

ATO ADMINISTRATIVO Nº 0100/2025/EVERESTE

Atualiza o documento institucional “Código de Ética e Normas de Conduta”, no âmbito do Instituto de Tecnologia e Inovação Everest.

O Presidente do **INSTITUTO DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO EVERESTE** – associação civil de direito privado, sem fins lucrativos, de duração indeterminada – André Fabiano Santos Pereira, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, e;

Considerando o disposto nos termos do Art. 39 do Estatuto Social;

Considerando o disposto no Ato Administrativo nº 042/2024/EVERESTE, de 23/02/2024;

RESOLVE:

Art. 1º Atualizar o documento institucional “**CÓDIGO DE ÉTICA E NORMAS DE CONDUTA**”, na forma do anexo único deste Ato, no âmbito do Instituto de Tecnologia e Inovação Everest.

Art. 2º Este ato entra em vigor na data de sua publicação.

Manaus, 16 de abril de 2025.

ANDRE FABIANO
SANTOS
PEREIRA:77147715349

Assinado de forma digital por
ANDRE FABIANO SANTOS
PEREIRA:77147715349
Dados: 2025.04.16 15:24:20
-04'00'

ANDRÉ FABIANO SANTOS PEREIRA

Presidente do Everest

Evereste Sede

Av. Visconde de Porto Alegre, 1680 – Praça 14 de Janeiro
CEP: 69020-130, Manaus – AM | Telefone: (92) 3199-6099
Site Oficial | www.evereste.org.br

Filiais

Evereste Carajás – PA
Evereste São José dos Campos – SP
Evereste Cerrado – DF

Redes Sociais



Certificação



Compromisso



MNL_001 - CÓDIGO DE

ÉTICA E NORMAS DE CONDUTA

2025

PREÂMBULO

As disposições deste preâmbulo detêm forma normativa e são meio adequado de interpretação do Código de Ética e Normas de Conduta do Instituto de Tecnologia e Inovação EVERESTE.

INTRODUÇÃO

O Código de Ética e Normas de Conduta do EVERESTE é uma declaração de princípios relacionados aos direitos e deveres individuais e coletivos, envolvendo colaboradores do EVERESTE e interlocutores com os quais o Instituto mantém relações profissionais. O documento procura indicar formas de aumentar a integração entre seus colaboradores, despertar a consciência de todos sobre valores éticos universais, com base em critérios e convenções formais, e exprimir expectativas do EVERESTE em relação a esses valores.

As orientações aqui presentes oferecem parâmetros à prática do trabalho de todos os colaboradores do EVERESTE, independentemente de sua posição na hierarquia, e tratam de sua conduta na instituição e de suas relações com outras organizações. Elas também fundamentam a imagem do EVERESTE perante a sociedade. O Código de Ética é um instrumento de apoio a decisões, recomenda atitudes para manutenção da confiança da sociedade nos serviços prestados pelo Instituto e traduz o compromisso da instituição com o comportamento ético.

OBJETIVO

Estabelecer diretrizes e padrões éticos a serem observados pela instituição e por seus colaboradores em suas atividades e fixar parâmetros de coerência e consciência entre princípios e ações. O código propõe relações baseadas na justiça, igualdade, honestidade, dignidade, respeito, visibilidade e eficiência no trabalho e reduz a subjetividade de interpretações pessoais sobre esses princípios. Além de fortalecer a imagem do EVERESTE, é um instrumento de integração profissional e de reconhecimento formal dos direitos dos usuários dos serviços do Instituto.

CONDUTA INSTITUCIONAL

O EVERESTE é um Instituto de Pesquisa e Tecnologia da iniciativa privada, especializada em desenvolvimento e execução de projetos inovadores. Atuando na pesquisa e desenvolvimento de novos conceitos, produtos, serviços e soluções tecnológicas, o EVERESTE promove geração de oportunidades e novos negócios.

O EVERESTE atua sob princípios compreensíveis e compartilhados, utilizando todos os meios de comunicação disponíveis para informar seus usuários sobre a conduta institucional e sobre temas relacionados à ciência, tecnologia e inovação.

O Instituto define deveres e direitos de seus colaboradores, propicia igualdade de acesso a oportunidades e valoriza o pluralismo e a diversidade como forma de efetivar o direito à diferença. Para isso, cria condições e ambientes para que as pessoas possam agir em conformidade com seus valores individuais. Assim, procura evitar manifestações de preconceitos e a consequente desvalorização de funções desempenhadas por seus colaboradores.

Em suas relações com instituições governamentais ou não-governamentais, esferas políticas, fornecedores e comunidade, a instituição observa padrões de honestidade e integridade, preserva a privacidade, mantém o profissionalismo e zela pelo cumprimento e o aprimoramento de critérios técnicos para garantia da melhor utilização de seus recursos.

CONDUTA DO COLABORADOR

O trabalho realizado por seus colaboradores pauta-se pelo objetivo previsto na definição da conduta institucional e pelo cuidado em relação aos valores e à imagem da instituição. Em benefício do exercício de suas funções, cada colaborador deve manter comportamento ético, atuar em defesa dos interesses do Instituto e aprimorar seu conhecimento sobre ele, mantendo atitudes que reflitam idoneidade, integridade pessoal e profissional. O emprego ou a função não atribuem, em qualquer hipótese, o direito à arbitrariedade em nenhuma situação.

O EVERESTE e seus colaboradores repudiam manifestações de preconceito racial, cultural, social, religioso, sexual, e de gênero, linguístico ou de qualquer outra natureza, e reafirmam seu compromisso com a diversidade e igualdade.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I- CÓDIGO DE ÉTICA	6
SEÇÃO I- DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	6
SEÇÃO II- DIRETRIZES DE ATUAÇÃO DO EVERESTE	6
CAPÍTULO II-NORMAS DE CONDUTA	9
SEÇÃO I- ASPECTOS GERAIS	9
SEÇÃO II- CONFLITO DE INTERESSES	10
SEÇÃO III- DEVERES DOS COLABORADORES DO EVERESTE	11
SEÇÃO IV- PRESENTES E FAVORES	12
SEÇÃO V- AMBIENTE DE TRABALHO	12
SEÇÃO VI- RELACIONAMENTO INTERNO	13
SEÇÃO VII- BENS E RECURSOS DO INSTITUTO	14
SEÇÃO VIII- SEGURANÇA E TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO	15
SEÇÃO IX- PÚBLICO EXTERNO	15
SEÇÃO X- PROIBIÇÃO DE INTERPOSTOS PARA FRAUDES	16
CAPÍTULO III- CONSELHO DE ÉTICA E CONDUTA	16
SEÇÃO I- DA COMPOSIÇÃO	16
SEÇÃO II- DO FUNCIONAMENTO	17
SEÇÃO III- DAS ATRIBUIÇÕES	17
SEÇÃO IV- DAS COMPETÊNCIAS	18
SEÇÃO V- DOS PROCEDIMENTOS	19
SEÇÃO VI- DAS MEDIDAS DE URGÊNCIA	20
SEÇÃO VII- DAS SANÇÕES	20
SEÇÃO VIII- DOS DEVERES E RESPONSABILIDADES DOS MEMBROS DO CONSELHO	21
SEÇÃO IX- DAS GARANTIAS	21
CAPÍTULO IV- DISPOSIÇÕES FINAIS	21

CAPÍTULO I

CÓDIGO DE ÉTICA

SEÇÃO I- DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. O Código de Ética e as Normas de Conduta do EVERESTE são aplicados a todos os seus colaboradores, neles incluídos:

- I - a Alta Administração – Presidente, Conselheiros e Diretores;
- II - os colaboradores do EVERESTE, sejam eles permanentes ou temporários;
- III - estagiários, aprendizes, dirigentes e empregados de empresas contratadas; e
- IV - aqueles que estejam atuando ou prestando serviços em nome do EVERESTE ou para o EVERESTE.

Parágrafo único. Os colaboradores devem conhecer as normas deste Código, comprometendo-se a cumpri-las integralmente.

SEÇÃO II-DIRETRIZES DE ATUAÇÃO DO EVERESTE

Art. 2º. O EVERESTE adota como diretrizes gerais:

- I - relacionar-se com o poder público e outras instituições de forma imparcial e independentemente das convicções ideológicas dos seus titulares;
- II - não promover apoio institucional a partidos ou candidatos políticos, no Brasil ou em outros países;
- III - considerar os impactos sociais no planejamento de suas atividades, negócios e práticas administrativas; e
- IV - atuar em conformidade com as diretrizes internacionais no que diz respeito à prevenção e combate à corrupção;

Art. 3º. O EVERESTE adota como diretrizes na relação com os colaboradores e demais usuários dos serviços do Instituto:

I - oferecer tratamento digno, cortês, justo e equitativo, respeitando os interesses e os direitos dos colaboradores e demais usuários;

II - oferecer aos colaboradores e usuários orientações e informações claras, confiáveis e oportunas;

III - estimular a comunicação dos colaboradores e usuários com o EVERESTE e considerar suas manifestações no desenvolvimento e melhoria dos serviços prestados, propiciando a convergência de interesses e a consolidação de uma imagem institucional de credibilidade, segurança e competência; e

IV - promover um modelo de relacionamento cooperativo e equilibrado com colaboradores e usuários.

Art. 4º. O EVERESTE adota como diretrizes de atuação quanto aos seus colaboradores:

I - estabelecer diretrizes que favoreçam a objetividade na atividade profissional;

II - promover e orientar mudanças sob o princípio da qualidade e da participação de todos nos resultados obtidos;

III - permitir que os colaboradores do EVERESTE reconheçam a instituição e as mudanças que ela promove e possam ter claro entendimento dos direitos e obrigações de todos no quadro de relações institucionais;

IV - promover o exercício efetivo das relações democráticas dentro da organização;

V - cumprir seus objetivos de forma visível a seus colaboradores e à sociedade;

VI - evitar o clientelismo, o favoritismo e o personalismo nas relações;

VII - manter clareza em relação ao processo de contratação de empregados e de seu desenvolvimento profissional por meio de treinamento, capacitação, saúde e segurança, e também nos casos de rescisão ou extinção do contrato de trabalho;

VIII - apurar possíveis conflitos de interesse;

IX - proteger a confidencialidade de informações;

X - zelar pelo estabelecimento de um ambiente de trabalho digno e saudável, pautando as relações entre superiores hierárquicos, subordinados, pares e colaboradores pelo respeito e pela cordialidade;

XI - repudiar condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza;

XII - respeitar a liberdade de associação sindical e buscar conciliar os interesses do Instituto com os interesses dos empregados e suas entidades representativas de forma transparente, tendo a negociação como prática permanente;

XIII - assegurar a cada empregado o acesso às informações pertinentes à sua privacidade, bem como o sigilo destas informações, ressalvados os casos previstos em lei; e

XIV - valorizar o diálogo, mantendo canais aptos a recepcionar e processar dúvidas, denúncias, reclamações e sugestões, bem como garantir o anonimato dos autores destas manifestações.

Art. 5º. O EVERESTE adota como diretrizes na seleção e relacionamento junto a seus fornecedores e prestadores de serviços:

I - adotar critérios de seleção, contratação e avaliação, de forma imparcial e transparente, que permitam pluralidade e concorrência entre fornecedores;

II - requerer, no relacionamento com fornecedores, resguardadas as limitações legais:

a) o cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal;

b) o cumprimento da legislação e das regulamentações relativas à prevenção e ao combate à corrupção;

c) a não utilização de trabalho infantil ou escravo;

d) a adoção de boas práticas de preservação ambiental; e

e) a não adoção de prática de atos de corrupção contra governos, administração pública, brasileira ou estrangeira, em qualquer uma de suas esferas

III - requerer das empresas fornecedoras de serviços que seus empregados, enquanto prestarem serviços para o EVERESTE, sejam orientados a respeitar as diretrizes deste Código de Ética.

Art. 6º. O EVERESTE adota como diretrizes de atuação junto a seus Parceiros:

I - considerar os impactos sociais na realização de parcerias, convênios, protocolos de intenções e de cooperação com entidades externas, privadas ou públicas; e

II - estabelecer parcerias que assegurem os mesmos valores de integridade, ética, idoneidade e respeito à comunidade e ao meio ambiente.

Art. 7º. O EVERESTE adota como diretrizes de atuação junto aos Órgãos de Fiscalização:

I - trabalhar em conformidade com as leis e demais normas do ordenamento jurídico brasileiro e dos países em que atuar;

II - atender nos prazos estabelecidos às solicitações originadas de órgãos de regulamentação, fiscalização e de auditorias externa e interna; e

III - assegurar informação completa, legítima, objetiva, atual e clara nos relatórios e documentos que disponibilizar aos órgãos fiscalizadores.

Art. 8º. O EVERESTE adota como diretrizes de atuação junto à Comunidade:

I - valorizar os vínculos estabelecidos com a comunidade; e

II - apoiar iniciativas de desenvolvimento social e participar de empreendimentos voltados à melhoria das condições sociais da população.

CAPÍTULO II

NORMAS DE CONDUTA

SEÇÃO I- ASPECTOS GERAIS

Art. 9º. Todos os colaboradores do EVERESTE têm deveres éticos aos quais aderem automaticamente no momento do início de sua atuação.

Parágrafo único. Além de observar os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, interesse público, cortesia, razoabilidade, finalidade e motivação, os colaboradores do EVERESTE devem pautar-se pelos padrões da ética.

Art. 10. É, ainda, dever de todos os colaboradores do EVERESTE:

I - praticar os valores corporativos nas atividades diárias;

II - repudiar condutas delituosas que suscitem repulsa ou severa reprovação organizacional e social, tais como:

a) crimes contra a liberdade sexual, inclusive assédio sexual;

b) crimes contra o sistema financeiro ou contra a Administração Pública, brasileira e estrangeira;

c) fraudes e atos ilícitos;

d) condicionar a prestação de serviço ao recebimento de qualquer valor, recompensa, presente ou brinde;

e) submissão de alguém a condição análoga à de trabalho escravo;

f) sonegação de impostos, evasão de divisas e demais crimes fiscais; e

g) agiotagem, câmbio não autorizado e demais crimes contra o sistema financeiro nacional;

III - abster-se de praticar, facilitar ou permitir atos que configurem corrupção, bem como a utilização de serviços do EVERESTE para a prática deste e de outros ilícitos;

IV - manter movimentação e situação econômico-financeira compatível com a ocupação e renda comprovadas;

V - abster-se de utilizar subterfúgios como forma de simular o alcance de resultados; e

VI - garantir que todas as decisões sejam autorizadas pela instância que possui a competência e a alçada para deliberação.

SEÇÃO II- CONFLITO DE INTERESSES

Art. 11. O colaborador deverá esclarecer a existência de eventual conflito de interesses, bem como comunicar qualquer circunstância, suspeição ou fato impeditivo de sua participação em decisão individual ou em órgão colegiado.

Art. 12. O colaborador não poderá receber salário, remuneração, transporte, hospedagem ou favor particular que possa caracterizar conflito de interesses ou violação de dever.

Parágrafo único. O colaborador pode participar de seminários, congressos e eventos, desde que a remuneração, vantagens ou despesas de viagem não sejam pagas por pessoa que, de forma direta ou indireta, possa ser beneficiada por ato ou decisão de sua competência funcional.

SEÇÃO III- DEVERES DOS COLABORADORES DO EVERESTE

Art. 13. O colaborador do EVERESTE deverá:

I - exercer sua função de forma isenta, eximindo-se de fazer uso da condição de colaborador para obter vantagem para si ou para terceiros;

II - zelar para que as atividades internas estejam restritas ao negócio e interesses do Instituto;

III - eximir-se de desempenhar atividades externas que possam constituir prejuízo o Instituto;

IV - contribuir, nas atividades diárias, para a manutenção do caráter laico e apartidário do Instituto;

V - zelar para que no exercício de seus direitos políticos não haja envolvimento do nome do Instituto;

VI - eximir-se de utilizar informação privilegiada sobre ato ou fato relevante ainda não divulgado, em proveito próprio ou de terceiros; e

VII - eximir-se de utilizar da condição de colaborador para vantagens indevidas de qualquer natureza.

Art. 14. São deveres dos Gestores:

I - disseminar o conhecimento, cumprir e fazer cumprir leis, normas regulamentares, políticas, o Código de Ética e as Normas de Conduta do Instituto;

II - abster-se de praticar qualquer ato que possa acarretar ação cível ou trabalhista, ou que cause prejuízo de qualquer natureza para o Instituto, valendo-se, se preciso, de orientação técnica adequada;

III - supervisionar e adotar medidas inibidoras de irregularidades, valorizando métodos administrativos de controle e organização do trabalho;

IV - favorecer a civilidade e a ação formativa para corrigir desempenho ou conduta de subordinado;

V - manter acessíveis os critérios de avaliação de desempenho, mérito e competência, pautando-se por eles nas decisões relativas a retribuição, reconhecimento e ascensão profissional;

VI - se declarar impedido, ao seu superior imediato, de conduzir assuntos ou negócios, em que detenha poder de decisão, que possa favorecer diretamente pessoas com as quais mantém parentesco, em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até 3º grau;

VII - disseminar a cultura de cuidado e zelo com o patrimônio e com a imagem do Instituto;

VIII - abster-se de utilizar, para fins particulares, bens ou serviços exclusivos da administração;

IX - controlar o acesso e o uso da informação corporativa por empregado e demais colaboradores; e

X - assegurar a autenticidade, fidedignidade, clareza e objetividade nos relatórios e prestações de contas.

SEÇÃO IV- PRESENTES E FAVORES

Art. 15. O colaborador do EVERESTE não receberá presentes, salvo nos casos protocolares.

Parágrafo único. Não se consideram presentes os brindes que não tenham valor comercial, ou não tenham valor elevado e sejam distribuídos a título de cortesia, divulgação, ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas.

Art. 16. Os colaboradores do EVERESTE ainda deverão:

I - recusar presente ou brinde, se sua característica ou circunstância indicar a intenção de influenciar a imparcialidade do processo decisório; e

II - doar a Instituto ou à instituição beneficente sem fins lucrativos, presente ou brinde que não atenda aos requisitos indicados no caput do art. 15 e seu respectivo parágrafo único, mas que tenha sido recebido em virtude da impossibilidade de devolução imediata ou posterior.

SEÇÃO V- AMBIENTE DE TRABALHO

Art. 17. No ambiente de trabalho devem os colaboradores:

- I** - atender às normas de segurança e colaborar para a prevenção de acidentes;
- II** - manter a apresentação pessoal adequada à função exercida;
- III** - prevenir constrangimentos e prejuízos à própria imagem e à imagem do Instituto, eximindo-se do consumo imoderado de bebida alcoólica;
- IV** - abster-se de consumir drogas ilícitas;
- V** - contribuir para o bom andamento do controle e organização do trabalho;
- VI** - atuar de modo positivo na dinâmica de funcionamento da dependência e da prestação de serviços; e
- VII** - zelar pelo próprio desenvolvimento profissional, correspondendo às oportunidades de aprendizado proporcionadas pelo Instituto.

SEÇÃO VI- RELACIONAMENTO INTERNO

Art. 18. Quanto ao relacionamento interno, os colaboradores devem:

- I** - pautar suas relações com colegas pelo respeito e pela cordialidade;
- II** - abster-se de fazer ou reproduzir comentários que possam prejudicar a convivência harmoniosa no ambiente de trabalho;
- III** - abster-se de fazer ou divulgar, em qualquer meio, interno ou externo, críticas ofensivas à honra ou calúnias que exponham a imagem ou a honra do Instituto, da diretoria, de superiores hierárquicos ou de colegas;
- IV** - abster-se de conduta que possa caracterizar:
 - a) preconceito e discriminação;
 - b) indução, coação, constrangimento;
 - c) desrespeito às atribuições funcionais de outrem; e
 - d) desqualificação pública, ofensa ou ameaça;
- V** - abster-se de praticar assédio de qualquer natureza; e
- VI** - respeitar a diversidade do grupo de pessoas que formam o ambiente de trabalho.

Art. 19. Entende-se por assédio moral ataques repetitivos ou de natureza grave por meio de palavras ou gestos grosseiros e inadequados, comentários maliciosos, insultos preconceituosos ou discriminatórios, ameaças, intimidações, boatos e piadas inoportunas, que acabam humilhando o colaborador e, até mesmo, afastando-o das relações profissionais.

§ 1º. As situações indicadas no caput podem ocorrer nas seguintes dimensões:

I - descendente, caracterizada pela ação de um chefe/superior hierárquico que constrange, humilha e destrata o subordinado, criando situações de estresse, provocando o descontrole do subordinado, fazendo ameaças recorrentemente ou ridicularizando, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica do subordinado;

II - horizontal, caracterizada por:

a) assédio praticado por colegas de trabalho, quando não há hierarquia e, em alguns casos, pode se tornar perseguição profissional; e

b) agressões a colegas de trabalho que podem começar em tom de brincadeira, mas podem se transformar em assédio moral como, por exemplo, desvalorizando sistematicamente o trabalho de um colega, ou apropriando-se de ideias, propostas, projetos e trabalhos sem identificar o autor delas; e

III - ascendente, caracterizada por situações em que o grupo não aceita a nova chefia e, para prejudicá-la, os subordinados sonegam informações, são hostis e burlam as atividades de trabalho solicitadas, com o propósito de atingir a chefia.

§ 2º. Não configura assédio moral conflitos de ideias, opiniões, estresse profissional provocado por situações pontuais de trabalho, ou exigência de produtividade, dentro dos níveis de razoabilidade, no qual estejam preservados o respeito e a dignidade humana.

Art. 20. Configura-se assédio sexual quando uma pessoa se sente constrangida por alguém que busca obter vantagem ou favorecimento sexual, ou que a coloca em um contexto sexual não desejado.

SEÇÃO VII- BENS E RECURSOS DO INSTITUTO

Art. 21. Quanto aos bens e recursos do EVERESTE os colaboradores devem:

I - abster-se de utilizar as instalações, equipamentos, materiais de trabalho e rede eletrônica de comunicações para assuntos político-partidários, religiosos ou de interesse comercial próprio ou de terceiros;

II - obedecer às normas que regem a propriedade intelectual de softwares, livros, textos, imagens e outros produtos protegidos por direito autoral;

III - somente instalar, usar ou permitir o uso de programa de computador (software), em equipamento do EVERESTE, que seja licenciado para o Instituto; e

IV - preservar a identidade institucional, evitando usar o nome do Instituto, suas marcas e seus símbolos privativos, em publicidade ou na denominação de qualquer entidade.

SEÇÃO VIII- SEGURANÇA E TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Art. 22. O EVERESTE buscará manter registro de todas as reuniões e audiências e, havendo presença de particulares, deverão participar, sempre que possível, ao menos dois colaboradores.

Art. 23. As divergências entre os colaboradores serão solucionadas internamente, não cabendo manifestação pública sobre matéria estranha à área de atuação de cada um e nem críticas de ordem pessoal.

Art. 24. No trato das informações os colaboradores devem ainda:

I - resguardar o sigilo das informações relativas a ato ou fato relevante às quais tenha acesso privilegiado em razão do emprego, posição ou função que ocupa;

II - preservar a segurança da informação, abstendo-se de tratar de assuntos sigilosos, de uso interno do Instituto, em salas de conversação e redes sociais; e

III - prestar esclarecimentos fidedignos, quando solicitado, nos prazos estabelecidos.

SEÇÃO IX- PÚBLICO EXTERNO

Art. 25 . Toda pessoa tem direito a ser tratada com atenção, cortesia e eficiência pelos colaboradores do EVERESTE.

Art. 26. No trato com o público externo os colaboradores devem ainda:

I - manter com o poder público brasileiro e dos países em que atuar, relacionamento cortês, independentemente do posicionamento ideológico de seus titulares;

II - prestar informações corretas, completas e oportunas aos colaboradores e usuários; e

III - conduzir com lisura, ética, integridade e imparcialidade os processos de licitação, contratação e de formalização de acordos, convênios e parcerias sob sua responsabilidade.

SEÇÃO X- PROIBIÇÃO DE USO DE INTERPOSTOS PARA FRAUDES

Art. 27 .É expressamente proibido aos colaboradores do EVERESTE, direta ou indiretamente, utilizar pessoas físicas ou jurídicas interpostas (conhecidas como "laranjas"), empresas de fachada ou qualquer outro artifício para ocultar a identidade de reais beneficiários, dissimular irregularidades ou fraudar controles internos, regulatórios e fiscais.

Parágrafo único. A violação desta norma será considerada falta grave, sujeitando o infrator às penalidades cabíveis, incluindo sanções administrativas, cíveis e criminais, conforme a legislação vigente.

CAPÍTULO III

CONSELHO DE ÉTICA E CONDUTA

SEÇÃO I- DA COMPOSIÇÃO

Art. 28. Fica instituído o Conselho de Ética e Conduta, composta por três membros a serem designados pelo Conselho de Administração, e seus respectivos suplentes, dentre os empregados do EVERESTE, para um mandato de dois anos, sem possibilidade de recondução imediata.

§1º. Os trabalhos no Conselho de Ética e Conduta ocorrem sem prejuízo das atribuições ordinárias dos designados.

Art. 29. O presidente do Conselho de Ética e Conduta poderá designar um secretário dentre os Analistas Administrativos do EVERESTE, o qual pode ser substituído a qualquer tempo, para auxiliar os trabalhos do Conselho.

§1º. Os trabalhos de secretaria do Conselho de Ética e Conduta ocorrem sem prejuízo das atribuições ordinárias do escolhido.

§2º. O secretário do Conselho de Ética e Conduta não será indicado para secretariar outras comissões, sindicâncias ou similares enquanto exercer seu encargo.

SEÇÃO II- DO FUNCIONAMENTO

Art. 30. O Conselho será presidida pelo membro mais antigo que ainda não a presidiu, no caso de igualdade, será designado presidente o empregado mais antigo dentre os membros.

§1º. O mandato de presidente terá duração de três anos, não permitida recondução imediata.

§2º. Nas ausências, o presidente será substituído pelo membro mais antigo que ainda não presidiu o Conselho, no caso de igualdade, será substituído pelo empregado mais antigo dentre os outros membros.

§3º. Admitir-se-á a presença e participação dos membros suplentes do Conselho, ainda que todos os seus membros titulares estejam presentes.

Art. 31. As deliberações do Conselho de Ética e Conduta serão tomadas por voto da maioria de seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade.

Art. 32. As reuniões do Conselho de Ética e Conduta ocorrerão, em caráter ordinário, trimestralmente, e, extraordinariamente, sempre que necessário, por iniciativa de qualquer de seus membros.

SEÇÃO III- DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 33. São atribuições do Conselho de Ética e Conduta do EVERESTE:

I - apurar de ofício ou em razão de denúncia encaminhada pela Ouvidoria do EVERESTE ou por determinação do Conselho de Administração, condutas da Alta Administração do EVERESTE, dos demais empregados, permanentes ou temporários, e de terceiros em relação com a EVERESTE, que possam configurar violação do Código de Ética e das Normas de Conduta do EVERESTE e, se for o caso, adotar as providências nele previstas;

II - submeter ao Conselho de Administração do EVERESTE sugestões de aprimoramento do Código de Ética e das Normas de Conduta do EVERESTE;

III - dar subsídios ao Conselho de Administração do EVERESTE na tomada de decisão concernente a atos que possam implicar descumprimento das normas de conduta; e

IV - dirimir dúvidas a respeito da aplicação das normas de conduta e deliberar sobre os casos omissos.

SEÇÃO IV- DAS COMPETÊNCIAS

Art. 34. Ao Presidente do Conselho de Ética e Conduta compete:

I - convocar e presidir as reuniões;

II - orientar os trabalhos do Conselho, ordenar os debates, iniciar e concluir as deliberações;

III - tomar os votos e proclamar os resultados;

IV - proferir voto de qualidade;

V - determinar ao Secretário, ouvidos os outros membros do Conselho de Ética e Conduta, a instauração de processos de apuração de prática de ato em desrespeito ao preceituado no Código de Ética e das Normas de Conduta do EVERESTE, distribuindo, por igual, a relatoria dos processos instaurados entre os três membros do Conselho;

VI - decidir os casos de urgência, ad referendum do Conselho de Ética e Conduta; e

VII - decidir os casos de urgência já distribuídos quando afastados, por qualquer motivo, os outros membros do Conselho, ficando a decisão sujeita à ratificação do relator.

Art. 35. Aos membros do Conselho de Ética e Conduta compete:

I - relatar os processos que lhes forem submetidos, emitindo pareceres;

II - presidir os trabalhos em relação aos processos de sua relatoria;

III - quando relator, realizar, monocraticamente, quando for necessário, apuração preliminar, visando subsidiar a instauração do procedimento de apuração ou seu arquivamento;

IV - promover, a qualquer tempo, quando possível, a autocomposição entre as partes, mediante ratificação dos demais membros;

V - pedir vista de matéria em deliberação pelo Conselho de Ética e Conduta; e

VI - solicitar informações a respeito de matérias sob exame do Conselho.

Art. 36. Ao Secretário compete:

I - organizar a agenda das reuniões e assegurar o apoio logístico ao Conselho de Ética e Conduta;

II - secretariar as reuniões;

III - proceder ao registro das reuniões e à elaboração de suas atas;

IV - dar apoio ao Conselho de Ética e Conduta e aos seus integrantes no cumprimento das atividades que lhes sejam próprias;

V - instruir as matérias submetidas à deliberação; e

VI - tomar outras providências determinadas pelo Presidente do Conselho e por seus membros no exercício de suas competências.

SEÇÃO V- DOS PROCEDIMENTOS

Art. 37. Havendo indício de violação do Código de Ética e das Normas de Conduta do EVERESTE, após deliberação do Conselho, o Presidente do Conselho de Ética e Conduta instaurou procedimento apuratório, designando Relator para o caso.

Art. 38. O Relator dará ciência ao colaborador, que poderá manifestar-se no prazo de quinze dias.

§1º. Durante a apuração poderão ser produzidas provas documentais, promovidas diligências, colhidos depoimentos e, se for o caso, solicitada manifestação de especialistas.

§2º. A coleta de depoimentos será gravada, sendo disponibilizada em mídia digital às partes, somente sendo transcrita se comprovada a real necessidade disto.

§3º. Ao final da instrução, o colaborador poderá oferecer alegações finais, no prazo de sete dias.

§4º. A conclusão do Conselho, com suas recomendações, será comunicada ao interessado e encaminhada ao Conselho de Administração, para deliberação.

§5º. Aplica-se subsidiariamente, no que couber, a legislação vigente.

Art. 39. Não sendo verificados indícios suficientes para instauração do procedimento apuratório, o Conselho deliberará pelo arquivamento da denúncia, o qual será submetido à homologação do Conselho de Administração.

Parágrafo único. No caso de instauração de procedimento apuratório por determinação do Conselho de Administração, não cabe deliberação do Conselho para arquivamento da denúncia.

SEÇÃO VI- DAS MEDIDAS DE URGÊNCIA

Art. 40. O relator poderá determinar as medidas de urgência necessárias nos processos que lhe forem distribuídos.

Parágrafo único. A eficácia destas medidas dependerá de homologação do Conselho de Administração.

SEÇÃO VII- DAS SANÇÕES

Art. 41. O Conselho pode recomendar ao Conselho de Administração, fundamentadamente, a anulação ou reforma do ato administrativo ou contrato que viole as disposições do Código de Ética ou das Normas de Conduta do EVERESTE, e, nos casos pertinentes, o ressarcimento dos valores despendidos.

Art. 42. No caso de ocupantes de empregos permanentes ou temporários, as punições por violação às normas de conduta do EVERESTE são:

I - advertência: verbal ou escrita;

II - suspensão de até 30 dias, observado o art. 474 da CLT; e/ou

III - demissão por justa causa, quando a infração às normas de conduta configurar uma das hipóteses do art. 482 da CLT.

§1º. O Conselho de Administração poderá determinar, a seu critério, com base no relatório da Conselho, a instauração de processo administrativo disciplinar, para aplicação das punições previstas nos incisos I, II ou III, ou determinar o arquivamento do feito.

§2º. A aplicação das punições previstas nos incisos I, II ou III será determinada pelo Conselho de Administração, subsidiado por parecer fundamentado do Conselho de Ética e Conduta.

SEÇÃO VIII- DOS DEVERES E RESPONSABILIDADES DOS MEMBROS DO CONSELHO

Art. 43. Eventuais conflitos de interesse, efetivos ou potenciais, que possam surgir na função de membro do Conselho de Ética e Conduta, deverão ser informados aos demais membros.

Art. 44. As matérias examinadas nas reuniões são consideradas de caráter sigiloso até sua deliberação final, quando o Conselho deverá decidir sua forma de encaminhamento.

Art. 45. Os membros do Conselho de Ética e Conduta deverão justificar eventual impossibilidade de comparecer às reuniões.

Art. 46. No caso de impedimento, suspeição e demais conflitos de interesses, será designado membro “ad hoc” pelo Conselho de Administração.

SEÇÃO IX- DAS GARANTIAS

Art. 47. A designação de empregados para compor o Conselho de Ética e Conduta não implica em estabilidade, garantia de manutenção no emprego ou qualquer proteção especial em relação à remuneração ou rescisão contratual.

§ 1º. O desligamento, alteração de função ou redução remuneratória dos empregados designados observará as normas legais e contratuais aplicáveis a todos os empregados da instituição, não constituindo a nomeação condição impeditiva para tais medidas.

§ 2º. A participação no Conselho de Ética e Conduta não gera direito adquirido quanto à manutenção de função de confiança, cargo ou quaisquer vantagens a eles relacionadas, sendo estas passíveis de alteração ou cessação a qualquer tempo, de acordo com a conveniência administrativa e a legislação vigente.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 48. O Código de Ética e Normas de Conduta do EVERESTE será revisado a cada cinco anos, ou extraordinariamente, a qualquer tempo.

Art. 49. O Conselho de Administração e o Conselho de Ética e Conduta são responsáveis por propor a atualização do Código de Ética e Normas de Conduta do EVERESTE e promover a aplicação dos documentos.

Art. 50. O Conselho de Administração é responsável por aprovar a atualização do Código de Ética e das Normas de Conduta do EVERESTE.

Art. 51. Todas as unidades organizacionais do Instituto são responsáveis por garantir a aplicação do Código de Ética e Normas de Conduta do EVERESTE no cotidiano do trabalho.

Art. 52. Anualmente serão realizadas ações educacionais sobre o Código de Ética e as Normas de Conduta do EVERESTE.

Art. 53. O Conselho de Ética e Conduta receberá as denúncias referentes ao Código de Ética e Normas de Conduta do EVERESTE, realizadas posteriormente à entrada em vigor do presente Código, permanecendo em funcionamento as comissões em andamento até a conclusão de seus objetos.

§1º. Sem prejuízo do envio por outros canais de comunicação, as manifestações e denúncias referentes a temas tratados pelo presente Código de Ética e Normas de Conduta do EVERESTE devem ser encaminhadas ao Conselho de Ética e Conduta, prioritariamente, por mensagem eletrônica, em endereço a ser divulgado oportunamente.

§2º. As denúncias recebidas por meio da Ouvidoria do EVERESTE, que sejam referentes a temas tratados pelo presente Código de Ética e Normas de Conduta do EVERESTE, deverão ser encaminhadas ao Conselho de Ética e Conduta, para o devido tratamento.

Manaus, 16 de abril de 2025.

Revisão	Assunto	Elaborador	Data
0.0	Inicial	Luciana Bacelar	23/02/2024
1.0	Revisão Geral	Luciana Bacelar	16/04/2025