ou sem contrato de trabalho, que gere descrédito à reputação da Companhia, que seja incompatível com suas atribuições legais ou que, ainda, interfira nas suas atividades e responsabilidades junto à empresa.

Art. 7º - Ao realizar investimento no próprio nome, em nome do cônjuge, do companheiro ou, ainda, de seus dependentes ou ascendentes, o colaborador da Companhia deve levar em conta a hipótese de potencial conflito de interesses com as atividades exercidas e a possibilidade de ocorrência de situações que possam, direta ou indiretamente, lançar dúvidas quanto à utilização de informações privilegiadas.

§1º - Entende-se por informação privilegiada aquela que diz respeito a assuntos sigilosos ou aquela relevante ao processo de decisão no âmbito da COSAMA que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público;

§2º - O colaborador da Companhia deve abster-se de efetuar aplicações de recursos próprios ou de terceiros em operação de que tenha conhecimento em razão do cargo ou da função pública;

§3º - O colaborador da Companhia deve abster-se de fazer uso de informações privilegiadas, obtidas em razão do exercício do cargo ou da função pública, para prestar conselho, assessoria ou recomendação sobre investimentos a qualquer pessoa

ou instituição, por exemplo, informar a terceiros onde há previsão de construção de edificações de propriedade da Companhia ou que será recebida por ela através de doações, dentre outras.

Art. 8º - Os colaboradores da COSAMA que tenham acesso às informações privilegiadas, sigilosas, pessoais e as de caráter interno desta Companhia, deverão mantê-las em sigilo, sendo-lhes proibido valer-se delas para obter vantagem pra si ou pra outrem, sendo que o seu uso é exclusivo e de propriedade da COSAMA.

§1º - Entende-se por informação sigilosa aquela submetida temporariamente à restrição de acesso público em razão de sua imprescindibilidade para a segurança da sociedade e do Estado.

§2º - Entende-se por informações de caráter interno quaisquer informações, documentos, dados, projetos, programas elaborados ou obtidos durante a execução do trabalho, ainda que o Colaborados tenha contribuído para seu desenvolvimento;

§3º - O acesso às informações sigilosas e de caráter interno poderão ser requeridos por terceiros apenas através de pedido formal protocolado, sendo vedado a qualquer Colaborador, não autorizado, repassar essas informações através de correio eletrônico, ou outro meio, a qualquer pessoa ou entidade externa à COSAMA.

§4º - As informações da COSAMA que sejam revestidas de sigilo bancário, estratégico, comercial ou industrial, não poderão ser divulgadas pelos Colaboradores da Companhia, respondendo este administrativamente, civilmente e penalmente pelos danos causados à COSAMA em razão de eventual divulgação indevida.

Art. 9º - Os colaboradores tem a obrigação de proteger a propriedade intelectual desta Companhia e respeitar a propriedade intelectual de terceiros, cumprindo a legislação pertinente referente a esses direitos. Os colaboradores devem proteger e salvaguardar as ideias, os programas, planos e projetos concebidos por esta empresa ou desenvolvidos por eles.

§1º - A propriedade intelectual desenvolvida pelos Colaboradores no decorrer do exercício de suas funções é transferida e atribuída à COSAMA. Todos os programas,

planos e projetos desenvolvidos ou criados durante o tempo de atividade junto à Companhia são de propriedade da empresa, ressalvada reserva legal.

§2º - Não é permitida a utilização da propriedade intelectual da COSAMA para fins particulares ou repasse a terceiros.

Art. 10º - É vedado ao colaborador fazer uso ou facilitar o acesso de pessoas não autorizadas a informações privilegiadas, sigilosas e pessoais adquiridas no exercício do cargo ou função, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros.

§1º - A vedação do caput deste artigo também abrange a realização de cópia dos documentos, seja por fotocópia ou por qualquer tipo de mídia, salvo mediante expressa anuência do gestor responsável pela área de origem dos documentos.

§2º - Sem prejuízo de sua aplicação a todos os colaboradores da Companhia, o disposto no caput deve merecer especial atenção do funcionário lotado em áreas sensíveis ou no exercício de funções que possibilitem o acesso à informação privilegiada, sigilosa e pessoal, tais como: cadastro de cliente, projetos, investimentos, gestão financeira, programas estratégicos, gestão de compras e contratos, jurídico, gestão do quadro de pessoal e aqueles ligados à defesa de interesses da COSAMA.

3 – Das Condutas Éticas

Art. 11º - As condutas éticas abrangem as vedações e deverem de diversos assuntos que devem ser respeitados por todos os colaboradores da Companhia.

Art. 12º - São condutas vedadas a todos os funcionários da Companhia:

I - Agir com discriminação ou preconceito;

II - Atribuir a pessoa estranha à área, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

III - Coagir ou aliciar funcionários no sentido de filiarem-se à associação profissional/sindical;

IV - Realizar atividades internas sob efeito de álcool ou substâncias psicotrópicas;

V - Trabalhar de forma desidiosa;

- VI** - Associar o seu nome a empreendimento de natureza duvidosa;
- VII** - Participar de transações ou operações financeiras utilizando informação privilegiada da entidade a que pertence ou tenha acesso por sua condição ou exercício do cargo, função ou emprego que desempenha, nem permitir o uso impróprio da informação para interesse incompatível com o interesse da Administração Pública;
- VIII** - Utilizar a rede de informática da Companhia, suas ferramentas e programas para visualizar e/ou compartilhar material pornográfico, de exploração sexual de crianças e adolescentes, racista, homofóbico, sexista, violento ou contra a liberdade religiosa;
- IX** - É proibido a prática de violência psicológica, assédio moral e assédio sexual;
- X** - Cometer ato de injúria, calúnia ou difamação;
- XI** - Atribuir a empregado, subordinado ou não, atividades estranhas ao seu cargo, que possam gerar desvio de função;
- XII** - Omitir informações ou enganar usuários dos serviços da Companhia que busca atendimento.

Art. 13º - Os funcionários se comprometem a:

- I** - Desempenhar suas funções com probidade, legalidade, impessoalidade, moralidade, profissionalismo, comprometimento, sobriedade;
- II** - Manter-se atualizado sobre a legislação e normas vigentes relativas a cada função;
- III** - Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegal;
- IV** - Manter em sigilo fatos e informações de que tenha conhecimento em razão do exercício de suas atribuições, que possam causar prejuízos;
- V** - Ser assíduo, pontual, eficiente e eficaz no cumprimento das atribuições;
- VI** - Agir com cordialidade, urbanidade, disponibilidade e atenção no atendimento público;
- VII** - Utilizar adequadamente todos os canais de comunicação, observando a educação e os bons costumes nas manifestações de opinião e expressão de ideias, críticas e discordância, de forma a não incorrer em violência verbal e escrita;

- VIII** - Comunicar previamente a seu superior eventual ausência no trabalho;
- IX** - Atualizar seus dados cadastrais quando forem alterados ou solicitados;
- X** - Fazer exames médicos nos períodos determinados pela Companhia;
- XI** - Não realizar qualquer ato que prejudique suas funções ou a reputação de qualquer pessoa;
- XII** - Praticar a cortesia e a urbanidade nas relações com os usuários;
- XIII** - Usar identificação funcional, uniforme e equipamentos de proteção individual – EPI's de maneira adequada, conforme exigem os normativos internos e a legislação vigente;
- XIV** - Manter relação de respeito com o público interno e externo, considerando a diversidade humana e cultural;
- XV** - Exercer as atribuições com eficiência e excelência, evitando ações que atrasem a prestação do serviço público.

4 – Do Assédio Sexual e Assédio Moral

Art. 14º - Compreende-se como assédio sexual todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física – tais como comentários sexuais, piadas de duplo sentido, insinuações, gracejos, “cantadas”, convites íntimos e impertinentes, toques, beliscões ou outros contatos físicos ou visuais forçados – com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizar.

Art. 15º - A conduta da vítima, a forma de vestir-se ou de expressar-se são manifestações de sua personalidade e, por isso, irrelevantes para a caracterização do assédio sexual.

Art. 16º - O assédio sexual no ambiente de trabalho é vedado, independentemente de ser praticado por superior hierárquico ou por colega de mesma hierarquia ou inferior.

Art. 17º - O assédio sexual por chantagem compreende-se na exigência formada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de trabalho.

Art. 18º - O assédio sexual por intimidação caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, uma solicitação sexual ou outras manifestações da mesma índole, verbais, físicas ou por meio eletrônico, com efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho.

Art. 19º - O assédio sexual consta como crime no art. 216-A do Código Penal Brasileiro, que prevê como assédio sexual o ato de “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Penalidade de um a dois anos de detenção.

Art. 20º - Assédio moral caracteriza-se como uma ofensa, uma agressão que ocorre de maneira repetitiva e prolongada, durante o horário de trabalho e, gera um dano à personalidade do trabalhador.

Art. 21º - O assédio moral vertical entende-se por ser praticado pelo chefe, diretor ou seus familiares, gerente, encarregado contra um subordinado.

Art. 22º - O assédio moral horizontal ou simétrico ocorre entre colegas de trabalho. O assediador pode ser um ou vários empregados.

Art. 23º - O assédio moral coletivo compreende às condutas abusivas aplicadas a um número de empregados, de forma repetitiva e sistematizada.

Art. 24º - Condicionar a manutenção do emprego ao cumprimento de metas configura assédio moral.

5 – Da Comissão de Ética

Art. 25º - A aplicação deste Código de Conduta e Integridade da COSAMA ficará a cargo da Comissão de Ética, definida pela Diretoria Executiva

Art. 26º - Tem como atribuições a elaboração, revisão e divulgação deste Código, zelar pela pertinência, atualização e disseminação. Bem como, cabe a Comissão receber e esclarecer dúvidas referentes a supostos conflitos de interesse.

6 – Do Canal de Denúncias

Art. 27º - Denunciar as infrações ao Código de Conduta e Integridade é um dever de todos os funcionários da COSAMA. As denúncias, identificadas ou anônimas, podem ser feitas diretamente à Ouvidoria ou no site eletrônico da Companhia.

Art. 28º - As denúncias deverão, sempre que possível, estarem acompanhadas de qualquer tipo de prova que comprove o ilícito.

Art. 29º - A Ouvidoria é um canal disponibilizado pela Companhia para colher opiniões, críticas, reclamações e denúncias são independentes e garantem a confidencialidade de seus usuários e informações.

Art. 30º - Os canais disponíveis para o recebimento de denúncias internas e externas relativas ao descumprimento deste Código de Conduta e Integridade e das demais normas internas e obrigacionais da COSAMA são:

E-mail: ouvidoria@cosama.am.gov.br

Telefone: 092 4009-1954

WhatsApp: 092 98855-1000

Endereço: Rua General Miranda Reis, 20, Conjunto CELETRAMAZON, Adrianópolis, CEP 69057-320 – Manaus-AM

Site: Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (cgu.gov.br).

7 – Sanções

Art. 31º - Todos os funcionários da Companhia estão sujeitos à responsabilidade civil, penal e administrativa, pelos atos ilícitos praticados e pela violação das regras previstas no Código de Conduta e Integridade.

Art. 32º - A denúncia será apurada em procedimento disciplinar e, caso comprovada a infração, o empregado fica sujeito a penas disciplinares, que vão desde orientação verbal até a demissão por justa causa, conforme gravidade da situação e de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 33º - Em caso de violação deste Código por terceiros ou empresas contratadas, serão aplicadas, após o devido processo legal, as sanções previstas nos editais de licitação e/ou contratos, podendo o contrato ser reincidido, sem prejuízo da responsabilidade pelo ressarcimento de todos os danos causados.

Art. 34º - É responsabilidade de todos os colaboradores da Companhia comunicar qualquer violação e suspeita de violação aos princípios definidos no presente Código, às leis e normas, não importando qual o cargo do suspeito da infração.

8 – Das Disposições Finais

Art. 35º - Todos os colaboradores da Companhia, incluindo o Presidente e as Diretoras Executivas deverão receber uma cópia do Código de Conduta e Integridade e ser orientado pelo superior hierárquico, quando for o caso, da necessidade de leitura e reflexão constantes sobre as prescrições nele estabelecidas

Art. 36º - As disposições do presente Código de Conduta e Integridade deverão ser objeto de treinamento periódico, no mínimo anual, por parte dos funcionários e administradores da COSAMA.

Art. 37º - É responsabilidade de todos os colaboradores comunicarem qualquer violação e suspeita de violação aos princípios definidos no presente Código, às leis e políticas, não importando qual seja a identidade ou cargo do suspeito da infração.

Art. 38º - A omissão diante de possíveis violações será igualmente considerada conduta antiética porque compromete a integridade e a lealdade das relações para com a Companhia e implicará em sanções.