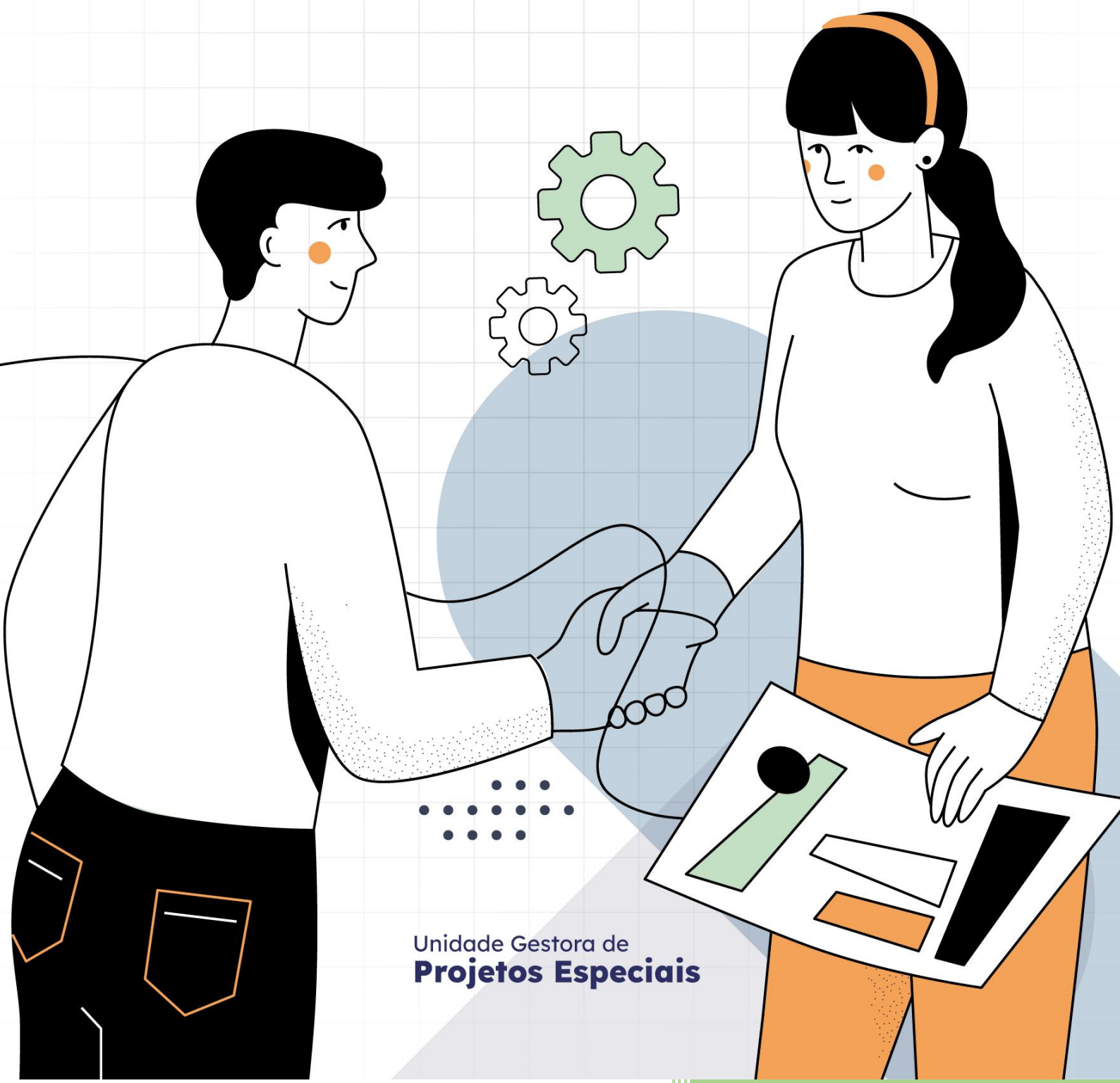




GOVERNO DO
AMAZONAS

CÓDIGO DE ÉTICA & CONDUTA



Unidade Gestora de
Projetos Especiais

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. OBJETIVO	5
3. PÚBLICO-ALVO	6
4. POLÍTICAS E DIRETRIZES QUE PERMEIAM AS ATIVIDADES DA UGPE	7
5. RESPEITO ÀS LEIS TRABALHISTAS, ÀS NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO, SAÚDE, MEIO AMBIENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL	8
5.1. RELAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE UGPE E CONTRATADAS	11
5.2. RELAÇÃO COM O MEIO AMBIENTE	12
5.3. RESPEITO E EFICIÊNCIA NO ATENDIMENTO À COMUNIDADE	13
5.4. RELAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE COLEGAS DE TRABALHO E O EMPREGADO	14
5.4.1. RELAÇÃO ENTRE COLEGAS	14
5.4.2. RELAÇÃO ENTRE PROFISSIONAL E EMPREGADOR	15
5.5. PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DE CADA COLABORADOR	17
5.6. INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	18
6. CONDUTAS PROIBIDAS	19
6.1. ASSÉDIO MORAL	19
6.2. ASSÉDIO SEXUAL	20
7. MECANISMO DE GESTÃO – SISTEMA DE GESTÃO SOCIOAMBIENTAL – SGSA	20
8. PLANO DE COMUNICAÇÃO	23
9. MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO	23
9.1. RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA	23
9.2. MEIOS DE COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO COM AS PARTES INTERESSADAS	23
9.3. MEIOS DE COMUNICAÇÃO DA UGPE, CONTRATADOS E SUBCONTRATADOS	26
10. ORIENTAÇÕES SOBRE O DESCUMPRIMENTO DAS REGRAS DE CONDUTA	26
11. COMISSÃO DE ÉTICA	27
12. AÇÕES DE CONFIDENCIALIDADE E NÃO RETALIAÇÃO	27
13. MECANISMOS DE DIVULGAÇÃO DAS PARTES INTERESSADAS	28
14. RECLAMAÇÕES RECEBIDAS DA COMUNIDADE	29
15. RECLAMAÇÕES RECEBIDAS DE CLIENTES, CONTRATADOS E/OU SUBCONTRATADOS, ORGÃOS PÚBLICOS E INICIATIVA PRIVADA	30
16. DISPOSIÇÕES FINAIS	31
TERMO DE COMPROMISSO	32

1. INTRODUÇÃO

A Unidade Gestora de Projetos Especiais – UGPE, órgão do Governo do Amazonas, tem por missão planejar e executar políticas públicas voltadas à promoção de melhorias nas áreas de saneamento básico, recuperação urbanística e socioambiental.

A UGPE atua na elaboração, acompanhamento e fiscalização de projetos, como o Programa Social e Ambiental dos Igarapés de Manaus – PROSAMIM, o Programa de Saneamento Integrado de Maués – PROSAIMAUÉS e, mais recentemente, o Programa Social e Ambiental de Manaus e Interior – PROSAMIN+. Além de coordenar a execução de convênios e cooperações técnicas junto às Prefeituras Municipais do Amazonas.

Em 9 de março de 2015 a UGPE foi criada pela Lei Complementar nº 4.163, que estabeleceu o Regimento Interno do órgão e o vinculou à Secretaria de Estado da Região Metropolitana – SRMM. No ano de 2019, após reforma administrativa da Lei nº 4.172/2015, a SRMM foi incorporada à Secretaria de Estado de Infraestrutura e Região Metropolitana de Manaus – SEINFRA. A UGPE possui autonomia administrativa, operacional, orçamentária e financeira.

Os projetos realizados pela UGPE possuem aporte de financiamento internacional pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID, com destaque para o Quadro de Políticas Ambientais e Sociais e o Padrão de Desempenho Ambiental e Social – ESPS 2 e 9. O primeiro se refere às condições **trabalhistas e de trabalho alinha o BID, com** instituições pares e acordos internacionais sobre a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores; e o segundo diz respeito às boas práticas internacionais de proteção e conservação da biodiversidade.

Todos os financiamentos internacionais possuem regras claras a serem seguidas, especialmente nas áreas socioambientais, com políticas específicas para que as obras sejam desenvolvidas com os devidos cuidados as pessoas e o meio ambiente, respeitando os princípios de sustentabilidade e funcionalidade. Essa orientação é estendida a todos os projetos executados pela UGPE.

Dentre as atividades desenvolvidas pela Unidade Gestora de Projetos Especiais, ganham destaque o preparo das documentações necessárias para licitações e o encaminhamento à Subcomissão Especial de Licitação – CEL, responsável por

homologar os processos. Além disso, A UGPE aprova, revisa e supervisiona as obras e projetos do PROSAMIN+.

A UGPE aprova os demonstrativos de pagamentos e verifica as exigências de cada Subcoordenadoria envolvida na execução do Programa, além de coordenar ações de fortalecimento institucional com entidades do Estado do Amazonas e dos municípios, visando assegurar a manutenção e a conservação dos espaços construídos pelo Programa.

Ante ao exposto, o presente documento, denominado Código de Ética e Conduta Responsável da UGPE, norteia e orienta ações e condutas para tornar o ambiente de trabalho um local de respeito aos valores que permeiam a prestação dos serviços públicos realizados por esta Unidade ao longo da nossa história.

As diretrizes estabelecidas neste Código, ainda que não prevejam todas as situações possíveis de ocorrer, são balizadoras e devem ser seguidas pelas partes interessadas e relacionadas (funcionários, parceiros, estagiários) à implementação dos programas e projetos desenvolvidos pela UGPE. Por tal razão, são obrigatórias e devem ser respeitadas, aplicadas e divulgadas.

Nossas atitudes devem ser exemplo de ética e conduta para todos com quem nos relacionarmos. Além disso, todos os demais compromissos expressos pela UGPE, por meio do Sistema de Gestão Socioambiental – SGSA, igualmente alinham-se ao presente conjunto de valores e nele se inspiram.

A última página deste Código contém um termo de compromisso que expressa ciência e responsabilidade e confirma que o destinatário recebeu uma cópia deste documento e está familiarizado com o seu conteúdo.

MISSÃO DA UGPE

Elaborar e executar Programas e Projetos que contribuam para o desenvolvimento social, ambiental e econômico, melhorando a qualidade de vida da população do Estado do Amazonas.

2. OBJETIVO

Este Código tem por objetivo aplicar as Políticas do BID, a legislação e as normas condizentes ao bom comportamento nos âmbitos social, ambiental, de segurança e saúde no trabalho, no desenvolvimento das atividades contratuais, assegurando a boa convivência laboral, a qualidade de vida das pessoas que integram os grupos de interesse e beneficiários dos projetos e programas da UGPE.

O Código de Ética e Conduta Responsável da UGPE direciona as boas práticas que devem ser aplicadas para promover a proteção dos direitos fundamentais e favorecer relações construtivas entre cada grupo de interesse, refletindo esses comportamentos nas relações externas estabelecidas com a comunidade em geral, garantindo o respeito aos indivíduo, especialmente se estiverem em condição de vulnerabilidade.

Consideramos que os colaboradores envolvidos são interessados-chave para a execução dos contratos e aplicação deste Código, portanto a UGPE instrui as práticas ou comportamentos que devem ser aplicados individualmente para obter uma ação integral, desde o cumprimento das obrigações contratuais atribuídas à sua contratação até as ações que devem ser realizadas para garantir o autocuidado.

O conhecimento socioambiental do Programa é fundamental para garantir que suas ações sejam responsáveis. É importante saber quais práticas não devem ser promovidas. As empresas contratadas devem apresentar, no ato de licitação, um código de conduta, visando alinhar as informações quanto às boas práticas e aos direitos fundamentais daqueles que os cercam.

3. PÚBLICO-ALVO

Este documento é aplicável a todos os envolvidos nas atividades e projetos desenvolvidos pela UGPE. O cumprimento das diretrizes de condutas responsáveis é recomendado sempre que for demonstrada a participação de:

- Agentes públicos e técnicos contratados;
- Empresas contratadas, subcontratadas ou terceirizadas para obras, consultorias e serviços, estudos, projetos, pesquisas, gerenciamento, supervisão, monitoramento, consultorias;

- Fornecedores, parceiros comerciais, conveniados ou voluntários.
Todas essas pessoas são, em conjunto, aqui denominadas **Destinatários**.

4. POLÍTICAS E DIRETRIZES QUE CONDUZEM AS ATIVIDADES DA UGPE

- Marco de Política Ambiental e Social do Banco Interamericano de Desenvolvimento;
- Decreto nº 1.171, de 22/06/1994, o qual dispõe sobre o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;
- Lei nº 8.429, de 02/06/1992, a qual dispõe sobre Improbidade Administrativa; Programa de Integridade - *Compliance* da Controladoria Geral da União – CGU;
- Portaria nº 750, de 20 de abril de 2016, a qual dispõe sobre o Programa de Integridade da Controladoria Geral da União, como projeto de gestão estratégica;
- Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, o qual dispõe sobre comprometimento e apoio da Alta Administração;
- Sistema de Gestão Socioambiental – SGSA da UGPE, o qual dispõe sobre **gerenciar** o controle de obra.

VALORES DA UGPE:

Foco no Resultado – Ser proativo, responsável e organizado na execução das atividades necessárias para garantir o cumprimento das metas estabelecidas.

Respeito – Tratar os colegas, gestores, subordinados, autoridades, beneficiários e comunidade de maneira respeitosa, levando em consideração sempre a ética profissional.

Abertura para mudanças – Criar e apoiar novas formas de trabalho visando melhorar a qualidade seja do produto, do ambiente, a segurança, buscar reduzir custos, prazos e proteger o meio ambiente.

Trabalho em Equipe – Promover a cooperação mútua nas atividades e tarefas necessárias para alcançar as metas e objetivos estabelecidos.

Comprometimento – Ser diligente, cuidadoso, zeloso e responsável, cumprindo horários e prazos estabelecidos.

Senso de urgência – Saber identificar as demandas e atribuições da sua função, de maneira a executar as tarefas no menor tempo possível com a máxima precisão e qualidade.

5. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Esta Unidade Gestora é comprometida em conduzir suas atividades em conformidade com as leis e as regulamentações de segurança e saúde ocupacional, definindo como prerrogativa de trabalho as diretrizes a seguir:

- Assegurar a todos os seus funcionários, sejam diretos ou terceirizados, contratados sob sua responsabilidade, condições adequadas de trabalho;
- Realizar avaliações contínuas, ações preventivas e corretivas;
- Fortalecer a aplicabilidade das ações de Segurança do Trabalho, o domínio do Sistema de Gestão Socioambiental;
- Controlar os seus riscos de acidentes e doenças ocupacionais nos canteiros de obras;
- Promover a formação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA (quando houver);
- Promover a formação de Brigada de Incêndio e orientação sobre prevenção e combate a incêndio;
- Comunicar esta Unidade Gestora em casos de incidente e acidentes de trabalho;
- Utilizar os Equipamentos de Proteção Individual – EPI de acordo com as orientações e as sinalizações existentes nas atividades operacionais internas e externas da UGPE (a não utilização do EPI ou sua utilização sem observância das orientações recebidas implica em falta grave, podendo, inclusive, incidir em justa causa);
- Caberá a UGPE/Contratada fornecer o EPI em condições de uso de acordo com a atividade desempenhada, cabendo ao funcionário a manutenção, conservação e limpeza do equipamento.



Figura 1: Fluxo de atuação da Segurança do Trabalho da UGPE.

5.1. MEIO AMBIENTE

A UGPE é comprometida com a proteção do meio ambiente e com a sustentabilidade das intervenções, definindo diretrizes para manter o equilíbrio ambiental:

- Evitar e/ou minimizar a geração de impactos adversos ao meio ambiente, evitando ou minimizando a poluição gerada pelas atividades realizadas;
- Promover o uso sustentável dos recursos disponíveis, incluindo energia e água;
- Evitar e/ou minimizar a geração de todos os tipos de resíduos;
- Atender integralmente à legislação e às normas ambientais;
- Promover a recuperação, reutilização e/ou reciclagem de resíduos, de acordo com as políticas nacionais e com as regulamentações vigentes;
- Possuir fornecedores de empresas autorizadas pelo órgão ambiental para a coleta e destinação de resíduos, mantendo o controle da documentação por eles gerada;
- Permitir somente o uso de matéria-prima de origem devidamente licenciada pelos órgãos ambientais;
- Evitar afetar ecossistemas sensíveis e vulneráveis que atinjam a fauna e flora das áreas de influência durante as atividades;

- Promover a participação da comunidade em geral nas decisões que possam afetá-la em matéria de diversidade, integridade do meio ambiente e proteção de áreas de especial importância;
- Promover a educação ambiental nas comunidades de abrangência;
- Promover a utilização de tecnologias que não gerem resíduos agressivos ao meio ambiente e garantir o tratamento adequado destes;
- Estimular a adoção de boas práticas de responsabilidade ambiental por partes dos colaboradores, parceiros, fornecedores e população;
- Minimizar as fontes de ruídos, tomando a ação necessária para evitar e/ou diminuir a poluição sonora;
- Promover campanhas contra o abandono de animais domésticos;
- Estimular ações para prevenção de doenças endêmicas acometidas por vetores.

5.2. RELAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE UGPE E CONTRATADAS

As relações profissionais na UGPE entre contratados e subcontratados também devem seguir as normas previstas no presente Código e os padrões de segurança da empresa, conforme se apresentam:

- É obrigatório informar ao Departamento de Recursos Humanos – Área de Treinamento, a chegada de novos terceiros, para que o treinamento seja providenciado;
- Os terceirizados devem sempre estar devidamente identificados e somente terão acesso às áreas em que forem autorizados;
- Fazer cumprir os acordos e contratos firmados;
- Basear a seleção e a decisão de compra de serviços exclusivamente em critérios técnicos e profissionais, por meios de processos predeterminados;
- Manter uma comunicação clara e transparente durante todo o processo de prestação de serviço;
- A UGPE não realizará negócios com empresas não legalizadas, que se dediquem a atividades ilegítimas e cujos recursos venham de fontes igualmente ilegítimas;

- É dever de todos os funcionários estimular ativamente as empresas que são nossas parceiras a compartilhar os mesmos valores que a Unidade Gestora de Projetos Especiais adota.

5.3. RESPEITO E EFICIÊNCIA NO ATENDIMENTO À COMUNIDADE

Condutas respeitadas e eficientes fazem parte do espólio desta Unidade Gestora, portanto, são adotados os seguintes critérios:

- Tratar de forma justa e respeitosa todos os indivíduos envolvidos direta ou indiretamente no desenvolvimento dos projetos;
- Evitar qualquer tipo de discriminação por condição de deficiência, estado de saúde, condição indígena, identidade de gênero, orientação sexual, religião, raça, cor, etnia, idade, idioma, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, propriedade, local de nascimento, desvantagem econômica ou status social;
- Respeitar os direitos dos povos indígenas, afrodescendentes e tradicionais. Reconhecer os usos e costumes das comunidades indígenas, respeitando sua identidade;
- Prevenir incidentes de violência sexual e de gênero, incluindo assédio, exploração e abuso sexual e, caso estes ocorram, responder prontamente;
- Fortalecer as instâncias de participação comunitária como Grupos Locais, Comitês e Associações;
- Divulgar os projetos para as comunidades a intervir; elaborar e executar um plano de gestão social que permita a participação das comunidades na execução dos projetos, junto aos líderes comunitários sobre o desenvolvimento das atividades contratuais;
- Implementar ações que busquem garantir a participação ativa das comunidades, por meio de estratégias que contribuam para prevenir, compensar e mitigar os impactos negativos e potencializar os positivos decorrentes da execução do reassentamento e obras;
- Rejeitar o uso da força em qualquer contexto, procurar sempre o diálogo e prevenção;

- Abster-se de apresentar comportamentos de rejeição, insultos, ofensas, ameaças ou qualquer outra ação nessa linha, aos membros das comunidades a intervir;
- Executar ações pedagógicas socioambientais que permitam aos membros da comunidade educar-se no uso eficiente dos recursos naturais;
- Promover o bem-estar da comunidade, atuando como intermediários perante a área técnica de cada contratante, visando à proteção do meio ambiente natural e urbano.

5.4. RELAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE COLEGAS DE TRABALHO E O EMPREGADOR

A UGPE preza pelas boas relações no ambiente de trabalho, afim de consolidar uma equipe técnica comprometida e empenhada para atingir os seus objetivos:

5.4.1. RELAÇÃO ENTRE COLEGAS

- Tratar os colegas, gestores, subordinados e autoridades com respeito, educação e ética profissional;
- Promover o respeito às diferentes expressões culturais (ideologias, gostos, raça, orientação sexual);
- Contribuir para a construção harmoniosa de um ambiente de trabalho (ação em equipe, respeito, compreensão mútua, diálogo construtivo);
- Cooperar nas atividades e tarefas necessárias para o atingimento das metas e objetivos estabelecidos;
- Evitar a prática de agressões verbais ou físicas no ambiente de trabalho;
- Estar receptivo a qualquer comunicação emitida pela Unidade para a socialização de medidas que garantam o cuidado, a segurança do trabalho e a qualidade de vida.

5.4.2. RELAÇÃO ENTRE PROFISSIONAL E EMPREGADOR

- Manter atitudes transparentes, de respeito, lealdade, eficiência e colaboração com os colegas de trabalho e seus públicos de interesse;

- Exercer as atividades profissionais com competência e diligência, buscando o aprimoramento técnico e a atualização permanente, devendo encorajar todos os envolvidos na atividade a adotar tal conduta;
- Ser proativo, responsável e organizado na execução das atividades necessárias para garantir o cumprimento das metas estabelecidas;
- Nunca usar cargo, função, atividade, facilidades, posição e influência com o fim de obter qualquer favorecimento para si ou para outrem;
- Promover a cooperação mútua nas atividades e tarefas necessárias para o atingimento das metas e objetivos estabelecidos;
- Buscar o conhecimento das leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviços referentes às suas funções;
- Não alterar nem deturpar o teor de qualquer documento, informação ou dados;
- Promover ações que possibilitem melhorar a comunicação interna, eliminando a propagação de informações sem comprovação;
- Cumprir as ordens superiores, representando quando manifestadamente ilegais;
- Otimizar os recursos financeiros e de equipamentos durante o desenvolvimento de suas atividades;
- Demonstrar assiduidade e pontualidade;
- Não fumar nas áreas comuns do ambiente de trabalho, nem consumir bebidas alcoólicas ou substâncias psicoativas, tampouco comparecer ao ambiente de trabalho sob a influência de substâncias psicoativas ou em estado de embriaguez;
- Respeitar os limites de velocidade permitidos no Código Nacional de Trânsito. Em nenhum caso um veículo a serviço da UGPE deve ultrapassar a velocidade de 80 km/h em rodovias nacionais ou departamentais, 60 km/h em vias urbanas e rodovias municipais e 30 km/h em áreas escolares ou residenciais. Da mesma forma, o condutor deve responder com responsabilidade aos sinais de trânsito, utilizando o cinto de segurança e exigindo que acompanhantes também o façam;

- Manter o local de trabalho limpo e organizado.

5.5. PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

- Promover tratamento justo e não discriminatório em todas as fases da relação laboral, desde os procedimentos de seleção à contratação, treinamento, estágios, promoção, demissão, exonerações e aposentadorias;
- Promover igualdade de gênero, por meio do acesso de todos às oportunidades, assim como empregar medidas para prevenir e enfrentar a violência, o assédio, intimidação ou exploração de qualquer pessoa, com especial atenção às mulheres, pessoas de diversas orientações sexuais e de identidade de gênero, portadoras de deficiência, idosas e/ou demais grupos vulneráveis;
- Evitar tomar decisões de emprego com base em características pessoais alheias às exigências inerentes ao cargo;
- Pautar-se pelo princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento justo, observando a questão salarial de acordo com o salário mínimo nacional e condizentes com os conselhos de classe, tendo em vista a não distinção entre homens e mulheres em mesmas condições de obrigações e responsabilidades;
- Coibir a discriminação nos contratos de trabalho quanto a motivos pessoais como família, filhos pequenos, gravidez, estudos, entre outros;
- Rejeitar o uso da força em qualquer contexto, exceto quando for para fins de prevenção ou defesa e proporcional à natureza e extensão da ameaça (SUGESTÃO: buscando sempre o diálogo);
- Prevenir a violência sexual e de gênero, incluindo assédio, exploração e abuso sexual e, se ocorrerem, responder prontamente;
- Estabelecer e fazer uso dos mecanismos de queixas e reclamações para o público interno, usando ferramentas compreensíveis e acessíveis, garantindo atenção imediata e *feedback* para denúncias inclusive anônimas;
- Promover a divulgação deste Código de Ética e a adesão dos envolvidos aos seus princípios e diretrizes.

5.6. INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão é uma prática adotada pela UGPE não somente em cumprimento às leis, mas por prezar pela igualdade de oportunidade a todos no mercado de trabalho.

O art. 93 da Lei nº 8.213/91 determina que as empresas com mais de 100 empregados devem contratar cotas mínimas de pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social. Os percentuais variam de 2% a 5%, dependendo do número de empregados que a empresa possua.

Já o art. 4º do Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 7.853/89, traz a definição de pessoa com deficiência para fins de cumprimento da referida cota, *in verbis*:

Art. 4º É considerada pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I – deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II – deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 HZ, 1.000 HZ, 2.000 Hz e 3.000 Hz;

III – deficiência visual – cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV – deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;

V – deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Importante destacar que a Lei nº 12.470, de 31/8/2011, traz alterações substanciais nas regras do Benefício de Prestação Continuada (BPC) e da Pensão para as Pessoas com Deficiência, demandas antigas do movimento das pessoas com deficiência. Com essas mudanças, passa a haver de fato incentivo ao trabalho das

peças até então excluídas do mercado de trabalho em razão do medo de perda de benefício assistencial ou de pensão previdenciária.

O Benefício da Prestação Continuada (BPC) será suspenso quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada. Contudo, extinta a relação trabalhista e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego, e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim.

Além disso, a contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício da prestação continuada, limitado a dois anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício.

6. CONDUTAS PROIBIDAS

São condutas inaceitáveis por esta Unidade Gestora de Projetos Especiais, as apresentadas a seguir por este Código de Conduta.

6.1. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral ocorre quando o trabalhador é submetido a situações, repetitivas ou sistematizadas, de humilhação, degradação, vexatórias, hostis, vulgares ou agressivas no ambiente de trabalho.

Quando praticado pelo empregador, por chefes e por superiores hierárquicos, é denominado assédio moral vertical, sendo a prática mais frequente. Entretanto, também pode ser praticado por colegas do mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal).

São exemplos de conduta que, reiteradas, caracterizam o dano moral: gritar, xingar, apelidar, contar piadas para constranger, ridicularizar e humilhar, ordenar realização de tarefas impossíveis ou incompatíveis com a capacidade profissional, repetir críticas e comentários improcedentes ou que subestimem os esforços do empregado, isolar a pessoa no corredor ou em sala, entre outros.

O assédio moral causa danos à saúde física e mental do trabalhador, além de prejudicá-lo no seu desempenho profissional, social e familiar. Por isso, a Constituição

Federal, em seus Arts. 5º e 7º, XXX, e a CLT, art. 483, protege a integridade do trabalhador no seu direito à intimidade, dignidade, igualdade, honra e vida privada.

As principais vítimas de assédio moral são mulheres, pessoas idosas, negros, pessoas em situação de estabilidade provisória (gestante, membro de CIPA, dirigente sindical e beneficiário de auxílio doença), homossexuais, portadores de HIV ou doenças graves, pessoas obesas ou com sobrepeso, entre outras.

Quem pratica assédio moral deve ser denunciado e está sujeito a pagar indenização por danos materiais e morais. O trabalhador que sofre assédio moral deve procurar também a Justiça do Trabalho, para assegurar seus direitos e pedir a indenização devida.

SANSÃO PREVISTA CONFORME PROJETO DE LEI Nº 4742/2001, APROVADO EM 2019, QUE ESTABELECE COMO CRIME O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.

6.2. ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil, verbalizada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, de chantagem.

Geralmente, a vítima do assédio sexual é a mulher. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadinhas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras consideradas de “macho” ou comentários constrangedores sobre a figura feminina devem ser evitados. São exemplos dessa conduta as condições impostas para uma promoção que envolvam favores sexuais ou a ameaça de demissão, caso o empregado recuse o flerte do superior.

No Brasil, assédio sexual é crime. A Lei nº 10.224, de 15/5/2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art.

216-A: *“Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”*. A pena prevista é de detenção, de um a dois anos.

7. MECANISMO DE GESTÃO: SISTEMA DE GESTÃO SOCIOAMBIENTAL – CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA RESPONSÁVEL

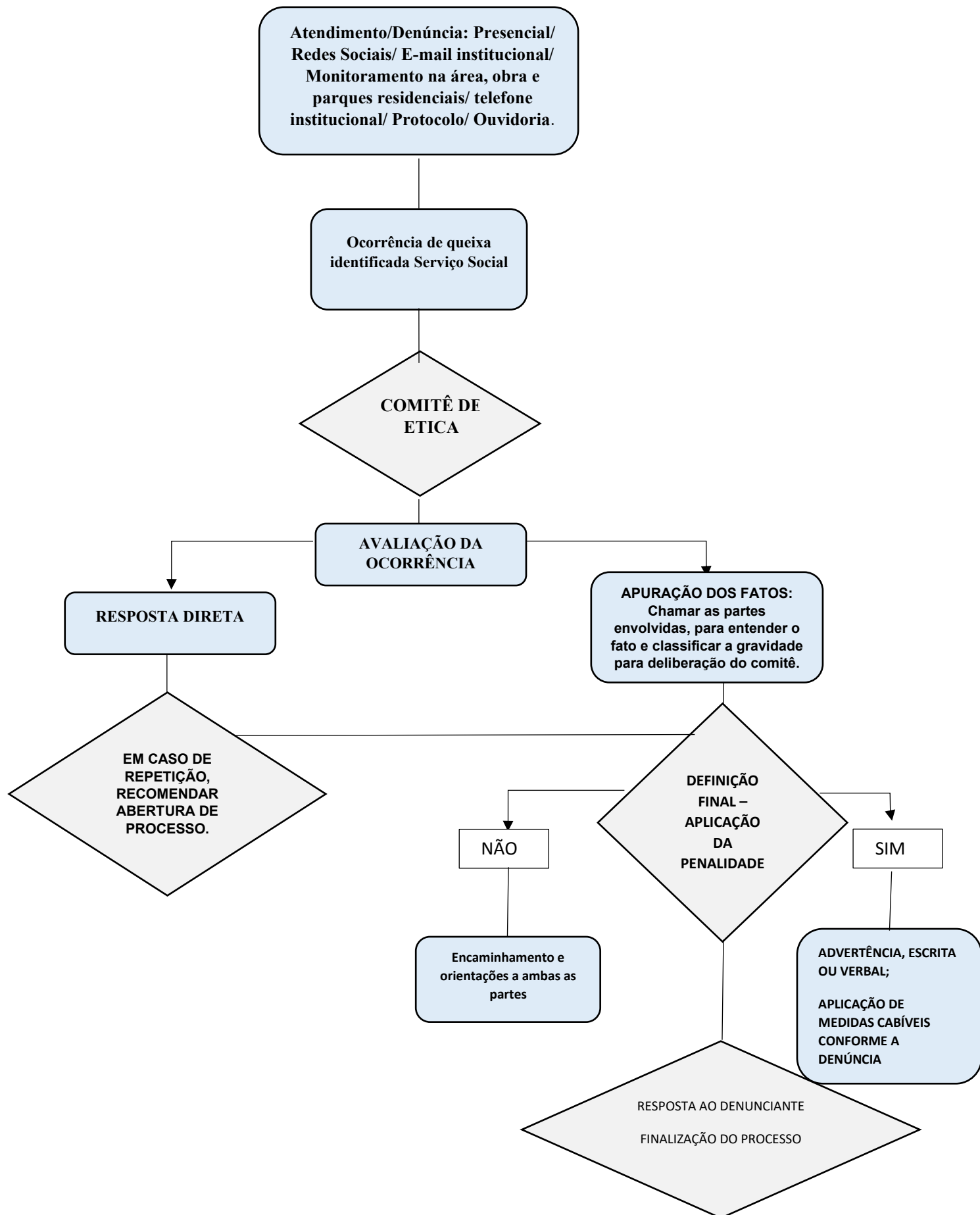
O SGSA é estabelecido pela Subcoordenadoria Setorial de Projetos Ambientais (SSPA) e pela Subcoordenadoria Setorial de Projetos Sociais (SSPS) no âmbito do Programa e demais atividades desenvolvidas por esta UGPE.

Na condução do controle e monitoramento sobre o Código de Ética, o Sistema de Gestão baliza as ações das equipes por meio de procedimentos e formulários socioambientais, em atendimento às diretrizes da UGPE, objetivando ampla participação, divulgação e atuação das equipes do comitê, disseminando a sua prática, visando o melhor acompanhamento deste Código de Ética e Conduta Responsável.

Desta forma, será gerenciada a transversalidade juntamente às construtoras, supervisoras, órgãos presentes e parceiros, no atendimento às exigências contratuais e legais, inclusive do banco financiador - BID, visando à minimização de impactos sociais, ambientais de saúde e segurança do trabalho.

Com o intuito de garantir melhor fluidez nas respostas das reclamações, denúncias e informações referentes ao descumprimento das condutas éticas contidas neste Código, será colocado em prática o seguinte fluxograma para atender as demandas do mecanismo de queixas e reclamações:

Fluxograma nº 01 - Definição do atendimento pelo fluxograma do SGSA



8. PLANO DE COMUNICAÇÃO

O Código de Ética e Conduta Responsável da UGPE deve orientar para o comportamento e as atitudes esperadas de todos os públicos relacionados, além de salvaguardar os direitos das pessoas que vivem nas comunidades onde os serviços são executados.

Entretanto, para que tenha efetividade, precisa de divulgação ampla e sistemática entre os principais *stakeholders*. Uma boa comunicação é um ponto importante para o sucesso na implementação das diretrizes do código.

PÚBLICO-ALVO

- Colaboradores internos
- Instituições, entidades e órgãos parceiros
- Empresas contratadas/fornecedores/consultorias
- Trabalhadores que atuam nas obras
- Moradores das comunidades do entorno
- Imprensa, formadores de opinião

ATRIBUIÇÕES DA ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO DA UGPE

- Desenvolver a identidade visual do Código de Ética e Conduta Responsável da UGPE e produzir todo material impresso e de conteúdo informativo;
- Garantir a divulgação do Código em todos os canais de comunicação interno e externos;
- Assegurar a ampla divulgação nos canais de comunicação, sobretudo os utilizados para as denúncias de atos e ações que infrinjam as normas estabelecidas no Código de Ética e Conduta Responsável da UGPE.

9. MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO

Os mecanismos de comunicação desta Unidade Gestora de Projetos Especiais são os mencionados a seguir.

9.1. RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA

A imprensa é constituída por profissionais e organizações que desenvolvem conteúdos jornalísticos por meio de diferentes veículos como jornais, TV, rádio e internet. Ela influencia fortemente a percepção dos públicos de interesse, bem como da opinião pública em geral.

Portanto, não é permitido falar em nome da UGPE sem a autorização expressa e formal de superiores hierárquicos e da Assessoria de Comunicação do órgão, para a qual deverão ser encaminhadas todas as demandas da imprensa.

9.2. MEIOS DE COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO COM AS PARTES INTERESSADAS

Levando em conta as condutas aceitas e não aceitas pelo Código, a UGPE dispõe de diferentes meios de comunicação para receber qualquer informação sobre desvios ou violações deste documento.

Tais meios estarão relacionados ao recebimento de informações referente a situações relatadas pelos colaboradores dos projetos, pela comunidade, pelas contratadas e subcontratadas, bem como pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID.

No entanto, fica esclarecido que as contratadas e subcontratadas devem desenvolver meios próprios de comunicação para garantir que, uma vez que tenham manifestações de algum tipo por parte de seus colaboradores ou, de fato, que cheguem diretamente da comunidade, tenham meios para lidar com elas. Para tanto, a UGPE exercerá o controle sobre os mecanismos implementados por este grupo de interesse específico.

OFERTA DE DIFERENTES CANAIS:

- REDES SOCIAIS
- EMAILS INSTITUCIONAIS
- OUVIDORIA
- EQUIPE SOCIAL NA UGPE E NOS ESCRITÓRIOS LOCAIS DO ÓRGÃO, DAS CONTRATADAS E SUBCONTRATADAS
- SGSA

9.3. MEIOS DE COMUNICAÇÃO DA UGPE, DE CONTRATADOS E DE SUBCONTRATADOS

Conforme citado anteriormente, as reclamações, denúncias e demais informações referentes à conduta de ética devem ser informadas pelos canais de comunicação. No entanto, surge a necessidade de elaboração de procedimentos para estruturar as etapas de ação quanto às demandas do Código junto à equipe responsável, conforme estabelecido no **Fluxograma 01** (p. 21).

10. ORIENTAÇÕES SOBRE DESCUMPRIMENTO DAS REGRAS DE CONDUTA

Em caso de descumprimento das orientações elencadas no presente Código, a denúncia de conduta inapropriada deverá ser apurada e, caso seja verificada a sua procedência, devem ser adotadas providências específicas no tocante às sanções passíveis de aplicação.

Na aplicação das penalidades devem ser avaliados a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que dela provierem à UGPE, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e, ainda o vínculo e os antecedentes funcionais.

A regra é a aplicação de sanções apenas após a devida apuração do fato, entretanto, caso haja alto risco à integridade de algum dos envolvidos e, portanto, seja necessária a adoção de medidas imediatas, a Comissão deve avaliar a possibilidade de afastamento temporário do autor, em casos extremos, até que a apuração seja concluída.

Por outro lado, se for verificado que se trata de um menor potencial ofensivo, após a conclusão dos trabalhos podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares de caráter corretivo: advertências verbais, advertências escritas ou suspensão; e sanções disciplinares de caráter punitivo, como a rescisão do contrato de trabalho ou exoneração do cargo. Situações que serão trabalhadas conforme orientação da Lei 8.112 de 11/12/1990 – Processo Administrativo.

A prática rotineira de infrações de natureza leve enseja a caracterização de falta grave, o que deve ser devidamente esclarecido ao colaborador infrator.

Ademais, o ato de imposição da penalidade sempre deve explicitar o fundamento legal ou regulamentar e a causa da sanção disciplinar.

Registra-se que após os trâmites internos no âmbito da UGPE, há margem para

a atuação externa, seja de responsabilização civil e/ou criminal, diante das empresas contratadas, dos órgãos competentes ou da comunidade, por exemplo.

Por fim, toda a atuação da UGPE deve ser pautada pela legalidade, buscando adotar uma conduta efetiva, dentro dos limites de suas competências legais.

11. COMISSÃO DE ÉTICA

Funções: Promover espaços para a resolução de conflitos, bem como o atendimento de situações do tipo, nas relações interpessoais. Assegurar o cumprimento do código de ética estabelecido na UGPE, garantindo que cada uma das disposições descritas balize o comportamento dos colaboradores.

Membros:

Comitê é composto pelo Coordenador executivo e Subcoordenadorias Setoriais listadas abaixo:

- Subcoordenadoria Setorial Administrativo e Financeiro – SSCAF;
- Subcoordenadoria Setorial de Projetos Sociais – SSPS;
- Subcoordenadoria Setorial de Projetos Ambientais - SSAMB;
- Subcoordenadoria Setorial de Planejamento e Controle - SSPLAN;
- Subcoordenadoria Setorial de Engenharia - SSENG;
- Subcoordenadoria Setorial de Relacionamento Institucional e Jurídico - SSJUR.

12. AÇÕES DE CONFIDENCIALIDADE E NÃO RETALIAÇÃO

Para que a Comissão de Ética possa garantir a confidencialidade das informações, deverá dispor de espaços separados e independentes para analisar cada uma das denúncias recebidas.

Apenas as pessoas indicadas por meio de atas (cláusula de confidencialidade) serão encarregadas de receber, analisar e gerenciar as situações em tempo hábil, dispondo de um e-mail específico para receber as reclamações de acordo com a sua natureza. Da mesma forma, os escritórios da UGPE e as sedes das empresas contratadas deverão disponibilizar um mecanismo para recebimento de reclamações e/ou sugestões.

Todos os denunciantes podem relatar ao presidente da Comissão, ao Departamento de Recursos Humanos e ao empregador qualquer conduta que considerem por parte dos membros da equipe dos projetos como violação dos princípios do Código. O mesmo se aplica para os casos nos quais o denunciante observe qualquer situação que suponha violação de sigilo.

A Comissão de Ética proíbe expressamente a retaliação contra qualquer pessoa que realize (ou apenas seja suspeita de ter realizado) uma denúncia de boa-fé as autoridades acima, bem como qualquer pessoa que coopere com as autoridades em uma investigação.

Nenhum tipo de retaliação deve ser praticada contra qualquer pessoa que relate uma situação de descumprimento deste Código, todavia, caso ocorra, o setor de Recursos Humanos deve ser imediatamente notificado.

13. MECANISMOS DE DIVULGAÇÃO ÀS PARTES INTERESSADAS

As partes interessadas receberão o Código no momento da integração, em caso de novos colaboradores, no ato de apresentação do PROSAMIN+ OU OUTROS PROJETOS para as comunidades impactadas e no ato da assinatura do contrato e/ou emissão da ordem de serviço para empresas contratadas. Como comprovativo de recepção, será solicitada a devolução do Termo de Compromisso assinado, anexo deste Código. Nele mesmo, o leitor poderá fazer as observações que considere ou apresentar as preocupações que derivam do reconhecimento do documento. As considerações geradas serão armazenadas na pasta do projeto.

As observações ou preocupações geradas pelos interessados serão tratadas no menor tempo possível, sendo de responsabilidade direta do Gestor de Projeto, do profissional social, do profissional ambiental, entre outros profissionais considerados, analisar o contexto de cada um deles.

Sempre que um novo profissional ingressar nas organizações envolvidas, deve ser imediatamente providenciado o compartilhamento do documento.

A assinatura será coletada por meio do ato de socialização que é tratado para este interessado e será considerado como garantia da Administração do entendimento do documento. Toda vez que novos contratos são feitos, o Gerente de Projetos ou quem ele designar deve compartilhar o documento.

Será de responsabilidade da UGPE garantir que o documento seja compartilhado com todos os colaboradores.

COMO O CÓDIGO SERÁ RECEBIDO PELOS INTERESSADOS?

- CAMPANHA DE DIVULGAÇÃO ESPECÍFICA
- APRESENTAÇÃO NA INTEGRAÇÃO
- APRESENTAÇÃO JUNTO AO TREINAMENTO DO SGSA PARA NOVAS CONTRATADAS
- SEMINÁRIOS TEMÁTICOS E CAMPANHAS EDUCATIVAS

14. RECLAMAÇÕES RECEBIDAS DA COMUNIDADE

Os grupos envolvidos neste processo devem se comprometer a oferecer às comunidades um atendimento humanizado baseado no respeito, conhecimento e assertividade para o cumprimento dos direitos dos cidadãos.

Deve ser garantido o preenchimento dos formulários, a coleta, sistematização e análise das informações, o que permitirá que as informações coletadas ou geradas no processo de petições, reclamações, reclamações e/ou felicitações sejam organizadas de forma que seu processamento seja ágil e eficiente.

Todas as pessoas da comunidade em geral terão a oportunidade de enviar suas solicitações, reclamações, reclamações, sugestões e/ou felicitações seja verbalmente, por telefone, por escrito manual ou por e-mail, site, caixa de sugestões e/ou anônimas. Sob nenhum ponto de vista, sua recepção pode ser negada e devem ser processadas em todos os casos. Se necessário, eles receberão assistência do profissional social.

Os meios de comunicação mencionados neste código serão amplamente divulgados na imprensa local e por meio de folhetos informativos.

Os procedimentos e tempos de resposta às reclamações são definidos de acordo com a natureza da conduta imprópria, independentemente do meio de recebimento, seja verbal ou escrito. Orienta-se:

- Fatos de natureza considerada leve e/ou simples: 5 dias úteis para resposta.
- Fatos de natureza considerada grave e/ou complexa: 15 dias úteis para responder.

A classificação em “leve e/ou simples” e “grave e/ou complexa” deve ser realizada pela Comissão, considerando o potencial ofensivo do ato e a complexidade a depender das partes envolvidas.

Aqui, registra-se que não há prejuízo da possibilidade elencada no item 10, no tocante à suspensão imediata do infrator apenas em casos extremos, em que haja risco à integridade das partes envolvidas.

A Administração responderá às reclamações por escrito através de um formato que terá a assinatura das partes relacionadas, salvo as denúncias realizadas anonimamente.

O profissional social da Comissão de Ética fará o acompanhamento mensal dessa gestão, sempre buscando tornar acessíveis os pontos de informação e os horários de atendimento que permitam que as comunidades e demais grupos de interesse se manifestem.

15. RECLAMAÇÕES RECEBIDAS DE CLIENTES, CONTRATADOS E/OU SUBCONTRATADOS, ORGÃOS PÚBLICOS E INICIATIVA PRIVADA

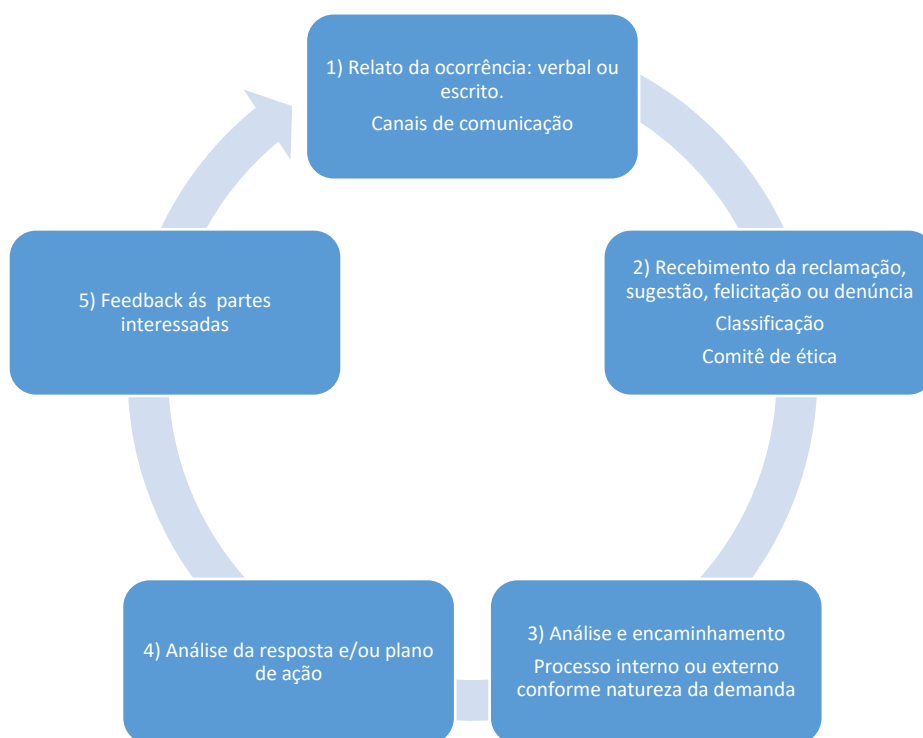
Para garantir um bom relacionamento entre as partes, é importante ouvir ou processar cada uma das observações recebidas desses grupos de interesse.

Para tanto, serão criados canais de comunicação adequados, como linhas telefônicas, e-mail, reuniões, mesas de trabalho, site e atendimento ao usuário, oferecendo agilidade nos processos de análise e resposta, independentemente do meio de recepção. Nesta ordem de ideias, comunicarão regularmente mostrando uma atitude amigável e proativa que contribui para a consecução dos objetivos definidos no Código.

Todos os colaboradores devem relatar ou denunciar qualquer conduta imprópria ou preocupação em relação a comportamentos que não condizem com o cenário desta UGPE.

Disponibilizamos canais de comunicação com mecanismos de garantia de confidencialidade para receber informações ou denúncias, identificadas ou anônimas, sobre eventuais descumprimentos dos princípios defendidos pela UGPE. Os relatos recebidos serão apurados e o resultado desta apuração será discutido pelo Comitê de Ética. São nossos canais oficiais:

- Site: <http://www.ugpe.am.gov.br/canal-de-etica>
- E-mail: gabinete@ugpe.am.gov.br



OCORRÊNCIAS VERBAIS – 5 DIAS ÚTEIS PARA O PRIMEIRO FEEDBACK

OCORRÊNCIAS ESCRITAS – 15 DIAS ÚTEIS PARA O PRIMEIRO FEEDBACK

16. DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Código de Conduta e Ética é válido por tempo indeterminado, a partir de sua divulgação, e aplicável à Unidade Gestora de Projetos Especiais (UGPE) em todas as localidades onde o órgão atua.

Todos os contratos celebrados pela UGPE com terceiros devem conter cláusula referente à ciência e ao compromisso de aderência aos princípios contidos neste Código.

Na UGPE, incentivamos a maternidade e a paternidade responsável, de forma que os projetos sejam adaptados às necessidades específicas de pais e mães em termos de acesso aos benefícios e à participação igualitária nos deveres de cuidado infantil.

De igual modo, compactuamos para que tanto homens, quanto mulheres, independentemente da idade e orientação sexual, tenham as mesmas oportunidades.

Desta forma, esperamos que nossos parceiros atuem de forma consistente com as nossas práticas de conduta e ética.

TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que: **(a)** recebi, li e compreendi o Código de conduta; **(b)** concordo integralmente com as regras e orientações nele contidas; e **(c)** assumo o compromisso de cumpri-las integralmente.

Nome: _____

Servidor () Funcionário () Parceiro ()

CPF: _____

CNPJ: _____

Data: __/__/____

Assinatura: _____