

Código de Ética, Conduta e Integridade

da Casa da Moeda do Brasil

Capítulo I – Dos Princípios e Disposições Gerais:

1. Este Código de Ética, Conduta e Integridade é aplicável, válido e obrigatório para **todos os colaboradores de todas as instâncias e níveis hierárquicos da CMB, incluindo os empregados e membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva**, que se obrigam a segui-lo.
2. A **honestidade, temperança, justiça, paz, lealdade, verdade, tolerância, impessoalidade, moralidade, juridicidade, responsabilidade, sustentabilidade, transparência e respeito** serão os princípios norteadores de todos os atos da CMB, de seus **dirigentes, empregados e empregadas, colaboradores** e todos aqueles que de alguma maneira participam da sua vida diária.
3. **A CMB sempre rejeitará**, em seus normativos, atos e decisões, a **intolerância, beligerância, injustiça, ilegalidade**, bem como a perseguição por **objetivos pessoais** de qualquer um de seus colaboradores ou outras pessoas, integrantes ou não de seus quadros, objetivando o respeito à coisa pública e ao bem comum.
4. A CMB sempre buscará a **promoção, preservação e salvaguarda** da **economia, cultura, tecnologia e história brasileiras**, dentro das suas atribuições institucionais.
5. A CMB, alinhada com os princípios acima expressos, sempre **promoverá e defenderá os interesses das pessoas que vivem no Brasil**, e em hipóteses nas quais haja a necessidade de opção entre interesses nacionais e estrangeiros, as decisões a serem tomadas sempre deverão ser no sentido de **preservar os interesses do Brasil**, respeitando a Ordem Jurídica Nacional.

6. A **Missão** da CMB será **fabricação de papel moeda e moedas metálicas nacionais, impressão de selos postais, fiscais federais e de títulos da dívida pública federal, fabricação de cadernetas de passaporte, atividades de controle fiscal e outros que sejam compatíveis com suas atividades.**
7. **Ética, Transparência, Atitude para Resultados, Qualidade, Inovação, Sustentabilidade, Comprometimento e Integração das Equipes** são os **Valores** que a CMB tem para si.
8. Às disposições deste Código somam-se em caráter complementar aquelas previstas no **Código de Ética do Servidor Público federal**, previstas no Decreto 1.171/1994, e no **Código de Conduta da Alta Administração Federal**, valendo este Código de Ética, Conduta e Integridade em casos de conflito entre estas normas.

Capítulo II – Das relações Institucionais da CMB:

9. Nas suas relações com **pessoas**, empregadas ou não, a CMB reconhece a **igual dignidade dos indivíduos, independente de etnia, gênero, preferência sexual, filosófica, religiosa ou não religiosa, origem e condição social**, aceitando e compreendendo as diferenças e as necessidades especiais próprias de cada ser humano, **promovendo sempre a valorização do indivíduo** enquanto responsável por seus atos e promotor tanto do seu desenvolvimento pessoal quanto da CMB, direta ou indiretamente.
10. No seu relacionamento com os **órgãos governamentais do Estado Brasileiro**, a CMB buscará sempre atender aos princípios constitucionais da **Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência**, ciente de que é integrante da Administração Pública federal indireta, vinculada ao Ministério da Fazenda.
11. Nas suas relações com seus **fornecedores e clientes**, a CMB sempre buscará, além da aplicação dos princípios determinados no item 2, a **melhor relação entre o seu benefício e**

o benefício destes em suas atuações como agentes da economia, buscando para si e para o mercado, nas suas **vendas e aquisições** o preço justo e exigindo, de si e seus parceiros comerciais, a melhor **qualidade e economia** nos produtos e serviços que presta e que adquire.

12. Nas suas relações com a **sociedade**, no que toca ao ambiente humano e natural, a CMB se compromete a buscar **o equilíbrio adequado entre o desenvolvimento técnico, econômico, empresarial e a preservação ambiental**, necessários ao bem estar e saúde das pessoas, seja através de atitudes preventivas ou através de atos compensatórios, em especial no seu entorno físico do Parque Industrial em Santa Cruz/RJ, garantindo **o pleno gozo dos benefícios ambientais humanos e naturais nesta e nas futuras gerações**.

Capítulo III – Das relações da CMB com seus empregados e empregadas:

13. **A CMB reconhece que é composta por pessoas**, sendo estas o principal foco da sua gestão, e considera que **insumos, capital, processos, equipamentos e tecnologias existem para facilitar a vida e o desenvolvimento profissional e pessoal destas pessoas, nunca o contrário**.
14. No momento de publicação deste Código e na admissão de novos empregados e empregadas e nomeação de novos membros dos Conselhos de Administração, Fiscal e da Diretoria Executiva, **a CMB se compromete a divulgar e fazer conhecer, da maneira mais didática possível, as suas disposições e princípios**, mantendo através da sua Comissão de Ética serviço constante de educação para ética e elucidação de dúvidas do que é aqui previsto.
15. Na relação com seus **dirigentes, empregados e empregadas**, promovendo a cultura da **meritocracia e responsabilidade**, a CMB se compromete:

- 15.1. **A acolher e respeitar as diferenças de cada um**, desde a sua admissão até após o término da respectiva relação de emprego, entendendo que, **independente de cargo ou função ocupada**, todos têm contribuição direta para o desenvolvimento interno e externo da instituição.
- 15.2. Na **participação de todos na gestão**, na medida do previsto em lei, nos seus normativos e acordos coletivos.
- 15.3. **A respeitar todas as manifestações de opinião, ainda que críticas em relação à gestão**, desde que respeitados os princípios aqui expostos e os previstos juridicamente, sempre garantido, em todas as relações na CMB, o Direito de Resposta.
16. A CMB, através de seus órgãos de controle e de gestão de pessoas, **sempre buscará meios de compor e mediar conflitos que venham a surgir entre seus empregados e empregadas**, evitando o quanto for possível a abertura de Procedimentos de Apuração Ética ou Disciplinar.

Capítulo IV – Das relações e atitudes dos dirigentes, dos empregados e das empregadas

da CMB:

17. Os **dirigentes** e os **empregados e empregadas** da CMB, deverão:
- 17.1. **Manter o sentimento de respeito, urbanidade, colaboração, disciplina e cortesia com seus colegas de trabalho**, independente se trabalham diretamente ou não com os mesmos, evitando e prevenindo conflitos pessoais na CMB.
- 17.2. **Zelar pelo nome e reputação de sua instituição, respondendo na medida do prejuízo que cause por manifestações difamatórias, inclusive quando feitas através de meios de comunicação ou quaisquer mídias sociais**, abstendo-se, em qualquer

hipótese de divulgarem documentos oficiais sigilosos da empresa, seja mediante cópias, seja mediante a transcrição de seu conteúdo.

- 17.3. **Fazer pronunciamentos em nome da instituição**, mesmo que em meios de comunicação ou mídias sociais, **somente quando devidamente autorizados pelo Presidente da CMB.**
- 17.4. **Quando em negociações em nome da empresa ou outras atividades**, sempre atuar de acordo com as leis e com este Código, em especial no seu item 12, **recusando-se expressamente em receber qualquer vantagem ilegal ou mesmo não previstas em lei, no Acordo Coletivo ou em seu contrato de trabalho.**
- 17.5. **Recusar quaisquer presentes, brindes, serviços ou vantagens cujo valor exceda R\$ 100,00 (cem reais) recebidos em razão da sua atividade profissional.** Caso seja impossível a sua recusa, ou não haja certeza quanto ao valor do mesmo, deverá o presente, brinde ou vantagem ser encaminhada ao órgão de controle responsável pelo recebimento de denúncias na CMB, sendo incorporado ao patrimônio da instituição, disponibilizado para uso comum de todos, ou, caso não seja possível, será disponibilizado para a caridade.
- 17.6. **Não utilizar bens e equipamentos da CMB para fins pessoais de modo que seja comprometido o desenvolvimento profissional seu e da instituição como um todo**, sendo proibida em qualquer hipótese a apropriação de bens e direitos da instituição.
- 17.7. **Evitar**, na medida do possível, **o uso do endereço físico corporativo para fins pessoais, incluindo recepção de encomendas** e, caso seja inevitável, comunicar à CMB sobre o fato com antecedência, apresentando a devida justificativa.
- 17.8. **Buscar o seu desenvolvimento profissional**, obrigatoriamente nos programas de capacitação interna e, sempre que possível, por conta própria, cabendo à CMB, de



acordo com as suas possibilidades e interesse da gestão, **subsidiar os meios para que os empregados alcancem tal desenvolvimento.**

- 17.9. **Submeter-se a treinamentos anuais sobre Ética e a aplicação das condutas previstas neste Código**, na forma como estipulada em planejamento previsto pela Comissão de Ética.
- 17.10. **Quando membros da Alta Administração e ocupantes de funções gerenciais**, também submeterem-se a treinamento anual sobre **Política de Redução de Riscos**, conforme estipulado pela respectiva área.
- 17.11. **Respeitar seus superiores hierárquicos**, sendo **solícitos** sempre que requisitados e colaborando para a administração das atividades, **obedecendo a todas as ordens que não sejam ilegais e previstas nas atividades de seu cargo ou função.**
- 17.12. **Servirem de exemplo para seus subordinados quando forem gestores de pessoas**, seja profissionalmente, seja pessoalmente, **garantindo as necessidades de sua área de atuação na medida de suas responsabilidades gerenciais**, focando a sua atuação primeiramente nas pessoas que compõem a sua equipe antes das atribuições técnicas e operacionais.
- 17.13. **Quando ocupantes de funções de confiança e de livre provimento, servir de exemplo aos demais empregados**, jamais utilizar-se de suas funções em proveito próprio e **sempre informar qualquer irregularidade**, ética, disciplinar ou legal aos órgãos de controle quando da ciência da mesma imediatamente, independente de quem seja o autor ou responsável pela irregularidade.
- 17.14. Buscar **os melhores resultados com os menores custos possíveis**, abstendo-se sempre de praticarem qualquer ato de gestão ou de trabalho que claramente traga prejuízos à CMB.

- 17.15. **Comunicar fatos ilegais ou irregularidades através dos canais existentes**, independente de quem seja o autor do fato, sendo garantidos meios de proteção quando haja fundado receio de retaliação.
- 17.16. **Consultar em caso de dúvida a área responsável pela gestão de pessoas sobre possível conflito de interesses**, sempre que vierem a desempenhar atividades fora da CMB **qualquer atividade remunerada fora de seu horário de trabalho**, sempre tendo, de qualquer forma, a atuação na CMB como sua principal e prioritária atividade profissional. A área de gestão de pessoas deverá orientar os consulentes quanto às ferramentas eletrônicas existentes para a referida consulta, respondendo nos prazos estipulados em normativos próprios e em lei.
18. Todas as disposições deste código previstas para os empregados e empregadas da CMB também são aplicadas aos **estagiários, aprendizes e terceirizados** que desempenhem suas atividades em seu espaço físico, **devendo os estagiários e estagiárias, aprendizes e empresas contratadas para o desempenho de atividades terceirizadas terem conhecimento das disposições deste Código e se comprometerem a igualmente o cumprirem.**
- 18.1. Todos os editais de licitações públicas e contratos que envolvam a prestação de serviços à CMB, bem como contratos e cessões de uso de espaços para Sindicatos e Associações, deverão incluir cláusula que obrigue as partes e seus prepostos a seguirem e respeitarem as disposições deste Código, implicando em penalidades contratuais e previstas em lei nas hipóteses de descumprimento de suas disposições durante a vigência contratual.

Capítulo V – Do controle interno na CMB:

19. **A CMB compromete-se a manter órgãos de controle interno** que sejam responsáveis pelo recebimento de **demandas e denúncias, a apuração de irregularidades e atos**

disciplinares e controle e conformidade de atos, além de viabilizar o subsídio humano e material à Comissão de Ética da CMB, garantindo também a autonomia necessária para o fiel desempenho de tais atividades em seu âmbito.

19.1. A **Ouvidoria**, deverá manter **canal amplo de recebimento de denúncias e outras demandas**, reportando aos órgãos de controle a ocorrência de ilegalidades e irregularidades que mereçam ser apuradas.

19.2. Na apuração de denúncias e outras demandas, **são garantidos meios de resguardo dos denunciantes**, quando existir fundado receio de perseguição e retaliação interna, mediante o anonimato e reserva de identidade.

20. A CMB, caso venha a constatar a ocorrência de **atividades ilegais**, encaminhará o apurado aos órgãos de **controle externos**, colaborando de todas as formas para o esclarecimento e responsabilização interna e externa dos mesmos, no que lhe couber.

21. A **Comissão de Ética da CMB**, auxiliada pela sua Secretaria Executiva, enquanto órgão integrante do Sistema de Ética do Poder Executivo federal é a responsável pelo **zelo e cumprimento** das disposições deste Código, assistindo e orientado a **Alta Administração, Corpo Gerencial e demais empregados** quanto à sua aplicabilidade direta no dia a dia da CMB.

21.1. Ficam submetidos à **atuação educacional** da Comissão de Ética todos os **dirigentes, empregados e empregadas da CMB**, e à **atuação sancionatória desta Comissão de Ética apenas os empregados e empregadas da CMB**, efetivos, cedidos ou de livre provimento, respeitando a atribuição da Comissão de Ética Pública da Presidência da República.

21.2. Na sua composição e desempenho de suas atribuições, a Comissão de Ética da CMB atenderá às disposições previstas pela **Comissão de Ética Pública da Presidência da República**, órgão que lhe é diretamente superior em questões que não digam

respeito ao mérito de suas apurações internas, em especial na sua **Resolução CEP Nº 10/2008**.

22. **Anualmente, ou sempre que solicitado pelo Conselho de Administração, a Comissão de Ética elaborará estudo**, com base em pesquisas junto a empregados e em seus registros de Apurações Éticas **se há necessidade de modificações na Gestão para Ética na CMB ou modificações neste Código**.

23. Os **descumprimentos** das condutas previstas neste Código de Ética, Conduta e Integridade implicarão nas seguintes sanções:

23.1. No caso de denúncias ou indícios de descumprimento por parte de membros da **Alta Direção**, incluindo membros dos Conselhos de Administração, Fiscal e da Diretoria Executiva, a Comissão de Ética encaminhará o caso à **Comissão de Ética Pública da Presidência da República**.

23.2. No caso de comprovado descumprimento dos **demais colaboradores da empresa**, incluindo empregados, empregadas e equiparados, a Comissão de Ética aplicará **Censura e poderá recomendar ao Presidente da CMB a dispensa da função de confiança se ocupada, devolução ao órgão cedente no caso de empregados/servidores cedidos ou exoneração nos casos de nomeados em Livre Provimento**, após o devido Processo de Apuração Ética, ou propor Acordo de Conduta Pessoal e Profissional, na forma da Resolução CEP nº 10/2008.

24. Este **Código de Ética, Conduta e Integridade será sempre público**, inclusive com link específico e firme no Portal Eletrônico da CMB na Rede Mundial de Computadores, na Intranet Corporativa e sempre disponível para todos os empregados e todos os interessados em geral, inclusive fisicamente.