CAGEACRE

CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUTA E INTEGRIDADE

Companhia de Armazéns Gerais e Entrepostos do Acre

Ética, respeito, segurança e responsabilidade a serviço do Acre

RIO BRANCO - ACRE
2026

NOTA DE NATUREZA INSTITUCIONAL

VERSÃO TÉCNICA CONSOLIDADA

Este documento foi estruturado especificamente para a realidade institucional e operacional da CAGEACRE, com base no Regimento Interno, no Relatório de Gestão 2025, no Planejamento Estratégico 2026-2029, no Plano Estratégico Estruturante 2030 e em referenciais de integridade pública. Sua entrada em vigor depende de validação pela Assessoria Jurídica, compatibilização com o Estatuto Social e demais normativos internos, consulta às áreas competentes e aprovação pelo órgão societário competente.

Por se tratar de Companhia submetida ao regime celetista, este Código distingue expressamente a apuração ética das medidas disciplinares trabalhistas. A Comissão de Ética exercerá função educativa, consultiva e de apuração dentro de sua competência, enquanto advertência trabalhista, suspensão, rescisão contratual e demais consequências do vínculo de emprego somente poderão ser adotadas pela autoridade competente, com observância da Consolidação das Leis do Trabalho, dos instrumentos coletivos, dos normativos internos, da proporcionalidade e do direito de defesa. A validação jurídica deverá confirmar a competência para aprovação, a composição e o funcionamento da Comissão de Ética, os fluxos de apuração e a integração com as normas trabalhistas aplicáveis aos empregados da Companhia.

APRESENTAÇÃO

A Companhia de Armazéns Gerais e Entrepostos do Acre - CAGEACRE, criada pela Lei Estadual nº 564, de 26 de setembro de 1975, integra a administração indireta do Estado do Acre e exerce função estratégica na armazenagem, secagem, limpeza, classificação, beneficiamento, conservação e movimentação de produtos agrícolas, contribuindo para a redução de perdas pós-colheita, o desenvolvimento rural, a geração de renda e a segurança alimentar.

Por administrar recursos públicos, unidades armazenadoras, estoques de produtos, equipamentos industriais, veículos, contratos, informações operacionais e relações diretas com produtores, fornecedores, parceiros e órgãos públicos, a CAGEACRE necessita de padrões de conduta claros, conhecidos e aplicáveis a todos os ambientes em que o trabalho é realizado.

Este Código traduz os valores da Companhia em comportamentos concretos. Ele não substitui o Estatuto Social, o Regimento Interno, a legislação trabalhista, os manuais operacionais, as normas de segurança ou os regulamentos de contratação. Seu propósito é orientar decisões, prevenir riscos, proteger pessoas e patrimônio, fortalecer a confiança institucional e oferecer parâmetros para reconhecer, interromper e tratar condutas incompatíveis com a ética pública.

A ética exigida pela CAGEACRE alcança tanto a atividade administrativa quanto a operação diária nas unidades: o modo de tratar colegas e usuários; a correção dos registros de entrada e saída; a imparcialidade no atendimento; a segurança no uso de máquinas; a preservação dos estoques; o respeito nos grupos de trabalho e nas redes sociais; a prevenção do assédio; e a obrigação das lideranças de agir diante de violações.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA E TÉCNICA

A base normativa deste Código reúne regras próprias das empresas estatais, normas trabalhistas aplicáveis ao vínculo celetista, disposições de proteção da dignidade, da saúde e da segurança no trabalho e instrumentos federais e estaduais de prevenção ao assédio. A indicação dessas normas não transforma automaticamente infrações éticas em sanções trabalhistas: cada consequência dependerá da competência da autoridade, da apuração dos fatos, da legislação incidente e do direito de defesa.

A Lei nº 13.303/2016 constitui o fundamento central deste Código por exigir que as empresas estatais elaborem e divulguem Código de Conduta e Integridade com princípios e valores, orientações sobre prevenção de conflitos de interesses, vedação à fraude e à corrupção, instância responsável, canal de denúncias, proteção contra retaliação, sanções e treinamentos periódicos. As Leis nº 14.457/2022 e nº 14.540/2023 orientam especialmente as medidas de prevenção, acolhimento, apuração, proteção e capacitação relacionadas ao assédio e à violência no trabalho.

1. Constituição da República Federativa do Brasil, especialmente os arts. 1º, III; 5º; 7º, XXII; e 37, caput;
2. Decreto-Lei nº 5.452/1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente as normas sobre compatibilidade das atividades com a condição pessoal do empregado, alteração contratual, deveres de segurança, justa causa, rescisão indireta e demais consequências trabalhistas;
3. Lei nº 13.303/2016 - Estatuto Jurídico das Empresas Estatais, especialmente o art. 9º, § 1º, sobre Código de Conduta e Integridade;
4. Lei nº 12.846/2013 - responsabilização por atos contra a Administração Pública;
5. Lei nº 12.527/2011 - Lei de Acesso à Informação;
6. Lei nº 13.460/2017 - direitos dos usuários dos serviços públicos;
7. Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais;
8. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, especialmente o art. 23, que determina às organizações obrigadas a constituir CIPA a inclusão de regras contra o assédio sexual e outras formas de violência, a criação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, a adoção de medidas de responsabilização e a realização periódica de capacitação;
9. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual, aos crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito da Administração Pública direta e indireta, com diretrizes de prevenção, capacitação, acolhimento, sigilo, encaminhamento e apuração;
10. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que inseriu o art. 216-A no Código Penal e tipificou o crime de assédio sexual, e Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018, que inseriu o art. 215-A e tipificou a importunação sexual, sem prejuízo de outros crimes que possam decorrer da conduta;
11. Lei nº 9.029/1995 - proibição de práticas discriminatórias no trabalho;
12. Lei Complementar Estadual nº 377, de 31 de dezembro de 2020, que alterou a Lei Complementar Estadual nº 39/1993 para proibir e prever consequências à prática de assédio moral no serviço público estadual, utilizada neste Código como referência normativa estadual, sem transposição automática de penalidades estatutárias aos empregados celetistas da CAGEACRE;

13. Decreto Estadual nº 11.539, de 28 de agosto de 2024, que instituiu o Programa Não se Cale no Estado do Acre, com ações de conscientização, prevenção, canais seguros e confidenciais, apoio às vítimas e capacitação sobre assédio moral e sexual;
14. Estatuto Social, Regimento Interno, Planejamento Estratégico 2026-2029, Plano Estratégico Estruturante 2030, Relatório de Gestão 2025 e demais normas internas válidas da CAGEACRE.

NOTA JURÍDICA SOBRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

O assédio moral não possui, no plano federal, um único tipo penal autônomo com essa denominação. A vedação e a responsabilização decorrem, conforme o caso, da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, das regras de reparação por dano extrapatrimonial e responsabilidade civil, das normas internas da empregadora e de eventuais crimes praticados por meio das condutas abusivas. No Acre, a Lei Complementar Estadual nº 377/2020 oferece definição e disciplina específica para o serviço público estatutário; para a CAGEACRE, que possui empregados regidos pela CLT, ela funciona como parâmetro estadual de prevenção, enquanto as sanções trabalhistas deverão seguir a CLT e os normativos próprios.

O assédio sexual é crime quando presentes os requisitos do art. 216-A do Código Penal: constrangimento voltado à obtenção de vantagem ou favorecimento sexual, com prevalecimento de superioridade hierárquica ou ascendência decorrente de emprego, cargo ou função. O conceito ético adotado pela CAGEACRE é mais amplo para fins preventivos e pode alcançar comportamentos sexuais indesejados que criem ambiente hostil, ainda que não preencham todos os elementos do crime. Atos libidinosos praticados sem anuência também podem configurar importunação sexual, nos termos do art. 215-A do Código Penal.

O Decreto Estadual nº 11.539/2024 e as Leis Federais nº 14.457/2022 e nº 14.540/2023 orientam a Companhia a manter regras claras, canais protegidos, tratamento reservado das denúncias, ações educativas, capacitação das lideranças e medidas contra retaliação.

SUMÁRIO

TÍTULO I - Disposições preliminares, finalidade e abrangência.....6
TÍTULO II - Identidade, missão, visão, princípios e valores.....8
TÍTULO III - Direitos e garantias no ambiente de trabalho.....9
TÍTULO IV - Deveres gerais e responsabilidades éticas.....10
TÍTULO V - Responsabilidades das lideranças e chefias.....12
TÍTULO VI - Adequação funcional, lotação, competências e desenvolvimento profissional....13
TÍTULO VII - Convivência, respeito e organização do ambiente de trabalho.....15
TÍTULO VIII - Prevenção e enfrentamento ao assédio moral e à violência no trabalho.....18
TÍTULO IX - Prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e às violações da dignidade sexual 20
TÍTULO X - Igualdade, não discriminação e valorização das pessoas.....22
TÍTULO XI - Redes sociais, grupos de trabalho, comunicação digital e uso de dispositivos 23
TÍTULO XII - Relações com produtores, usuários, fornecedores, parceiros e agentes públicos 25
TÍTULO XIII - Conflito de interesses, nepotismo, brindes, hospitalidades e neutralidade institucional.....27
TÍTULO XIV - Integridade operacional na armazenagem, secagem, beneficiamento e controle de estoques..... 29
TÍTULO XV - Proteção do patrimônio, recursos, veículos, equipamentos e instalações……31
TÍTULO XVI - Segurança, saúde, meio ambiente e prevenção de acidentes.....32
TÍTULO XVII - Informação, dados, documentos, transparência e comunicação institucional33
TÍTULO XVIII - Comunicação de irregularidades, canais de denúncia e proteção contra retaliação..... 34
TÍTULO XIX - Comissão de Ética, apuração, medidas e consequências.....35
TÍTULO XX - Capacitação, monitoramento e disposições finais.....41
ANEXOS - Termos, declarações, exemplos e matriz de riscos éticos.....43

TÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES, FINALIDADE E ABRANGÊNCIA

CAPÍTULO I - DA FINALIDADE

Art. 1º Este Código estabelece princípios, valores, direitos, deveres, padrões de conduta e mecanismos de prevenção e tratamento de riscos éticos aplicáveis no âmbito da CAGEACRE.

Art. 2º São finalidades deste Código:

I - orientar decisões e comportamentos de acordo com o interesse público;

II - fortalecer a cultura de ética, integridade, respeito, segurança e responsabilidade;

III - prevenir corrupção, fraude, favorecimento, conflito de interesses, assédio, discriminação, desvio de recursos e manipulação de informações;

IV - proteger as pessoas, o patrimônio, os estoques, os dados, a reputação e a continuidade operacional da Companhia;

V - oferecer critérios para identificar e comunicar irregularidades e para responsabilizar condutas, com respeito ao devido processo;

VI - contribuir para a confiança dos empregados, produtores, usuários, fornecedores, parceiros, acionistas, órgãos de controle e sociedade.

Art. 3º A observância deste Código constitui condição de atuação em nome, nas dependências ou no interesse da CAGEACRE, sem prejuízo das obrigações previstas na legislação, nos contratos, no Estatuto Social, no Regimento Interno, nos manuais técnicos e nas normas de segurança.

CAPÍTULO II - DA ABRANGÊNCIA

Art. 4º Este Código aplica-se, no que couber, aos:

I - membros da Diretoria, dos órgãos societários e das instâncias de governança;

II - empregados do quadro permanente, empregados designados para funções de confiança, ocupantes de cargos em comissão, cedidos e requisitados;

III - aprendizes, estagiários, residentes, bolsistas e voluntários;

IV - trabalhadores terceirizados e prestadores de serviços que atuem nas dependências ou em nome da Companhia;

V - consultores, representantes, mandatários e demais pessoas que pratiquem atos em nome ou no interesse da CAGEACRE;

VI - fornecedores, contratados, parceiros e convenentes, nos limites das cláusulas contratuais e dos compromissos de integridade assumidos.

Art. 5º A aplicação deste Código alcança condutas praticadas:

I - na sede, unidades armazenadoras, Mercado dos Colonos, obras, depósitos, veículos e demais instalações;

II - em viagens, treinamentos, reuniões, eventos, feiras, confraternizações e missões relacionadas ao trabalho;

III - em trabalho remoto ou por meio de telefone, correio eletrônico, aplicativos de mensagens, redes sociais e sistemas corporativos;

IV - fora do local e do horário de trabalho, quando houver vínculo relevante com a função, uso do nome da Companhia, exposição de informação institucional ou repercussão grave sobre a relação de trabalho e a reputação da CAGEACRE.

Art. 6º Nenhuma posição hierárquica, vínculo político, tempo de serviço, relação pessoal, função de confiança ou resultado operacional autoriza descumprir este Código.

CAPÍTULO III - DAS DEFINIÇÕES

Art. 7º Para fins deste Código, considera-se:

I - agente da CAGEACRE: qualquer pessoa abrangida pelo art. 4º;

II - alta administração: os dirigentes máximos e membros das instâncias superiores de governança;

III - liderança ou chefia: quem exerce direção, coordenação, supervisão, gerência, subgerência, chefia ou fiscalização de equipe;

IV - usuário: produtor, cooperativa, associação, empresa, órgão público ou pessoa que utilize, solicite ou seja afetada pelos serviços da Companhia;

V - conflito de interesses: situação em que interesse privado possa influenciar, parecer influenciar ou comprometer decisão ou atuação imparcial;

VI - informação privilegiada: informação relevante, ainda não pública, obtida em razão do trabalho e capaz de gerar vantagem, prejuízo ou interferência indevida;

VII - retaliação: qualquer ato prejudicial, ameaça, perseguição, isolamento, retirada injustificada de atribuições, alteração abusiva de lotação, avaliação negativa ou outro tratamento desfavorável motivado por denúncia, testemunho ou colaboração de boa-fé;

VIII - integridade operacional: correção, rastreabilidade, segurança e confiabilidade de todas as etapas de recepção, pesagem, amostragem, classificação, limpeza, secagem, beneficiamento, armazenagem, movimentação, inventário, faturamento e expedição.

IX - adequação funcional: compatibilidade razoável entre atribuições, formação, experiência, competências, habilitações, condições pessoais, requisitos de segurança e necessidades institucionais;

X - desvio funcional: atribuição habitual e predominante de tarefas substancialmente estranhas ao vínculo, emprego, função ou designação regular, em desconformidade com a legislação, o contrato, os normativos internos ou os requisitos profissionais aplicáveis.

TÍTULO II - IDENTIDADE, MISSÃO, VISÃO, PRINCÍPIOS E VALORES

Art. 8º A missão da CAGEACRE é garantir soluções logísticas eficientes e seguras para o armazenamento, a conservação e a movimentação de grãos, promovendo o desenvolvimento rural, a geração de renda e a segurança alimentar do Estado do Acre.

Art. 9º A visão institucional é ser referência regional em infraestrutura, tecnologia e gestão de armazenagem, consolidando-se como agente estratégico da segurança alimentar e do fortalecimento da agricultura acreana até 2030.

Art. 10. São valores institucionais da CAGEACRE:

I - compromisso social;

II - transparência;

III - segurança alimentar;

IV - excelência operacional;

V - sustentabilidade;

VI - valorização das pessoas;

VII - integridade.

Art. 11. A conduta dos agentes da CAGEACRE será orientada pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, honestidade, boa-fé, responsabilidade, equidade, segurança, prevenção, respeito à dignidade humana, prestação de contas e prevalência do interesse público.

Art. 12. A decisão eticamente adequada é aquela que, além de formalmente legal, é justificável, imparcial, transparente, proporcional, segura, tecnicamente fundamentada e compatível com os objetivos da Companhia.

Art. 13. Na dúvida sobre a conduta correta, o agente deverá interromper a decisão, buscar orientação da chefia, da Comissão de Ética, do Controle Interno, da Assessoria Jurídica ou da unidade competente e registrar a consulta quando o risco for relevante.

TÍTULO III - DIREITOS E GARANTIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Art. 14. Toda pessoa abrangida por este Código tem direito a tratamento digno, respeitoso, profissional e livre de assédio, discriminação, intimidação, perseguição ou violência.

Art. 15. São direitos no ambiente de trabalho:

I - trabalhar em condições seguras e adequadas, com acesso aos equipamentos, informações e orientações necessários;

II - receber instruções claras, compatíveis com a função e com as normas de segurança;

III - manifestar opinião técnica e discordância fundamentada, sem sofrer retaliação;

IV - receber feedback profissional, respeitoso, objetivo e baseado em fatos;

V - ter preservados a intimidade, a honra, a imagem, os dados pessoais e as informações de saúde;

VI - acessar capacitações e oportunidades de desenvolvimento de acordo com critérios transparentes e institucionais;

VII - comunicar irregularidades de boa-fé e ter sua identidade protegida nos limites da lei;

VIII - ser ouvido em procedimento que possa afetar seus direitos, com contraditório, ampla defesa e decisão fundamentada.

IX - receber tratamento isonômico nos processos de avaliação, reconhecimento, desenvolvimento, seleção interna, designação e progressão, quando existentes, mediante critérios previamente definidos e possibilidade de consultar os registros individuais, preservados os dados de terceiros e os sigilos legais;

X - apresentar ideias, críticas técnicas, dúvidas e propostas de melhoria por meios profissionais, sem censura indevida ou represália, assumindo responsabilidade pelo conteúdo e pela forma da manifestação;

XI - ter seus dados pessoais, familiares, funcionais e de saúde tratados apenas por pessoas autorizadas, para finalidade legítima, com acesso limitado e observância da legislação de proteção de dados.

Art. 16. O respeito à hierarquia não elimina o direito de recusar ordem manifestamente ilegal, insegura, discriminatória ou alheia às atribuições, devendo o agente registrar a situação e comunicar a autoridade competente.

Art. 17. Nenhuma pessoa será prejudicada por procurar a Ouvidoria, a Comissão de Ética, o Controle Interno, o setor de Recursos Humanos, a Assessoria Jurídica, a CIPA ou órgãos externos competentes.

Art. 18. Os direitos previstos neste Título não afastam o dever de cumprir atribuições, horários, normas de desempenho, controles legítimos, orientações técnicas e medidas disciplinares regularmente aplicadas.

TÍTULO IV - DEVERES GERAIS E RESPONSABILIDADES ÉTICAS

Art. 19. São deveres gerais de todos os agentes da CAGEACRE:

I - atuar com honestidade, zelo, competência, cortesia, pontualidade e responsabilidade;

II - cumprir a legislação, os normativos internos, os manuais operacionais e as regras de segurança;

III - preservar a qualidade, a confiabilidade e a rastreabilidade dos serviços e registros;

IV - utilizar recursos públicos exclusivamente para finalidades institucionais;

V - prestar contas de atos, recursos, produtos, documentos e decisões sob sua responsabilidade;

VI - tratar todas as pessoas com urbanidade, sem favorecimento ou preconceito;

VII - comunicar imediatamente riscos, acidentes, perdas, falhas, fraudes, assédio, conflitos de interesses e demais irregularidades;

VIII - cooperar com auditorias, fiscalizações, inventários, apurações e ações de controle;

IX - preservar o sigilo das informações protegidas e assegurar transparência às informações públicas;

X - manter atualizados os registros funcionais e declarações exigidas.

XI - cumprir a jornada, os horários e os compromissos assumidos, registrando e comunicando ausências, atrasos e impedimentos pelos canais definidos pela Companhia;

XII - acompanhar as mudanças legais, técnicas e procedimentais que afetem suas atribuições e solicitar orientação quando houver dúvida sobre a regra aplicável;

XIII - multiplicar aprendizados relevantes adquiridos em cursos, treinamentos e experiências de trabalho, favorecendo a continuidade, a padronização e a evolução dos processos;

XIV - recusar e reportar qualquer tentativa de interferência que busque favorecimento, vantagem indevida, ocultação de fato, manipulação de registro ou afastamento injustificado dos procedimentos institucionais;

XV - manter sob sua responsabilidade ambiente, documentos, materiais, ferramentas e equipamentos em condições de ordem, conservação e uso seguro;

XVI - observar as exigências de identificação, uniforme, vestimenta e equipamentos de proteção vinculadas à função e à segurança, sem admitir regras discriminatórias ou constrangedoras;

XVII - utilizar autoridade, acessos, credenciais e poderes funcionais somente na medida necessária ao serviço, sendo proibido empregá-los para intimidar, perseguir, favorecer pessoas ou satisfazer interesse privado.

Art. 20. É dever do agente corrigir erro de sua responsabilidade assim que identificado, comunicar os impactos e colaborar para reduzir prejuízos, sendo vedada a ocultação, alteração de registros ou atribuição indevida de culpa a terceiros.

Art. 21. A lealdade institucional significa compromisso com a missão, a legalidade e o interesse público, não significando silêncio diante de irregularidade nem obediência a ordem ilícita.

Art. 22. A crítica profissional deverá ser dirigida ao fato, processo ou decisão, apresentada em canal adequado, com respeito, fundamentação e proposta de melhoria, sem ataques pessoais, exposição vexatória ou desqualificação de colegas.

Art. 23. É vedado utilizar cargo, função, acesso, influência, uniforme, veículo, instalação, nome ou imagem da CAGEACRE para obter benefício particular, constranger alguém, promover interesse político ou favorecer terceiros.

Art. 24. O agente que representar a Companhia em reunião, evento, entrevista, visita técnica ou missão deverá agir com preparo, precisão, sobriedade e respeito, limitando-se às informações que esteja autorizado a prestar.

Parágrafo único. Recebida convocação oficial para relatar fatos conhecidos no trabalho, o agente poderá cientificar a Assessoria Jurídica ou a autoridade interna competente para receber orientação institucional, desde que essa comunicação não impeça o atendimento da convocação, não interfira na independência do depoimento e não viole sigilo previsto em lei.

Art. 25. A obrigação ética inclui evitar situações que possam gerar aparência razoável de favorecimento, parcialidade, impropriedade ou conflito de interesses, ainda que não haja vantagem efetiva.

TÍTULO V - RESPONSABILIDADES DAS LIDERANÇAS E CHEFIAS

Art. 26. As lideranças devem ser exemplo de conduta, cumprir e fazer cumprir este Código, promover ambiente seguro e respeitoso e agir prontamente diante de indícios de violação.

Art. 27. Compete às chefias:

I - distribuir atividades por critérios técnicos, razoáveis e transparentes;

II - orientar expectativas, prioridades, prazos e padrões de qualidade;

III - fornecer feedback individual, respeitoso e reservado quando tratar de falhas pessoais;

IV - prevenir sobrecarga injustificada, isolamento, exposição vexatória e tratamento desigual;

V - mediar conflitos iniciais quando possível, sem desencorajar denúncias nem obrigar vítimas a confrontar suposto agressor;

VI - interromper condutas desrespeitosas ou inseguras no momento em que ocorrerem;

VII - registrar fatos relevantes e encaminhá-los à instância competente;

VIII - preservar provas, sigilo e integridade das pessoas envolvidas;

IX - adotar medidas administrativas imediatas de proteção, dentro de sua competência, sem antecipar culpa ou substituir o devido processo;

X - acompanhar o cumprimento de orientações e medidas corretivas.

Art. 28. A chefia que presenciar ou tomar conhecimento de ofensa, assédio, discriminação, risco grave, fraude ou outra violação não poderá ignorar, minimizar, ridicularizar a vítima, aconselhar silêncio ou tratar o fato como mero problema pessoal quando houver repercussão no trabalho.

Art. 29. A omissão deliberada da liderança, a tolerância reiterada a condutas abusivas ou a retaliação contra quem comunica irregularidade constituem violações éticas independentes e podem gerar responsabilização.

Art. 30. A chefia poderá aplicar orientações e medidas de gestão imediatas compatíveis com suas atribuições, mas qualquer penalidade deverá observar competência, proporcionalidade, registro, direito de defesa e procedimento aplicável.

Art. 31. É vedado à liderança:

I - gritar, insultar, ameaçar, humilhar ou ironizar subordinados;

II - utilizar avaliação, escala, férias, lotação, tarefas ou acesso a capacitações como instrumento de perseguição ou favorecimento;

III - exigir atividade manifestamente ilegal ou insegura;

IV - expor erros individuais em grupos, reuniões ou redes sociais para constranger;

V - impedir contato com instâncias de integridade, controle ou denúncia;

VI - ordenar alteração, omissão ou destruição de registro operacional ou administrativo.

Art. 32. O exercício legítimo da gestão - incluindo cobrança respeitosa de resultados, avaliação fundamentada, correção técnica, organização de atividades, alteração motivada de processos e aplicação regular de medidas disciplinares - não configura assédio por si só.

TÍTULO VI - ADEQUAÇÃO FUNCIONAL, LOTAÇÃO, COMPETÊNCIAS E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

CAPÍTULO I - DOS CRITÉRIOS DE DESIGNAÇÃO, LOTAÇÃO E ATRIBUIÇÃO DE ATIVIDADES

Art. 33. A distribuição de atividades, a designação para funções e a definição de lotação deverão conciliar as necessidades institucionais da CAGEACRE com critérios de razoabilidade, eficiência, qualificação, aptidão profissional, segurança, compatibilidade funcional e interesse público.

Art. 34. Sempre que possível e compatível com as necessidades da Companhia, a definição de lotação e de atribuições considerará:

I - formação acadêmica e profissional;

II - experiência e conhecimentos técnicos relacionados à atividade;

III - competências e habilidades demonstradas;

IV - habilitações, registros profissionais, treinamentos e autorizações exigidos;

V - condições de saúde, segurança e ergonomia relacionadas ao trabalho;

VI - perfil profissional e capacidade de adaptação às responsabilidades da unidade;

VII - necessidades administrativas e operacionais da CAGEACRE;

VIII - oportunidades de desenvolvimento e capacitação que permitam melhor aproveitamento da força de trabalho.

Art. 35. A necessidade administrativa de lotação ou movimentação de pessoal não assegura ao empregado ou ocupante de cargo em comissão direito subjetivo de escolher unidade, setor ou função, mas a decisão deverá ser impessoal, justificável e compatível com os requisitos mínimos da atividade, sendo vedada sua utilização como forma de punição informal, perseguição, retaliação, constrangimento ou favorecimento.

Art. 36. A designação para atividade que exija conhecimento técnico, habilitação profissional, autorização específica ou treinamento obrigatório somente poderá ocorrer quando atendidos os requisitos legais, técnicos e de segurança correspondentes.

§ 1º Quando a atividade puder ser desempenhada após capacitação, a CAGEACRE deverá assegurar orientação, treinamento, acompanhamento ou período razoável de adaptação, de acordo com a complexidade e o risco da função.

§ 2º É vedado atribuir atividade para a qual a pessoa não esteja legal ou tecnicamente habilitada quando essa inadequação puder comprometer a integridade física, a segurança de terceiros, a qualidade dos serviços, os estoques, o patrimônio, a confiabilidade dos registros ou a regularidade das operações.

CAPÍTULO II - DOS CARGOS EM COMISSÃO, FUNÇÕES DE CONFIANÇA E COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

Art. 37. A indicação e a manutenção em cargo em comissão ou função de confiança deverão considerar, além da relação de confiança inerente à posição, requisitos mínimos de competência, experiência, capacidade de liderança, conhecimento das responsabilidades e aptidão para o exercício das atribuições.

Art. 38. A condição de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança não autoriza a atribuição de responsabilidade técnica, operacional ou decisória para a qual não estejam presentes os requisitos legais, profissionais ou de segurança aplicáveis.

Art. 39. Identificada lacuna de conhecimento ou habilidade que possa ser desenvolvida, a gestão deverá priorizar, sempre que razoável, orientação, capacitação, acompanhamento, definição de metas de aprendizagem e avaliação posterior da adaptação antes de concluir pela inadequação profissional.

Art. 40. A chefia deverá comunicar de forma clara as atribuições, responsabilidades, limites de autoridade, padrões de desempenho, riscos, controles e procedimentos inerentes à função ou à unidade para a qual a pessoa for designada.

CAPÍTULO III - DA PREVENÇÃO DO DESVIO FUNCIONAL E DO DIREITO DE MANIFESTAÇÃO

Art. 41. A CAGEACRE deverá prevenir situações em que empregado passe a exercer, de forma habitual e predominante, atribuições substancialmente diversas daquelas correspondentes ao seu vínculo, emprego, função ou designação regular, sem fundamento administrativo e jurídico adequado.

Art. 42. A realização eventual de atividade diferente daquela normalmente desempenhada não caracteriza, por si só, desvio funcional quando a tarefa for compatível com a condição pessoal e profissional do empregado, não exigir habilitação inexistente, decorrer de necessidade justificada, não representar alteração contratual prejudicial e não se converter em prática permanente destinada a substituir irregularmente função distinta.

Art. 43. O empregado, o ocupante de função de confiança ou o ocupante de cargo em comissão que identificar incompatibilidade relevante entre as atividades recebidas e sua formação, qualificação, experiência, condição funcional ou requisitos técnicos poderá apresentar manifestação fundamentada à chefia e à área de Gestão de Pessoas.

§ 1º A manifestação deverá ser analisada de forma objetiva, considerando o contrato ou ato de designação, as atribuições formalmente previstas, a qualificação exigida, a capacitação disponível, os riscos envolvidos e as necessidades da Companhia.

§ 2º A apresentação de manifestação de boa-fé não poderá gerar retaliação, exposição vexatória, avaliação punitiva ou tratamento desfavorável.

§ 3º A manifestação não implica automaticamente alteração de lotação ou de atribuições, devendo a decisão administrativa ser fundamentada quando mantida situação contestada por possível incompatibilidade funcional.

Art. 44. É expressamente vedado atribuir função, lotação, escala, tarefa ou responsabilidade incompatível com a finalidade de humilhar, provocar fracasso, forçar pedido de desligamento, retaliar denúncia, punir divergência profissional ou criar artificialmente situação de baixo desempenho.

TÍTULO VII - CONVIVÊNCIA, RESPEITO E ORGANIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO

Art. 45. Todos são responsáveis por preservar ambiente de trabalho profissional, colaborativo, organizado, inclusivo e livre de comportamentos que prejudiquem a dignidade, a concentração, a segurança ou o desempenho coletivo.

Art. 46. Nas relações diárias, devem ser observados:

I - cordialidade no cumprimento e no atendimento;

II - respeito ao espaço, ao tempo e às responsabilidades alheias;

III - linguagem adequada, inclusive em situações de discordância;

IV - escuta sem interrupções abusivas;

V - pontualidade em reuniões e compromissos;

VI - cooperação e compartilhamento responsável de informações;

VII - cuidado com ruídos, conversas, sons e condutas que afetem o ambiente.

Art. 47. São incompatíveis com este Código, ainda que apresentados como brincadeira:

I - apelidos pejorativos, piadas ofensivas, imitações, deboches e comentários depreciativos;

II - fofocas, boatos, insinuações maliciosas e acusações sem fundamento;

III - sarcasmo dirigido a características pessoais, competência, origem, aparência, idade, condição de saúde ou vida privada;

IV - exclusão intencional de comunicações, reuniões ou atividades necessárias ao trabalho;

V - exposição pública de falhas ou conflitos pessoais;

VI - gestos agressivos, bater portas, arremessar objetos ou invadir o espaço físico de outra pessoa.

Art. 48. É vedado praticar, promover ou estimular conduta deliberadamente destinada a atingir de forma injusta a honra, a imagem ou a reputação profissional de outro agente da CAGEACRE, inclusive de empregado subordinado, integrante de equipe ou pessoa cuja atividade dependa de avaliação, manifestação, autorização ou decisão do autor da conduta.

§ 1º Para fins deste artigo, poderão caracterizar violação ética, conforme o contexto e a prova produzida, a divulgação de acusação sabidamente falsa, a fabricação ou distorção intencional de fatos, a disseminação maliciosa de boatos, a exposição vexatória, a desqualificação pessoal ou profissional sem fundamento, a manipulação de informações para prejudicar terceiro e a divulgação de aspectos da vida privada sem pertinência funcional.

§ 2º A prática por chefia, dirigente, ocupante de função de confiança ou pessoa que detenha poder de avaliar, distribuir tarefas, definir escala, lotação, função, acesso, progressão, permanência ou outras condições relevantes de trabalho será considerada circunstância de maior gravidade quando houver abuso da posição, assimetria de poder ou finalidade de perseguição, retaliação ou constrangimento.

§ 3º Não constitui violação deste artigo a comunicação de boa-fé de irregularidade, risco, assédio, discriminação ou descumprimento de norma, a colaboração com auditoria ou apuração, a manifestação em procedimento regularmente instaurado, a avaliação profissional fundamentada, a crítica técnica respeitosa ou o exercício regular de direito, ainda que a informação comunicada venha posteriormente a não ser confirmada.

§ 4º A violação comprovada deste artigo estará sujeita à apuração ética e, conforme a natureza, a gravidade, o dano, a intenção, a reincidência e a posição funcional do responsável, poderá ensejar as medidas éticas, trabalhistas, civis, administrativas ou penais cabíveis, observados o contraditório, a ampla defesa, a competência da autoridade e a proporcionalidade.

Art. 49. É vedado permitir que preferências pessoais, aversões, conflitos particulares, vínculos afetivos, interesses individuais, ressentimentos, rivalidades, conveniências, pressões ou qualquer outra motivação de natureza pessoal interfiram no exercício das atribuições profissionais ou no tratamento dispensado às pessoas.

§ 1º A vedação prevista no caput aplica-se às relações mantidas com:

I - colegas de trabalho, independentemente do nível hierárquico;

II - subordinados e superiores;

III - empregados permanentes, ocupantes de cargos em comissão ou funções de confiança;

IV - trabalhadores terceirizados, estagiários, aprendizes e demais colaboradores;

V - produtores rurais e usuários dos serviços da CAGEACRE;

VI - fornecedores, prestadores de serviços, parceiros e representantes de outras instituições;

VII - qualquer pessoa que se relacione com a Companhia em razão de suas atividades.

§ 2º É especialmente vedado:

I - favorecer pessoa em razão de amizade, proximidade, afinidade pessoal, relacionamento afetivo ou interesse particular;

II - dificultar, atrasar, restringir ou prejudicar atendimento, atividade, processo, acesso a informação ou oportunidade profissional por motivo de antipatia, desavença, ressentimento ou conflito pessoal;

III - utilizar a posição hierárquica para beneficiar pessoas com quem mantenha relação de proximidade ou prejudicar aquelas com quem possua divergência pessoal;

IV - distribuir tarefas, oportunidades, escalas, capacitações, funções, responsabilidades ou benefícios com base em preferências pessoais incompatíveis com critérios profissionais e institucionais;

V - adotar tratamento hostil, depreciativo ou discriminatório em razão de divergência pessoal;

VI - permitir que conflitos externos ou particulares sejam transferidos para o ambiente profissional;

VII - utilizar avaliação de desempenho, manifestações funcionais, decisões administrativas ou poder de gestão com finalidade de vingança, perseguição, favorecimento ou retaliação.

§ 3º As decisões relacionadas à gestão de pessoas, atendimento ao público, distribuição de atividades, lotação, designação de funções, avaliação profissional, fiscalização e demais atos administrativos deverão observar critérios objetivos, impessoais, técnicos e compatíveis com o interesse institucional.

§ 4º Divergências profissionais, técnicas ou administrativas deverão ser tratadas de forma respeitosa e fundamentada, não constituindo, por si sós, perseguição, hostilidade ou infração ética.

§ 5º A utilização comprovada de posição funcional, autoridade ou poder de decisão para perseguir, retaliar, favorecer ou prejudicar pessoa por razões particulares constitui infração ética e

poderá ensejar, conforme a gravidade dos fatos, encaminhamento para responsabilização trabalhista e demais providências cabíveis.

Art. 50. Conversas paralelas, chamadas pessoais, reuniões informais e interações sociais deverão ocorrer com moderação e sem impedir o atendimento, interromper atividades, prejudicar reuniões, criar ruído excessivo ou transferir trabalho injustamente a colegas.

Art. 51. Durante reuniões, capacitações e orientações, é dever manter atenção, evitar conversas paralelas, interrupções desnecessárias e uso de dispositivos que demonstre desrespeito ou comprometa a compreensão das decisões.

Art. 52. Conflitos profissionais deverão ser tratados por diálogo respeitoso, mediação ou canais institucionais, sendo vedados confrontos hostis, ameaças, exposição em grupos e mobilização de colegas para atacar ou isolar uma pessoa.

Art. 53. As diferenças pessoais não podem interferir na cooperação profissional, no compartilhamento de informações, na segurança das operações, no atendimento ao público ou na distribuição de tarefas.

TÍTULO VIII - PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E À VIOLÊNCIA NO TRABALHO

CAPÍTULO I - CONCEITO E ALCANCE

Art. 54. Para fins deste Código, assédio moral é a repetição ou a sistematização de atos, omissões, palavras, gestos ou métodos de gestão abusivos que degradem as condições de trabalho, atinjam a dignidade da pessoa ou provoquem isolamento, desqualificação, medo, constrangimento ou instabilidade profissional e emocional.

§ 1º A interpretação deste artigo considerará a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, a legislação civil, a Lei Complementar Estadual nº 377/2020 e os instrumentos de prevenção e proteção aplicáveis.

§ 2º As consequências previstas para servidores estatutários na Lei Complementar Estadual nº 377/2020 não são aplicadas automaticamente aos empregados da CAGEACRE; eventual medida trabalhista dependerá do regime celetista, da gravidade do fato, da prova produzida e do procedimento interno competente.

Art. 55. A caracterização do assédio moral exige análise do contexto, da frequência, da duração, da relação de poder, da finalidade e dos efeitos sobre a pessoa e o ambiente. Conduta isolada de elevada gravidade poderá constituir violência no trabalho, discriminação, ameaça, ofensa, abuso de autoridade ou outra infração, ainda que não seja classificada como assédio moral reiterado.

Art. 56. A violência e o assédio podem ocorrer de forma:

I - vertical descendente, de superior para subordinado;

II - vertical ascendente, de subordinado ou grupo contra superior;

III - horizontal, entre pessoas de mesma posição;

IV - mista ou coletiva;

V - organizacional, quando práticas de gestão abusivas atingem indistintamente equipes ou grupos;

VI - presencial ou digital, inclusive em grupos de trabalho, e-mails, redes sociais e chamadas.

CAPÍTULO II - CONDUTAS VEDADAS

Art. 57. Podem caracterizar assédio moral, violência no trabalho ou infração ética, conforme o contexto:

I - gritar, xingar, ameaçar, humilhar ou ridicularizar;

II - desqualificar repetidamente a capacidade profissional sem fundamento;

III - atribuir tarefas inúteis, impossíveis, degradantes ou incompatíveis com o cargo para punir ou constranger;

IV - retirar injustificadamente atribuições, informações, instrumentos de trabalho ou acesso necessário;

V - sobrecarregar deliberadamente uma pessoa, enquanto favorece outras sem justificativa;

VI - isolar, ignorar, impedir comunicação ou orientar colegas a não interagir;

VII - divulgar boatos ou informações pessoais para desmoralizar;

VIII - controlar de forma abusiva pausas fisiológicas ou necessidades de saúde;

IX - ameaçar dispensa, perda de função, transferência ou avaliação negativa como meio de intimidação;

X - impor metas manifestamente inatingíveis acompanhadas de ameaça ou penalidade vexatória;

XI - expor rankings, erros, resultados ou avaliações com finalidade de humilhação;

XII - realizar perseguição política, pessoal, religiosa, sindical, racial, de gênero ou por condição de saúde;

XIII - repetir críticas hostis sobre aparência, voz, origem, escolaridade, idade ou vida privada;

XIV - produzir ou compartilhar montagens, memes, áudios ou mensagens para ridicularizar colega;

XV - impedir, dificultar ou punir o exercício regular de direitos trabalhistas.

Art. 58. Não constituem assédio, quando praticados de forma respeitosa, proporcional, motivada e sem perseguição:

I - cobrança legítima de desempenho e cumprimento de prazos;

II - orientação técnica, feedback, avaliação e correção de erro;

III - mudança necessária de tarefa, rotina, horário ou lotação, observadas as normas aplicáveis;

IV - exercício regular do poder diretivo e disciplinar;

V - conflito pontual ou divergência profissional sem abuso;

VI - exigência de cumprimento de normas de segurança, integridade, frequência e produtividade.

Parágrafo único. Mesmo atos de gestão legítimos tornam-se incompatíveis com este Código quando executados por meio de humilhação, ameaça, discriminação, exposição desnecessária ou desvio de finalidade.

CAPÍTULO III - PREVENÇÃO E RESPOSTA

Art. 59. As lideranças deverão acompanhar o clima da equipe, identificar sinais de isolamento, medo, hostilidade, adoecimento ou queda abrupta de desempenho e acionar os setores competentes quando houver indícios de violência ou assédio.

Art. 60. A pessoa que se considere atingida poderá registrar fatos, datas, locais, mensagens, testemunhas e documentos e procurar qualquer canal de acolhimento ou denúncia, sem obrigação de enfrentar diretamente o suposto autor.

Art. 61. A CAGEACRE deverá oferecer acolhimento respeitoso, evitar revitimização, preservar confidencialidade, avaliar medidas de proteção e apurar os fatos com imparcialidade.

Art. 62. É vedado promover conciliação forçada, culpabilizar a pessoa denunciante, exigir prova impossível, revelar sua identidade sem necessidade ou transferi-la como primeira e única resposta, salvo se houver pedido ou medida protetiva justificada.

Art. 63. As ações de prevenção, acolhimento e orientação da CAGEACRE deverão considerar as diretrizes do Programa Não se Cale, instituído pelo Decreto Estadual nº 11.539/2024, especialmente quanto à informação, aos canais seguros, ao apoio às pessoas atingidas e à capacitação de gestores e empregados.

TÍTULO IX - PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL E ÀS VIOLAÇÕES DA DIGNIDADE SEXUAL

CAPÍTULO I - CONCEITOS

Art. 64. Para fins preventivos, éticos e trabalhistas, a CAGEACRE considera assédio sexual qualquer comportamento de conteúdo sexual não solicitado ou não consentido que constranja, intimide, humilhe, pressione, crie ambiente hostil ou vincule vantagem ou prejuízo profissional a interesse sexual.

Art. 65. O assédio sexual pode ocorrer:

I - por chantagem, quando vantagem, manutenção de cargo, escala, promoção, contratação ou outro benefício é condicionado a favorecimento sexual, ou quando há ameaça de prejuízo pela recusa;

II - por intimidação ou ambiente hostil, mediante comportamentos de conotação sexual que ofendam a dignidade ou tornem o trabalho constrangedor, ainda que não exista promessa ou ameaça explícita;

III - entre pessoas de qualquer gênero, posição hierárquica ou vínculo, inclusive por terceiros, usuários, fornecedores ou visitantes.

Art. 66. O crime de assédio sexual está previsto no art. 216-A do Código Penal, incluído pela Lei nº 10.224/2001, e exige que o autor se prevaleça de superioridade hierárquica ou de ascendência decorrente do emprego, cargo ou função para constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual.

§ 1º A prática de ato libidinoso contra alguém, sem sua anuência, com a finalidade de satisfazer desejo sexual próprio ou de terceiro pode configurar importunação sexual, prevista no art. 215-A do Código Penal, incluído pela Lei nº 13.718/2018.

§ 2º Conduta sexual inadequada que não reúna todos os elementos de um crime ainda poderá gerar responsabilização ética, trabalhista, civil ou administrativa.

Art. 67. Uma única conduta grave pode ser suficiente para caracterizar violação da dignidade sexual, assédio por intimidação, importunação sexual ou outra infração, conforme o caso. A ausência de contato físico não afasta a irregularidade.

Art. 68. Consentimento deve ser livre, inequívoco e atual. Silêncio, medo, constrangimento, subordinação, relação de poder, tolerância anterior, vestimenta, amizade ou ausência de reação imediata não significam consentimento.

CAPÍTULO II - CONDUTAS PROIBIDAS

Art. 69. São proibidas, entre outras:

I - propostas, convites ou insistências de natureza sexual após recusa ou demonstração de desconforto;

II - promessas de benefício ou ameaças ligadas a relacionamento ou favorecimento sexual;

III - comentários sobre corpo, aparência, roupa, vida sexual, orientação sexual ou intimidade;

IV - piadas, gestos, sons, apelidos, perguntas ou insinuações de conteúdo sexual;

V - contato físico, aproximação invasiva, bloqueio de passagem ou toque não consentido;

VI - envio ou exibição de imagens, vídeos, figurinhas, áudios, links ou mensagens de conteúdo sexual;

VII - divulgação de rumor, imagem íntima ou informação sobre a vida afetiva ou sexual de alguém;

VIII - perseguição, monitoramento, insistência em caronas, encontros ou comunicação fora do trabalho;

IX - exposição de material pornográfico em dependência, equipamento, rede ou grupo institucional;

X - retaliação pela recusa, denúncia, testemunho ou apoio à vítima.

Art. 70. Brincadeiras de conteúdo sexual, ainda que aceitas por algumas pessoas, não serão toleradas quando criarem constrangimento, exclusão, insegurança ou ambiente incompatível com o trabalho profissional.

Art. 71. Relações afetivas consensuais entre pessoas vinculadas à Companhia pertencem à esfera privada, mas deverão ser comunicadas quando gerarem subordinação direta, participação em decisão funcional, fiscalização, contratação ou outro conflito de interesses.

CAPÍTULO III - ACOLHIMENTO, APURAÇÃO E PROTEÇÃO

Art. 72. Denúncias de assédio sexual deverão receber tratamento prioritário, reservado, acolhedor e livre de julgamento moral.

Art. 73. A CAGEACRE deverá adotar, conforme o caso, medidas de proteção como reorganização temporária de contato, preservação de escalas, restrição de acesso, apoio psicossocial, orientação jurídica e encaminhamento a autoridades competentes, evitando impor ônus desproporcional à pessoa denunciante.

Art. 74. Serão apuradas eventuais retaliações contra vítimas, denunciantes, testemunhas, profissionais de acolhimento e pessoas que colaborem com a investigação.

Art. 75. A apuração interna não impede comunicação à autoridade policial, Ministério Público, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho ou outro órgão competente, nem depende de prévia conclusão administrativa.

Art. 76. Em observância à Lei nº 14.457/2022, a Companhia deverá manter regras internas amplamente divulgadas, procedimentos de recebimento e acompanhamento de denúncias, integração do tema às atividades da CIPA e ações de capacitação sobre assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, com a periodicidade legal aplicável.

Art. 77. Em observância à Lei nº 14.540/2023, o tratamento das situações relacionadas à dignidade sexual deverá priorizar prevenção, acolhimento, sigilo, orientação, encaminhamento responsável, proteção contra retaliação e apuração com respeito ao contraditório e à ampla defesa.

TÍTULO X - IGUALDADE, NÃO DISCRIMINAÇÃO E VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

Art. 78. A CAGEACRE assegura igualdade de respeito e oportunidade e repudia discriminação por raça, cor, etnia, origem, sexo, gênero, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, condição de saúde, estado civil, gravidez, religião, convicção, opinião, situação econômica, vínculo funcional ou qualquer outro fator pessoal.

Art. 79. É vedado:

I - utilizar critérios pessoais ou discriminatórios em seleção, lotação, escala, capacitação, avaliação, promoção ou distribuição de tarefas;

II - praticar piadas, comentários, imitações ou perguntas invasivas sobre características protegidas;

III - recusar adaptação razoável a pessoa com deficiência ou necessidade comprovada, quando viável;

IV - desqualificar ou excluir pessoa em razão de licença, gravidez, maternidade, paternidade, tratamento de saúde ou responsabilidade familiar;

V - promover constrangimento relacionado a cabelo, vestimenta cultural, sotaque, religião ou identidade pessoal.

Art. 80. A linguagem institucional deverá ser respeitosa e acessível, sem expressões ofensivas ou estereótipos, preservado o tratamento pelo nome e pela forma de identificação legitimamente utilizada pela pessoa.

Art. 81. A liberdade religiosa e de consciência será respeitada, sendo vedado impor práticas, constranger, ridicularizar ou utilizar a posição funcional para converter, pressionar ou excluir.

Art. 82. A promoção da diversidade não autoriza tratamento privilegiado arbitrário, devendo políticas de inclusão observar critérios legais, objetivos e transparentes.

TÍTULO XI - REDES SOCIAIS, GRUPOS DE TRABALHO, COMUNICAÇÃO DIGITAL E USO DE DISPOSITIVOS

CAPÍTULO I - REDES SOCIAIS E MANIFESTAÇÕES PÚBLICAS

Art. 83. O agente possui liberdade de expressão, mas deverá distinguir opinião pessoal de manifestação institucional e observar os deveres de sigilo, respeito, lealdade, proteção de dados e preservação da imagem de colegas e usuários.

Art. 84. É vedado nas redes sociais ou em qualquer meio digital:

I - apresentar opinião pessoal como posição oficial sem autorização;

II - divulgar documentos, dados, imagens, gravações, ocorrências, estoques, vulnerabilidades, contratos ou informações internas protegidas;

III - ofender, ridicularizar, ameaçar, expor ou perseguir colega, usuário, fornecedor ou gestor;

IV - compartilhar conteúdo discriminatório, sexual, violento, falso ou incompatível com a dignidade da função;

V - utilizar logomarca, uniforme, instalação ou imagem da Companhia para propaganda particular, partidária ou comercial sem autorização;

VI - promover campanha de ataque, boato, indireta ou constrangimento relacionada ao ambiente de trabalho.

Art. 85. A vedação à divulgação pública de informação protegida não impede o encaminhamento de provas e irregularidades aos canais internos e externos legalmente competentes.

CAPÍTULO II - GRUPOS INSTITUCIONAIS E APLICATIVOS DE MENSAGEM

Art. 86. Grupos institucionais de mensagens destinam-se às atividades de trabalho e deverão observar objetividade, respeito, pertinência temática, horários razoáveis e proteção das informações.

Art. 87. Nos grupos de trabalho é vedado:

I - fazer cobranças humilhantes, ironias, ataques, exposição de erro individual ou discussão hostil;

II - enviar conteúdo pornográfico, discriminatório, partidário, religioso proselitista, comercial, corrente ou notícia sabidamente falsa;

III - publicar dados pessoais, documentos ou imagens sem necessidade e autorização;

IV - excluir deliberadamente pessoa que necessite das informações para trabalhar;

V - usar o grupo para pressionar posicionamento político, pessoal ou religioso;

VI - realizar chamadas, marcações ou mensagens repetitivas fora do horário, salvo urgência real ou regime de plantão.

Art. 88. Desentendimentos pessoais não deverão ser discutidos em grupos coletivos. A chefia deverá interromper a exposição e orientar tratamento reservado ou encaminhamento ao canal adequado.

CAPÍTULO III - CELULARES, ÁUDIO, FONES E EQUIPAMENTOS PESSOAIS

Art. 89. O uso de celular pessoal durante a jornada deverá ser moderado, compatível com as atividades e sem prejuízo do atendimento, da produtividade, da concentração, da segurança ou do respeito aos colegas.

Art. 90. É vedado reproduzir música, vídeo, áudio, jogo, chamada em viva-voz ou outro conteúdo em volume audível que perturbe o ambiente de trabalho. Quando permitido, deverá ser utilizado fone de ouvido em volume seguro.

Art. 91. O uso de fones de ouvido é proibido ou restrito em áreas operacionais, durante condução de veículos, operação de máquinas, circulação próxima a equipamentos, carga e descarga, expurgo, secagem, manutenção e situações em que reduza a percepção de alarmes, orientações ou riscos.

Art. 92. Chamadas particulares prolongadas, gravações não autorizadas de terceiros, jogos e uso contínuo de redes sociais durante o expediente são incompatíveis com este Código quando interferirem nas obrigações ou no ambiente coletivo.

Art. 93. A chefia deverá orientar e, em caso de repetição, registrar e encaminhar o descumprimento das regras deste Capítulo para adoção de medida proporcional, vedadas exposição pública e punição arbitrária.

TÍTULO XII - RELAÇÕES COM PRODUTORES, USUÁRIOS, FORNECEDORES, PARCEIROS E AGENTES PÚBLICOS

CAPÍTULO I - PRODUTORES E USUÁRIOS

Art. 94. O atendimento aos produtores e demais usuários deverá ser imparcial, acessível, respeitoso, eficiente, transparente e baseado em critérios técnicos, tarifas, capacidades, filas e procedimentos oficialmente definidos.

Art. 95. É vedado:

I - favorecer ou prejudicar usuário por vínculo pessoal, político, econômico ou familiar;

II - alterar prioridade, pesagem, classificação, tarifa, prazo, capacidade ou registro para beneficiar alguém;

III - exigir ou aceitar pagamento, presente, produto, comissão ou vantagem além dos valores oficiais;

IV - prometer serviço, capacidade ou condição que não esteja autorizada;

V - tratar com desrespeito, ocultar informação essencial ou dificultar reclamação;

VI - utilizar dados de produtores para finalidade particular ou comercial.

Art. 96. Informações sobre serviços, tarifas, requisitos, riscos, prazos e limitações deverão ser comunicadas de forma clara, sem promessas enganosas e com registro quando houver impacto operacional ou financeiro.

Parágrafo único. No contato com autoridades, órgãos de controle, entidades públicas, instituições privadas e representantes da sociedade, o agente deverá manter postura profissional, fornecer apenas informações de sua competência e assegurar que solicitações e documentos recebam registro e encaminhamento verificável.

CAPÍTULO II - FORNECEDORES, CONTRATADOS E PARCEIROS

Art. 97. As relações com fornecedores e parceiros observarão legalidade, competitividade, isonomia, segregação de funções, transparência, economicidade, qualidade, segurança e prevenção de conflito de interesses.

Art. 98. O agente envolvido em contratação, pesquisa de preços, elaboração de especificações, julgamento, gestão, fiscalização, recebimento ou pagamento deverá:

I - declarar impedimento ou conflito de interesses;

II - preservar igualdade de acesso às informações;

III - documentar decisões e ocorrências relevantes;

IV - rejeitar pressões, presentes, favores ou contatos informais indevidos;

V - fiscalizar qualidade, prazo, segurança, encargos e obrigações;

VI - comunicar fraude, conluio, sobrepreço, entrega irregular, documento falso ou tentativa de influência.

Art. 99. É vedado direcionar especificação, fracionar indevidamente despesa, antecipar informação privilegiada, facilitar pagamento sem comprovação, omitir falha contratual ou orientar fornecedor a contornar exigência legal.

Art. 100. A cordialidade com fornecedor não poderá criar relação de dependência, promessa, exclusividade informal ou aparência de comprometimento da imparcialidade.

Art. 101. Contratos e instrumentos de parceria deverão, quando cabível, conter cláusulas de integridade, respeito aos direitos humanos, prevenção de assédio, proteção de dados, segurança do trabalho, sustentabilidade e comunicação de irregularidades.

TÍTULO XIII - CONFLITO DE INTERESSES, NEPOTISMO, BRINDES, HOSPITALIDADES E NEUTRALIDADE INSTITUCIONAL

CAPÍTULO I - CONFLITO DE INTERESSES E IMPEDIMENTO

Art. 102. O agente deverá prevenir e declarar situação em que interesse próprio, familiar, profissional, político, econômico ou afetivo possa influenciar ou parecer influenciar sua atuação.

Art. 103. São exemplos de conflito de interesses:

I - participar de decisão que envolva empresa própria, de familiar, sócio, amigo íntimo ou pessoa com relação de inimizade relevante;

II - fiscalizar contrato de pessoa com quem mantenha vínculo privado;

III - prestar serviço privado em área relacionada às atribuições, quando houver risco de uso de informação, clientela ou influência institucional;

IV - utilizar informação sobre safra, capacidade, aquisição, obra, tarifa, estoque ou contrato para ganho particular;

V - intermediar interesse privado perante a Companhia;

VI - contratar, supervisionar, avaliar ou conceder vantagem funcional a pessoa com quem mantenha relação capaz de comprometer a imparcialidade.

VII - atuar em comissão, fiscalização, apuração ou decisão que alcance pessoa com quem mantenha relação familiar, afetiva, de amizade íntima ou de hostilidade manifesta capaz de comprometer a neutralidade;

VIII - intervir em matéria da qual possa obter benefício ou suportar prejuízo, ou na qual tenha exercido papel anterior que comprometa sua independência, inclusive como representante, consultor, perito, testemunha, denunciante ou responsável por ato examinado.

Art. 104. Diante de conflito real, potencial ou aparente, o agente deverá comunicar por escrito, abster-se da decisão e aguardar orientação, sem acessar documentos ou influenciar o processo além do necessário para formalizar o impedimento.

Parágrafo único. A comunicação do impedimento deverá apresentar apenas os elementos necessários para demonstrar o risco de parcialidade, evitando a divulgação excessiva de dados pessoais, e será apreciada pela instância responsável pela matéria.

CAPÍTULO II - NEPOTISMO E FAVORECIMENTO

Art. 105. É proibida prática de nepotismo, nepotismo cruzado ou favorecimento familiar, observada a legislação aplicável e os critérios de qualificação, impessoalidade e transparência.

Art. 106. A relação de parentesco deverá ser declarada quando houver nomeação, contratação, terceirização, subordinação, fiscalização, decisão remuneratória, escala, avaliação, aquisição ou contrato que possa ser influenciado pelo agente.

CAPÍTULO III - BRINDES, PRESENTES, REFEIÇÕES E HOSPITALIDADES

Art. 107. É vedado solicitar, aceitar ou receber dinheiro, comissão, gratificação, produto agrícola, desconto pessoal, empréstimo, serviço, viagem, hospedagem, ingresso, presente ou vantagem de pessoa interessada em decisão ou serviço da Companhia.

Art. 108. Poderão ser aceitos brindes institucionais de baixo valor, sem caráter comercial ou intenção de influência, distribuídos de forma geral e esporádica, conforme limite e procedimento definidos em norma específica.

Art. 109. Convites para evento, refeição, visita técnica, viagem ou hospitalidade custeada por terceiro somente poderão ser aceitos quando houver interesse institucional, autorização formal, transparência, ausência de conflito e inexistência de benefício pessoal indevido.

Art. 110. Vantagem indevida recebida por engano ou sem possibilidade imediata de recusa deverá ser comunicada e devolvida ou destinada conforme orientação da unidade competente, com registro.

CAPÍTULO IV - NEUTRALIDADE POLÍTICA, RELIGIOSA E COMERCIAL

Art. 111. A CAGEACRE respeita convicções pessoais, mas suas estruturas, recursos, veículos, grupos, uniformes e autoridade institucional não poderão ser utilizados para propaganda partidária, religiosa ou comercial particular.

Art. 112. É vedado constranger empregado, terceirizado, produtor ou fornecedor a participar de atividade política, religiosa, sindical ou comercial, contribuir financeiramente, apoiar candidatura ou manifestar posição.

Art. 113. Debates pessoais não deverão interromper o trabalho, criar hostilidade, dividir equipes ou ser apresentados como posição oficial da Companhia.

TÍTULO XIV - INTEGRIDADE OPERACIONAL NA ARMAZENAGEM, SECAGEM, BENEFICIAMENTO E CONTROLE DE ESTOQUES

CAPÍTULO I - PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

Art. 114. A integridade operacional exige que cada etapa seja executada com exatidão, rastreabilidade, segurança, documentação, segregação de funções, respeito às normas técnicas e preservação da qualidade e quantidade dos produtos.

Art. 115. Os registros operacionais deverão refletir fielmente os fatos, inclusive horários, peso, umidade, impurezas, classificação, perdas, descontos, movimentações, responsáveis, equipamentos utilizados, serviços realizados, tarifas e expedição.

Art. 116. Nenhum resultado operacional, interesse de usuário, pressão hierárquica, falha de equipamento ou insuficiência de pessoal autoriza alterar, omitir ou fabricar informação.

CAPÍTULO II - RECEPÇÃO, PESAGEM, AMOSTRAGEM E CLASSIFICAÇÃO

Art. 117. Na recepção, pesagem, amostragem e classificação, é dever:

I - identificar corretamente usuário, veículo, produto, origem, lote e documentos;

II - utilizar equipamento aferido e procedimento padronizado;

III - garantir amostra representativa e preservação quando exigida;

IV - registrar parâmetros e responsáveis;

V - comunicar divergência, suspeita de adulteração, contaminação ou documento irregular;

VI - impedir interferência indevida de produtor, motorista, fornecedor, gestor ou terceiro.

Art. 118. É vedado alterar peso, umidade, impureza, tipo, classificação, desconto ou ordem de atendimento para favorecer ou prejudicar usuário, encobrir perda, reduzir tarifa ou ajustar resultado a interesse externo.

CAPÍTULO III - LIMPEZA, SECAGEM, BENEFICIAMENTO E TRATAMENTO

Art. 119. Os processos de limpeza, secagem, beneficiamento, expurgo e tratamento deverão respeitar parâmetros técnicos, segurança, qualidade, rastreabilidade, uso correto de insumos e proteção ambiental.

Art. 120. É dever registrar interrupção, pane, temperatura inadequada, falha de energia, contaminação, mistura de lotes, perda de qualidade, acidente, consumo anormal ou qualquer evento capaz de afetar produto, equipamento, trabalhador ou faturamento.

Art. 121. É vedado:

I - operar equipamento sem autorização, treinamento ou condição segura;

II - ultrapassar parâmetro técnico para acelerar serviço;

III - utilizar produto químico sem controle, registro, equipamento de proteção ou orientação técnica;

IV - ocultar dano, quebra, contaminação ou perda;

V - desviar subproduto, resíduo, embalagem, combustível ou material decorrente do processo;

VI - emitir cobrança ou atesto por serviço não realizado.

CAPÍTULO IV - ARMAZENAGEM, MOVIMENTAÇÃO, INVENTÁRIO E EXPEDIÇÃO

Art. 122. A armazenagem e movimentação observarão identificação de lotes, compatibilidade, condições ambientais, conservação, controle de pragas, segurança, inventário e documentação de entradas, transferências e saídas.

Art. 123. A expedição somente ocorrerá mediante documento válido, autorização competente, conferência de produto, quantidade, destino, veículo e responsável, sendo vedada liberação por instrução verbal não formalizada.

Art. 124. Divergência de estoque, quebra técnica, perda, avaria, furto, mistura, deterioração ou diferença de medição deverá ser comunicada imediatamente, apurada e registrada de forma transparente, sem compensação informal entre lotes ou usuários.

Art. 125. Inventários deverão ser realizados com independência, documentação e reconciliação entre estoque físico, registros operacionais, documentos fiscais e sistemas, sendo proibido ajustar dado sem justificativa e autorização.

Art. 126. É vedado retirar, emprestar, vender, trocar, doar, consumir ou permitir uso particular de grão, produto, amostra, resíduo, subproduto ou material sob guarda da Companhia, salvo destinação institucional formal e legalmente autorizada.

Art. 127. A pessoa que identificar risco de fraude, manipulação ou desvio deverá preservar registros, não confrontar grupo de forma insegura e comunicar imediatamente aos canais competentes.

TÍTULO XV - PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO, RECURSOS, VEÍCULOS, EQUIPAMENTOS E INSTALAÇÕES

Art. 128. Bens, recursos, instalações e serviços da CAGEACRE destinam-se ao interesse institucional e deverão ser utilizados com economicidade, cuidado, segurança e prestação de contas.

Art. 129. É vedado:

I - utilizar veículo, combustível, máquina, ferramenta, equipamento, mão de obra, material, sistema ou instalação para finalidade particular;

II - retirar bem ou documento sem autorização e registro;

III - emprestar senha, cartão, chave, veículo, equipamento ou acesso a pessoa não autorizada;

IV - ocultar dano, acidente, avaria, consumo anormal ou desaparecimento;

V - alterar identificação patrimonial, placa, medidor, rastreador, hodômetro ou controle de abastecimento;

VI - realizar manutenção, adaptação ou descarte sem competência e documentação;

VII - utilizar equipamentos sucateados ou interditados sem avaliação e autorização técnica.

Art. 130. O uso de veículos observará autorização, finalidade, condutor habilitado, roteiro, segurança, registro de quilometragem, abastecimento, passageiros, carga, manutenção e comunicação de incidentes.

Art. 131. Combustível, lubrificante, peça e serviço de manutenção deverão possuir controle, comprovação e compatibilidade com o veículo ou equipamento indicado.

Art. 132. Cada agente é responsável pela guarda dos bens sob seu uso e deverá devolver equipamentos, chaves, documentos, credenciais e materiais quando solicitado, transferido ou desligado.

Art. 133. O patrimônio histórico, documental, territorial e imobiliário da CAGEACRE deverá ser protegido contra ocupação, uso, cessão, obra, retirada ou alteração sem instrumento formal e competência legal.

TÍTULO XVI - SEGURANÇA, SAÚDE, MEIO AMBIENTE E PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Art. 134. A proteção da vida, da saúde e da integridade física e mental prevalece sobre pressa, meta, redução de custo ou continuidade de operação em condição insegura.

Art. 135. São deveres de todos:

I - utilizar corretamente os equipamentos de proteção individual e coletiva exigidos;

II - participar de treinamentos, diálogos de segurança e exames ocupacionais;

III - respeitar sinalização, bloqueio, capacidade, isolamento e procedimentos de operação;

IV - comunicar risco, defeito, quase acidente, acidente, incêndio, vazamento, intoxicação ou condição insegura;

V - interromper atividade diante de risco grave e iminente e comunicar a chefia;

VI - manter rotas de fuga, extintores, painéis, máquinas e áreas de circulação desobstruídos;

VII - impedir acesso de pessoa não autorizada a áreas de risco.

Art. 136. É vedado ordenar, permitir ou executar trabalho sem EPI obrigatório, sem capacitação, com proteção removida, equipamento interditado, instalação elétrica exposta, ausência de controle de incêndio ou outra condição de risco grave.

Art. 137. O empregado não será punido por interromper de boa-fé atividade diante de risco grave e iminente, sem prejuízo da avaliação posterior dos fatos.

Art. 138. A gestão de produtos químicos, inseticidas, fumigantes e materiais de expurgo deverá observar armazenamento, rotulagem, ficha de segurança, controle de acesso, treinamento, descarte e atendimento a emergência.

Art. 139. É proibido trabalhar sob efeito de álcool ou substância que comprometa segurança, bem como portar arma nas dependências, salvo agente legalmente autorizado em serviço.

Art. 140. A saúde mental integra a segurança do trabalho. Lideranças e equipes deverão prevenir sobrecarga abusiva, assédio, jornadas incompatíveis, isolamento e situações capazes de causar adoecimento.

Art. 141. A CAGEACRE deverá promover manutenção preventiva, adequação das unidades, prevenção e combate a incêndio, inspeção de equipamentos, melhoria ergonômica e fornecimento efetivo de proteção, registrando restrições e prioridades quando a correção não puder ser imediata.

Art. 142. O compromisso ambiental inclui prevenir contaminação, desperdício, emissão indevida, descarte irregular, queima inadequada e uso ineficiente de água, energia, combustíveis e insumos.

TÍTULO XVII - INFORMAÇÃO, DADOS, DOCUMENTOS, TRANSPARÊNCIA E COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 143. Informações e documentos deverão ser produzidos, registrados, classificados, armazenados, compartilhados e eliminados de acordo com finalidade, competência, temporalidade, transparência, sigilo e proteção de dados.

Art. 144. É vedado:

I - inserir, alterar, apagar, ocultar ou destruir dado ou documento para favorecer interesse ou impedir controle;

II - compartilhar senha, usar credencial alheia ou permitir acesso não autorizado;

III - armazenar documento institucional exclusivamente em dispositivo pessoal sem autorização e cópia corporativa;

IV - encaminhar dado pessoal, financeiro, contratual, operacional ou estratégico a destinatário sem necessidade;

V - fotografar, filmar ou divulgar pessoa, documento, tela, estoque, instalação ou vulnerabilidade sem autorização, ressalvada produção de prova para canal competente;

VI - utilizar dado de empregado, produtor ou fornecedor para contato, oferta, perseguição ou interesse particular.

Art. 145. Registros em sistemas corporativos deverão ser individuais, tempestivos e auditáveis, sendo o titular da credencial responsável por sua guarda e por comunicar suspeita de comprometimento.

Art. 146. O tratamento de dados pessoais observará finalidade legítima, necessidade, segurança, acesso restrito e respeito aos direitos do titular, especialmente quanto a dados de saúde, documentos, biometria e informações funcionais.

Art. 147. A transparência será promovida por divulgação ativa, respostas aos pedidos de informação, prestação de contas e linguagem acessível, ressalvados sigilo legal, proteção de dados, segredo comercial e segurança operacional.

Art. 148. Somente porta-voz ou pessoa autorizada poderá emitir manifestação oficial em nome da Companhia. Dúvida ou crise deverá ser encaminhada à área responsável pela comunicação e à alta administração.

Art. 149. A comunicação institucional não poderá omitir deliberadamente fato relevante, divulgar dado falso, manipular imagem, atribuir resultado inexistente ou expor trabalhador e usuário sem necessidade e autorização.

TÍTULO XVIII - COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES, CANAIS DE DENÚNCIA E PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO

Art. 150. Todos têm o dever de comunicar, de boa-fé, indícios de corrupção, fraude, assédio, discriminação, conflito de interesses, risco grave, desvio, falsificação, manipulação de estoque, dano ao patrimônio ou outra violação.

Art. 151. As comunicações poderão ser encaminhadas, conforme o objeto, à Ouvidoria, à plataforma Fala.BR, à Comissão de Ética, ao Controle Interno, ao setor de Recursos Humanos, à Assessoria Jurídica, à CIPA ou à autoridade competente.

Art. 152. O canal deverá admitir manifestação identificada ou anônima, quando tecnicamente possível, e fornecer protocolo e acompanhamento à pessoa identificada, observadas as regras aplicáveis.

Art. 153. A denúncia deverá ser tratada com confidencialidade, necessidade de acesso, imparcialidade, proteção de dados e preservação da reputação de todos os envolvidos.

Art. 154. É proibida qualquer retaliação contra quem, de boa-fé:

I - denuncia ou relata fato;

II - recusa ordem ilegal ou insegura;

III - testemunha ou fornece documento;

IV - acolhe vítima ou participa de apuração;

V - procura órgão de controle, fiscalização ou Justiça.

Art. 155. Retaliação deverá ser apurada com prioridade e poderá resultar em medida protetiva e responsabilização independente da apuração do fato principal.

Art. 156. Denúncia não confirmada não será considerada falsa quando apresentada de boa-fé. Constitui violação a fabricação consciente de fato, prova ou acusação com finalidade de prejudicar.

Art. 157. A pessoa que receba denúncia por engano deverá preservar sigilo e encaminhá-la imediatamente ao canal competente, sem realizar investigação paralela, divulgar o conteúdo ou confrontar envolvidos de modo inseguro.

Art. 158. A CAGEACRE deverá divulgar periodicamente os canais, explicar como registrar manifestação e informar direitos, garantias e limites de confidencialidade.

TÍTULO XIX - COMISSÃO DE ÉTICA, APURAÇÃO, MEDIDAS E CONSEQUÊNCIAS

CAPÍTULO I - COMISSÃO DE ÉTICA

Art. 159. A Comissão de Ética da CAGEACRE será instituída por ato da autoridade competente e atuará com autonomia técnica, imparcialidade, confidencialidade, independência de julgamento e condições adequadas de funcionamento.

Art. 160. A Comissão contará com núcleo deliberativo composto por 5 (cinco) membros titulares com direito a voto e igual número de suplentes, assegurando representação plural das áreas e dos diferentes vínculos presentes na Companhia.

§ 1º O núcleo deliberativo observará a seguinte composição mínima:

I - 3 (três) representantes dos empregados do quadro permanente, procurando contemplar áreas administrativas e operacionais;

II - 2 (dois) representantes de ocupantes de cargos em comissão ou funções de confiança, dos quais pelo menos 1 (um), sempre que possível, deverá possuir experiência em gestão, integridade, controle, recursos humanos, área técnica ou atividade operacional relevante;

III - participação majoritária de mulheres, devendo, sempre que houver candidatas que atendam aos requisitos de qualificação e independência, pelo menos 3 (três) das 5 (cinco) vagas titulares com direito a voto ser ocupadas por mulheres.

§ 2º A composição deverá evitar concentração excessiva de membros subordinados à mesma chefia ou lotados em uma única área, preservando diversidade de perspectivas e independência.

Art. 161. A Comissão contará ainda com 2 (dois) representantes consultivos dos trabalhadores terceirizados que prestem serviços continuados à CAGEACRE, com respectivos suplentes, assegurada participação nas ações preventivas, educativas e de melhoria do ambiente de trabalho.

§ 1º Os representantes consultivos terão direito a voz, mas não participarão da votação de decisões individuais de responsabilização ética ou trabalhista de empregados da CAGEACRE.

§ 2º O representante terceirizado não terá acesso a informação sigilosa que não seja necessária à sua participação e deverá se afastar de qualquer matéria que envolva diretamente sua empregadora, seu contrato, sua chefia imediata, interesse pessoal ou situação capaz de comprometer a imparcialidade.

§ 3º Quando manifestação envolver trabalhador terceirizado, a Comissão poderá apurar os aspectos éticos e institucionais de sua competência e encaminhar as conclusões ao gestor ou fiscal do contrato e à empresa empregadora para as providências trabalhistas ou contratuais cabíveis.

Art. 162. Considerando conjuntamente o núcleo deliberativo e a representação consultiva, a composição ampliada da Comissão deverá buscar equilíbrio entre empregados permanentes, ocupantes de cargos em comissão ou funções de confiança e trabalhadores terceirizados, sem transferir a terceiros competência disciplinar própria da CAGEACRE.

Parágrafo único. Na composição ampliada, deverá prevalecer a participação feminina, observados os critérios de qualificação, reputação, independência e disponibilidade exigidos para a função.

Art. 163. A escolha dos membros observará processo interno transparente, com critérios previamente divulgados e designação formal pela autoridade competente.

§ 1º São requisitos para participação no núcleo deliberativo:

I - reputação profissional compatível com a função;

II - histórico de conduta compatível com os valores deste Código;

III - capacidade de atuação imparcial e ausência de conflito de interesses relevante;

IV - disponibilidade para reuniões, capacitações e análise de processos;

V - compromisso formal com confidencialidade e proteção de dados;

VI - capacitação em ética, integridade, regime celetista, assédio moral e sexual, discriminação, acolhimento, proteção de dados e processo justo.

§ 2º O mandato será de 2 (dois) anos, admitida uma recondução, salvo disposição diversa em regulamento aprovado pela autoridade competente.

§ 3º A atuação na Comissão será considerada serviço de relevante interesse institucional e não implicará remuneração adicional, ressalvada previsão legal ou normativa específica.

Art. 164. O membro titular ou consultivo deverá declarar impedimento ou suspeição quando possuir interesse direto ou indireto, vínculo familiar ou afetivo relevante, amizade íntima, inimizade notória, participação anterior nos fatos, relação de subordinação diretamente envolvida ou qualquer circunstância capaz de comprometer sua independência.

§ 1º Reconhecido o impedimento ou a suspeição, o membro será substituído pelo respectivo suplente no caso concreto.

§ 2º É vedada interferência de dirigente, chefia, contratado ou interessado destinada a influenciar a análise, o voto, a recomendação ou o encaminhamento da Comissão.

§ 3º Os membros serão protegidos contra retaliação decorrente do exercício regular de suas atribuições, sem prejuízo da responsabilização por atuação dolosa, quebra de sigilo ou abuso de função.

Art. 165. Compete à Comissão de Ética:

I - orientar e responder consultas;

II - promover educação ética;

III - receber ou analisar manifestações de sua competência;

IV - realizar juízo de admissibilidade e instrução ética;

V - recomendar medidas preventivas, corretivas e de proteção;

VI - emitir decisões e recomendações fundamentadas;

VII - encaminhar indícios disciplinares, civis ou criminais à autoridade competente;

VIII - monitorar aplicação e atualização deste Código.

IX - receber consultas preventivas de empregados, gestores e unidades sobre dúvidas de conduta, conflito de interesses, impedimento e aplicação deste Código;

X - elaborar relatório anual de atividades, com dados agregados e anonimizados, recomendações de prevenção e informações sobre capacitações, preservados o sigilo e os dados pessoais.

XI - recomendar à Gestão de Pessoas e às chefias avaliação de situações de possível desvio funcional, inadequação de atribuições, lotação retaliatória ou ausência de qualificação mínima, sem substituir as competências administrativas próprias;

XII - promover escuta periódica dos representantes consultivos e considerar riscos éticos que atinjam trabalhadores terceirizados, encaminhando às áreas contratuais e às empresas empregadoras as providências que extrapolem a competência da Comissão.

§ 1º A Comissão não poderá deixar de orientar ou analisar questão ética apenas pela inexistência de regra que descreva literalmente a situação, devendo utilizar os princípios deste Código para fins consultivos, preventivos e de proteção institucional.

§ 2º Nenhuma censura, advertência ética ou recomendação de responsabilização poderá fundamentar-se exclusivamente em analogia, costume ou conceito abstrato. A decisão deverá indicar os fatos comprovados, as normas aplicáveis, o nexo entre a conduta e a violação e as razões de proporcionalidade da medida.

CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS DA APURAÇÃO

Art. 166. A apuração observará legalidade, imparcialidade, presunção de inocência, contraditório, ampla defesa, proporcionalidade, motivação, confidencialidade, duração razoável, proteção contra retaliação e vedação à revitimização.

Art. 167. A pessoa denunciada será informada dos fatos de forma suficiente para defesa, preservadas informações cuja divulgação antecipada possa colocar pessoas em risco ou comprometer diligência, sem impedir o exercício efetivo do contraditório.

Art. 168. A apuração deverá separar acolhimento e proteção da vítima, investigação dos fatos e decisão sobre responsabilidade, evitando prejulgamento e conflito de funções.

Art. 169. A Comissão poderá solicitar documentos, ouvir pessoas, recomendar preservação de registros, requisitar apoio técnico e encaminhar matéria a outra unidade ou órgão quando não tiver competência.

Art. 170. Mediação ou conciliação somente será considerada em conflitos adequados, com consentimento livre e segurança, sendo vedada como requisito para recebimento de denúncia ou em situações de violência, assédio sexual, grave assimetria de poder ou risco de revitimização.

Art. 171. O procedimento detalhado, os prazos e os recursos serão estabelecidos em regulamento aprovado pela autoridade competente, compatível com a CLT, o Estatuto Social e os normativos da Companhia.

§ 1º O regulamento deverá distinguir a apuração ética do procedimento disciplinar trabalhista, definindo competências, fases, comunicações, medidas de proteção, recursos, guarda documental e encaminhamentos.

§ 2º Não haverá limitação automática e abstrata do número de testemunhas ou de outros meios de prova. A autoridade responsável poderá indeferir, mediante decisão fundamentada, diligência manifestamente impertinente, desnecessária, repetitiva ou protelatória.

§ 3º O procedimento deverá evitar formalismo excessivo, investigação paralela, revitimização e exposição pública, sem reduzir o contraditório, a ampla defesa ou a qualidade da apuração.

CAPÍTULO III - MEDIDAS ÉTICAS E OUTRAS CONSEQUÊNCIAS

Art. 172. A violação deste Código poderá ensejar, conforme a gravidade, a reincidência, o dano, a intenção, a posição do agente e a competência da instância responsável:

I - orientação ou recomendação ética;

II - compromisso formal de adequação, correção de conduta e participação em capacitação;

III - advertência ética de caráter reservado, distinta da advertência trabalhista;

IV - censura ética, conforme o regulamento;

V - recomendação de revisão de processo, controle, escala, acesso, designação ou função;

VI - encaminhamento para apuração disciplinar e aplicação das medidas trabalhistas cabíveis;

VII - recomendação de afastamento cautelar de atividade sensível, quando legalmente fundamentado e necessário à proteção das pessoas, das provas, do patrimônio ou das operações;

VIII - rescisão contratual, sanção a fornecedor ou responsabilização de pessoa jurídica, pela autoridade competente;

IX - comunicação a órgãos de controle, Ministério Público, polícia, Justiça ou conselho profissional;

X - responsabilização civil, administrativa e penal, quando cabível.

Art. 173. A Comissão de Ética não aplicará penalidade trabalhista fora de sua competência. Sua decisão poderá produzir orientação, censura ética e recomendação à autoridade competente, conforme regulamento.

§ 1º A advertência ética e a censura ética não se confundem com advertência, suspensão ou outra sanção trabalhista e não produzirão automaticamente efeitos remuneratórios, de promoção, desligamento ou restrição funcional.

§ 2º As medidas trabalhistas serão aplicadas somente pela autoridade competente, observadas a Consolidação das Leis do Trabalho, os instrumentos coletivos, os regulamentos internos, a gravidade e a atualidade da falta, a proporcionalidade, a coerência institucional, a vedação de dupla punição pelo mesmo fato e o direito de defesa.

§ 3º Os registros de apuração e de medidas éticas terão acesso restrito e prazo de conservação definido conforme a finalidade, a legislação trabalhista, as normas arquivísticas e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, vedada sua divulgação ou utilização para finalidade incompatível.

Art. 174. A aplicação de medida considerará:

I - natureza e gravidade da conduta;

II - dano ou risco a pessoas, patrimônio, estoque, serviço e reputação;

III - dolo, culpa, abuso de poder, ocultação ou obstrução;

IV - posição de liderança e dever de exemplo;

V - reincidência;

VI - cooperação, comunicação espontânea, correção e reparação;

VII - proporcionalidade e tratamento isonômico.

Art. 175. A reparação do dano, pedido de desculpas ou retratação poderá ser considerada, mas não extingue automaticamente a responsabilidade, especialmente em caso de assédio, discriminação, fraude, violência ou risco à segurança.

Art. 176. Liderança que deixe de agir, encubra fato, pressione testemunha, destrua prova ou retalie será responsabilizada por conduta própria, independentemente da responsabilidade do autor principal.

CAPÍTULO IV - DAS PROVIDÊNCIAS APÓS A COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO, VIOLÊNCIA, RETALIAÇÃO OU ABUSO DE PODER

Art. 177. Confirmada, no âmbito da apuração interna, a ocorrência de assédio moral, assédio sexual, violência, discriminação, perseguição, retaliação ou abuso de poder, a decisão deverá indicar, além da responsabilidade ética, as providências necessárias para proteção das pessoas, correção do ambiente de trabalho e encaminhamento às instâncias competentes.

Art. 178. Conforme a natureza e a gravidade dos fatos, deverão ser avaliadas, isolada ou cumulativamente:

I - medidas éticas previstas neste Código;

II - encaminhamento à autoridade empregadora para análise de responsabilização trabalhista;

III - avaliação da permanência do responsável em função de confiança, posição de liderança ou cargo em comissão, quando juridicamente cabível;

IV - adoção de medidas de proteção à vítima, ao denunciante e às testemunhas;

V - restrição de contato profissional desnecessário entre as pessoas envolvidas, quando tecnicamente recomendada;

VI - acompanhamento do ambiente de trabalho para prevenir reincidência, isolamento, perseguição ou retaliação;

VII - apuração específica de eventual retaliação posterior à denúncia ou à decisão;

VIII - responsabilização de chefia que, tendo conhecimento e competência para agir, tenha deliberadamente acobertado a conduta, dificultado a denúncia, destruído prova, pressionado testemunha ou se omitido de forma relevante;

IX - comunicação aos órgãos de controle, autoridades policiais, Ministério Público, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho, conselho profissional ou outra autoridade competente, quando houver indícios de ilícito que extrapole a esfera ética ou trabalhista interna;

X - revisão de processos, rotinas, distribuição de autoridade, canais de comunicação, práticas de gestão ou controles que tenham contribuído para a ocorrência;

XI - capacitação extraordinária de gestores ou equipes quando identificada falha de cultura organizacional, liderança, prevenção ou conhecimento das regras.

Art. 179. As medidas de proteção não deverão, como regra, transferir para a vítima o ônus decorrente da conduta praticada.

§ 1º Mudança de setor, jornada, escala, unidade ou atribuições da vítima somente deverá ocorrer quando necessária à sua proteção ou solicitada por ela, sempre que possível, sem perda remuneratória ou prejuízo funcional indevido.

§ 2º Quando a reorganização do trabalho exigir alteração temporária, a decisão deverá ser motivada, proporcional, limitada ao necessário e periodicamente reavaliada.

Art. 180. A prática comprovada por pessoa que exerça chefia, direção, função de confiança ou cargo em comissão será analisada considerando a especial responsabilidade inerente ao poder hierárquico e ao dever de exemplo, podendo justificar, conforme o caso e a competência da autoridade, a retirada da função ou do cargo, sem prejuízo das demais consequências cabíveis.

Art. 181. A conclusão interna não substitui nem impede a atuação das autoridades externas. Quando os fatos puderem configurar crime, ilícito civil, trabalhista, administrativo ou violação profissional, os encaminhamentos serão realizados pela autoridade competente, preservados os direitos das pessoas envolvidas e a independência entre as esferas de responsabilização.

Art. 182. A retaliação praticada após denúncia, depoimento, colaboração, decisão ou aplicação de medida constitui infração autônoma e deverá ser recebida e apurada com prioridade, independentemente do resultado do processo que lhe deu origem.

TÍTULO XX - CAPACITAÇÃO, MONITORAMENTO E DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 183. A CAGEACRE promoverá capacitação periódica, no mínimo anual, sobre este Código e sobre o Programa de Integridade, com conteúdo adaptado às funções administrativas, operacionais e de liderança.

§ 1º A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA, quando constituída, participará das ações preventivas e educativas sobre assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, sem substituir a Ouvidoria, a Comissão de Ética ou as instâncias competentes para acolhimento e apuração.

§ 2º Os registros de frequência das capacitações sobre assédio sexual, crimes contra a dignidade sexual e violência sexual serão mantidos pelo período mínimo previsto na legislação aplicável, inclusive por 5 (cinco) anos quando incidente a Lei nº 14.540/2023.

Art. 184. As capacitações incluirão, conforme o público:

I - prevenção de corrupção e conflito de interesses;

II - assédio moral, assédio sexual, discriminação e respeito;

III - comunicação digital e redes sociais;

IV - contratação, fiscalização e relacionamento com fornecedores;

V - integridade operacional, estoques e rastreabilidade;

VI - segurança do trabalho, EPI, incêndio e produtos químicos;

VII - proteção de dados, segurança da informação e transparência;

VIII - canais de denúncia e proteção contra retaliação.

Art. 185. Novos agentes deverão receber orientação sobre este Código no ingresso e assinar termo de ciência e compromisso.

Parágrafo único. Dirigentes, ocupantes de função de confiança, empregados cedidos, estagiários, aprendizes, terceirizados e demais pessoas abrangidas receberão orientação compatível com o vínculo; fornecedores e parceiros serão cientificados por cláusula, termo ou procedimento de integração, quando cabível.

Art. 186. A efetividade do Código será monitorada por indicadores como capacitação, consultas, denúncias, prazo de tratamento, medidas implementadas, reincidência, clima organizacional, acidentes, divergência de estoques e conformidade contratual, preservado o sigilo.

Art. 187. O Código será revisado periodicamente e sempre que houver mudança legal, organizacional, tecnológica ou operacional relevante, sem reduzir garantias de integridade e proteção.

Art. 188. Dúvidas de interpretação serão submetidas à Comissão de Ética, à Assessoria Jurídica ou à instância competente, conforme a matéria.

Art. 189. Os contratos, termos de parceria, editais, ordens de serviço e atos de designação poderão exigir adesão às regras deste Código e prever consequências pelo descumprimento.

Art. 190. Casos omissos serão decididos à luz dos princípios deste Código, da legislação, do Estatuto Social, do Regimento Interno e das normas aplicáveis, com motivação e respeito à competência.

Parágrafo único. A integração de lacunas pelos princípios éticos servirá à orientação, prevenção e proteção institucional, mas não poderá criar, por si só, justa causa, sanção

trabalhista, infração contratual ou censura ética sem descrição suficiente da conduta, fundamento normativo e decisão motivada.

Art. 191. Este Código entrará em vigor na data definida no ato de aprovação, devendo ser amplamente divulgado e disponibilizado em meio acessível.

ANEXO I - GUIA PRÁTICO DE CONDUTA E RESPOSTA

O quadro a seguir oferece exemplos para facilitar a aplicação cotidiana. A análise de cada caso deverá considerar contexto, intenção, frequência, impacto, relação de poder, provas e normas aplicáveis.

Situação	Conduta esperada	Conduta incompatível / resposta
Colega comete erro em documento	Orientar em particular, corrigir registro e prevenir repetição.	Expor no grupo, ridicularizar, atribuir apelido ou ocultar o erro.
Conversa ou áudio perturba a sala	Solicitar redução do ruído; usar fone onde for seguro; chefia orienta.	Reproduzir áudio sem fone, discutir de forma hostil ou ignorar reclamações recorrentes.
Mensagem ofensiva em grupo de trabalho	Interromper, preservar registro e encaminhar à chefia/Comissão.	Responder com nova ofensa, compartilhar fora do necessário ou omitir-se deliberadamente.
Suspeita de assédio sexual	Acolher, preservar sigilo, orientar canais e adotar proteção.	Culpar a vítima, exigir confronto, divulgar o relato ou aconselhar silêncio.
Fornecedor oferece presente	Recusar, registrar e comunicar quando houver risco de influência.	Aceitar vantagem, desconto pessoal, viagem ou comissão.
Divergência entre estoque físico e sistema	Interromper ajuste, preservar dados, inventariar e comunicar.	Compensar informalmente, alterar sistema ou ocultar perda.
Equipamento sem proteção ou EPI	Paralisar atividade de risco e comunicar manutenção/segurança.	Ordenar continuidade por pressa, meta ou conveniência.
Conflito entre chefe e subordinado	Feedback objetivo, mediação adequada e registro.	Ameaçar, humilhar, retirar tarefa como punição informal ou retaliar denúncia.

ANEXO II - TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

Declaro que recebi, li e compreendi o Código de Ética, Conduta e Integridade da CAGEACRE. Comprometo-me a observar seus princípios, deveres, vedações e canais de comunicação, a participar das capacitações exigidas e a solicitar orientação sempre que tiver dúvida sobre a conduta adequada.

Reconheço que o descumprimento poderá gerar medidas éticas, trabalhistas, contratuais, civis, administrativas e penais, conforme a competência e o devido processo.

Nome completo: _____

Matrícula/Vínculo: _____

Unidade/Setor: _____

Data: ____/____/_____

Assinatura: _____

ANEXO III - DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES, IMPEDIMENTO OU SUSPEIÇÃO

À autoridade/Comissão competente,

Eu, _____, matrícula/vínculo _____, comunico situação real, potencial ou aparente de conflito de interesses, impedimento ou suspeição relacionada ao processo, decisão, contrato, usuário, fornecedor, comissão, apuração ou atividade descrita a seguir:

Descrição objetiva da situação:

_____

_____

_____

( ) interesse próprio, econômico, profissional ou particular;

( ) vínculo com cônjuge, companheiro, parente consanguíneo ou afim;

( ) amizade íntima, vínculo afetivo relevante ou inimizade notória;

( ) participação anterior como representante, consultor, perito, testemunha, denunciante, defensor ou responsável por ato relevante;

( ) relação com fornecedor, contratado, produtor, usuário ou parceiro;

( ) outra circunstância capaz de comprometer ou aparentar comprometer a imparcialidade.

Pessoas, organizações, processos ou contratos relacionados:

_____

_____

_____

Declaro que me absterei de acessar, discutir, instruir, influenciar ou decidir a matéria até orientação formal, ressalvados os atos estritamente necessários para comunicar a situação, preservar a segurança ou cumprir determinação da autoridade competente.

Data: ____/____/_____

Assinatura: _____

Decisão/Orientação da autoridade:

_____

_____

ANEXO IV - MATRIZ DE RISCOS ÉTICOS PRIORITÁRIOS DA CAGEACRE

Área	Risco ético prioritário	Exemplo de controle	Canal/Responsável inicial
Pessoas e liderança	Assédio, discriminação, retaliação e omissão gerencial	Capacitação; registros; acolhimento; apuração imparcial	Chefias, RH, Ouvidoria, Comissão de Ética
Operação	Manipulação de peso, classificação, perdas ou estoque	Segregação; sistema; inventário; trilha de auditoria	Diretoria Operacional, Controle Interno
Segurança	Operação sem EPI ou com equipamento inseguro	Inspeção; bloqueio; treinamento; comunicação de risco	Chefias, CIPA/SST, Diretoria Operacional
Contratações	Favorecimento, direcionamento, atesto indevido	Declaração de conflito; segregação; fiscalização documentada	Licitações, Jurídico, Controle Interno
Patrimônio e frota	Uso particular, desvio de combustível ou bem	Autorização; rastreamento; inventário; conciliação	Patrimônio, Transporte, Controle Interno
Informação	Alteração, vazamento ou acesso indevido	Perfis de acesso; logs; backup; LGPD	TI, encarregado de dados, chefia
Usuários	Favorecimento e cobrança ou benefício indevido	Critérios públicos; registros; canal de reclamação	Unidades, Ouvidoria, Diretoria Operacional

ANEXO V - BASE NORMATIVA E REFERÊNCIAS TÉCNICAS E INSTITUCIONAIS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive as disposições relacionadas à compatibilidade das atividades, alterações contratuais e responsabilização trabalhista.

BRASIL. Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. Estatuto jurídico da empresa pública e da sociedade de economia mista.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Responsabilização por atos contra a Administração Pública.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Lei de Acesso à Informação.

BRASIL. Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017. Direitos dos usuários dos serviços públicos.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Programa Emprega + Mulheres e medidas de prevenção ao assédio e à violência no trabalho.

BRASIL. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais crimes contra a dignidade sexual no âmbito da Administração Pública.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal, especialmente arts. 215-A e 216-A.

ACRE. Lei Complementar nº 377, de 31 de dezembro de 2020. Altera a Lei Complementar nº 39/1993 para proibir e prever consequências à prática de assédio moral no serviço público estadual; utilizada como referência estadual, observada a distinção entre o regime estatutário e o vínculo celetista da CAGEACRE.

ACRE. Decreto nº 11.539, de 28 de agosto de 2024. Institui o Programa Não se Cale para prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

CAGEACRE. Regimento Interno, 2022.

CAGEACRE. Relatório de Gestão - Exercício 2025.

CAGEACRE. Planejamento Estratégico 2026-2029.

CAGEACRE. Plano Estratégico e Estruturante CAGEACRE 2030.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Plano de Integridade da CGU, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Violência e Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas, edição atualizada, 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Violência e Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas, edição atualizada, 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Materiais de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no trabalho.

APROVAÇÃO INSTITUCIONAL

Aprovado pelo órgão competente da Companhia de Armazéns Gerais e Entrepostos do Acre - CAGEACRE, conforme ato nº _____, de ____ de _____ de _____.

_____

Diretor-Presidente

_____

Diretor Administrativo e Financeiro

_____

Diretor Operacional

_____

Representante do órgão societário competente