



Código
de Ética e
Diretrizes de



**Conduta
do Imaflora**



Introdução:

Este documento “Código de ética e de diretrizes de conduta” é resultante de um longo e profundo trabalho, amplo e participativo, envolvendo todos(as) funcionários(as) do Imaflora, na reflexão e definição das melhores práticas, ações e atitudes individuais, desejadas e esperadas que cada funcionário(a) do Imaflora, de seus Associados(as), de seus Diretores(as) e Conselheiros(as), como compromisso ético, moral e comportamental, os quais são assumidos de forma pública e voluntária, por cada um destes.

Estes compromissos de ética, moral e de diretrizes de conduta são assumidos e reconhecidos como instrumentos que, de forma efetiva e alinhada com a nossa “Missão” e com os nossos “Valores” norteiam as nossas ações, de forma a assegurar um ambiente de trabalho respeitoso, íntegro e harmonioso e a sua efetividade somente será plena se todos legitimarem com a sua prática ação ética e moral cotidiana.

Ele também tem como objetivo explicitar nosso posicionamento, resguardar a imagem e reputação do Imaflora, dos seus funcionários(as), de seus Associados(as), de seus Diretores(as) e de seus Conselheiros(as), contribuindo assim para a construção e manutenção de relações baseadas na confiança, na integridade e no respeito, incluindo o espaço público.

Abrangência:

Este documento abrange e aplica-se no relacionamento entre e com os “funcionários(as)” do Imaflora, seus “Associados(as), diretores(as) e Conselheiros(as)” seus parceiros, patrocinadores, financiadores, fornecedores, clientes, terceiros e outras instituições que se relacionam direta ou indiretamente com o Imaflora.

Cada Funcionário(a), Associado(a), Diretor(a) ou Conselheiro(a) tem o dever e obrigação de ler, entender, aplicar e atuar de forma alinhada com este Código de Ética e Conduta. Caso um costume, uma cultura ou uma lei local estabelecer um padrão diferente do estabelecido neste código de ética e de diretrizes de conduta, a direção do Imaflora deve ser informada e consultada.



Conceitos éticos gerais:

A ética é daquelas coisas que todos sabemos o que é, mas que não é fácil de explicar quando alguém nos pergunta.

A ética não se confunde com a moral.

Ética significa:

- Reflexão crítica sobre a moralidade, sendo o termo moralidade entendido como juízos morais, padrões e regras de conduta;
- Conjunto de princípios e disposições voltados para a ação, historicamente produzidos, cujo objetivo é balizar as ações humanas;

Ser ético é tudo aquilo que ajuda a melhorar o ambiente em que se vive tornando-o saudável.

Cada funcionário, Associado, e partes interessadas envolvidas neste Guia de Conduta deve utilizar seu próprio senso de ética pessoal, o qual deve se estender além de conformidade com normas aplicáveis em situações profissionais para administrar o

comportamento onde não existem regras estabelecidas por normas. É de sua responsabilidade aplicar bom senso em decisões profissionais onde normas específicas não fornecem todas as respostas.

Determinando-se conformidade com estas regras em situações específicas, pergunte a si mesmo as seguintes questões:

1. A minha ação é legal?
2. A minha ação é ética?
3. A minha ação está em conformidade com a política institucional do Imaflora?
4. Estou certo que minha atitude não pareceu inapropriada?
5. Estou certo que eu não ficaria constrangido (a) ou comprometido (a) se minha atitude tornasse conhecida dentro da Organização ou publicamente?

6. Estou certo de que minha atitude vai ao encontro do meu código de ética pessoal e meu comportamento?

Você deve estar apto a responder “sim” para todas essas questões antes de tomar decisões.

Cada líder do Imaflora é responsável pelo comportamento ético profissional de seus subordinados. Os Gestores devem pesar cuidadosamente todas as ações sugeridas, ética e economicamente, e basear suas decisões nos guias fornecidos por essas regras assim como seu senso pessoal do certo e errado.

Complementaridade:

Este documento, se considerado e aplicado de forma isolada, não terá a eficácia desejada sem que levemos em conta a nossa “Missão”, “Princípios” e “Valores” do Imaflora:



Compartilhe suas preocupações sem medo

Se você souber de uma questão relacionada ao nosso Código de Conduta, podem existir muitas razões para você não querer compartilhar isso com alguém. Você pode não ter certeza do que aconteceu. Você pode ter medo de “causar problemas” ou de que alguém “queira se vingar” de você. Você pode pensar que é responsabilidade de outra pessoa.

Mas fazer o que é certo significa falar. Se você não se sentir confortável em usar seu nome, você poderá compartilhar suas preocupações de forma anônima. Os colaboradores que revelam suas preocupações desempenham um papel importante na manutenção da ética no local de trabalho. Você tem a responsabilidade de comparti-

lhar as informações para que a Instituição possa responder de forma rápida e tomar as medidas necessárias.

Uma das maneiras mais importantes pela qual você pode fazer a diferença é: ao ficar ciente de atividades antiéticas ou ilícitas no local de trabalho informá-las imediatamente.

Informar suspeitas de violações ao Código de Conduta é fundamental para que a Instituição possa determinar adequadamente se há um problema que precisa ser resolvido. Por essa razão, todos têm a obrigação de informar suspeitas de violação do Código de Conduta. Se tiver perguntas sobre o Código ou tiver ciência de possíveis violações, há recursos disponíveis:

Seu Gestor

Encorajamos que você leve suas perguntas e preocupações para o seu Gestor. Se não quiser falar com ele ou se não se sentir a vontade para falar com ele ou por acreditar que ele não irá tomar as medidas adequadas, há outras formas a quem você poderá recorrer:

- **Outro Gestor que lhe inspire confiança;**
- **Um membro do CGE, ou ainda;**
- **O Secretário Executivo ou Secretário Executivo Adjunto.**

Nosso Código de Ética e de diretrizes de Conduta:

1. ASSÉDIO

Na definição geral, assédio é algo intencional e frequente:

O assédio moral é uma conduta abusiva que fere a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Ela é intencional e se caracteriza pela repetição, por longo tempo, podendo também acontecer de forma esporádica.

Contudo, o Imaflora entende que é assédio, mesmo quando tal conduta ocorrer sem intenção, e esporádica.

Alguns exemplos de condutas que podem vir a ser interpretadas como assédio:

Agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironia, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo, tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogos de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugges-

tão para pedido de demissão, ausência de serviços e tarefas impossíveis ou de difícil realização, falta de ética profissional, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções.

O assédio moral pode provir dos gestores para equipe / colaborador; de colegas da mesma hierarquia, independente de equipe; da omissão do gestor diante de uma agressão verbal ou física; ou, ainda, da equipe / colaborador contra os gestores.



Assédio moral e sexual têm implicações na esfera legal. Podem vir a ser considerados “crimes” e, portanto, sujeitos às ações e punições previstos na legislação pertinente. Algumas recomendações visando evitar uma eventual situação de “assédio” no ambiente de trabalho:

- Atenção às “panelinhas”: é normal, em qualquer ambiente de convívio, formarmos grupos por afinidade, contudo tais grupos devem tomar cuidados para não serem ou parecerem excludentes em relação aos que não pertencem ao grupo, evitando constrangimentos;
- Evitar “brincadeirinhas sensuais”, cuidado com comentários relativos à forma como a pessoa está vestida, respeite a forma como cada um se veste;
- Lembre-se de dividir o mérito pelos bons resultados com todos os envolvidos. Atenção para não assumir, sozinho, a autoria de ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos realizados em conjunto ou por outros colegas. Vale o oposto: assuma os seus erros, não atribua a outros;
- Evite comparações desnecessárias, comentários pejorativos e brincadeiras negativas sobre cursos e formações de outros colegas, assim como o cargo que ocupam;
- Evite fazer brincadeiras sobre homossexualismo, preferências sexuais e afins;
- No que tange o desenvolvimento profissional, os gestores devem estar atentos e preparados para serem justos com toda a equipe. Suas decisões de reconhecimento devem ser pautadas em critérios objetivos para evitar que proporcione a um colaborador, injustamente, maior chance de crescimento em detrimento a outros profissionais de mesmo nível hierárquico;
- Os gestores devem oferecer suporte necessário para os colaboradores alcançarem seus objetivos e atingirem o propósito inicial. Ao mesmo tempo, devem estar atentos para que outras pessoas da equipe não se sintam relegadas ou em segundo plano, sem estímulos para se desenvolverem. Os



gestores devem ser cuidadosos em não atribuir demasiadas responsabilidades precocemente a alguém da equipe, bem como os colaboradores devem sentir-se a vontade para colocar aos gestores que ainda não se sentem preparados para assumir uma responsabilidade de maior complexidade;

- Cuidado para não ser omissos: todos tem a responsabilidade de agir quando observar algum caso que deva ser abordado ou requeira algum posicionamento. Lembrando que o assédio pode acontecer não só com ação, mas também com omissão;
- Atenção ao conteúdo e forma com que os meios de comunicação internos (e-mails, internet, etc.) são usados para que não veicule informações que tenham caráter discriminatório ou que tenham potencial de gerar assédio.

Caso ocorra, como lidamos?

A efetividade de qualquer prevenção ao assédio baseia-se na participação e cooperação de toda a equipe.

Caso a pessoa se sinta alvo de assédio, a orientação é:

- A primeira orientação é que seja feita uma abordagem direta com o assediador, procurando, deixar claro o que ou quais atitudes que o incomodam,
- Se o assediado não se sentir confortável ou se houver recorrência, orienta-se, de acordo com a origem do assédio:

- Estes deverão mediar o assunto, entre os envolvidos, de forma reservada, para que não haja exposição das partes.
- Em última instância permanece a “Secretaria Executiva” do Imaflora, que estará aberta para acolher, mediar e encaminhar casos não resolvidos, conduzindo-os de forma coerente e profissional.

Do gestor direto para colaborador / equipe	De colegas ou gestores de outras áreas	Por Omissão do gestor direto	De colaborador / equipe para gestor
Levar ao conhecimento do próximo superior hierárquico imediato	Levar ao conhecimento de seu gestor direto	Levar ao conhecimento do próximo superior hierárquico imediato	Levar ao conhecimento de seu gestor direto

2. USO DA MARCA IMAFLORA

A marca Imaflora representa os valores, as ações, os relacionamentos, o jeito de ser e de agir do Imaflora.

A marca Imaflora se expressa nas pessoas, em seus relacionamentos, em seus discursos, em sua postura e em suas atitudes.

A marca é representada por nós e por terceiros que prestam serviço para o Imaflora. Ela se expressa nas pessoas que trabalham no e com o Imaflora, em todos seus relacionamentos com o público externo, seja através dos meios de comunicação (e-mail, telefone, redes sociais, blogs, etc...) ou em relacionamentos diretos no dia-a-dia do trabalho.

Princípios gerais:

- O uso da marca deve estar alinhado com a missão, com valores e com a identidade do Imaflora.
- Deve haver alinhamento de discurso (entre a equipe interna ou externa), e entre discurso e prática.
- O uso, bem contextualizado, da marca deve ser estimulado. Devemos divulgar marca, valores, identidade, jeito e ações do Imaflora aos diversos públicos.
- O uso da marca não deve estar associado a alegações que vão além daquilo que podemos garantir e nem “amarrado” a prazos muito longos.
- O uso não pode estar associado a: indústria tabagista, indústria de agrotóxicos, indústria de armamento e atividades ilegais, assim como a governos que criem vínculo político partidário.
- É preciso ter um posicionamento público claro, alinhado e coerente com a missão sobre as associações do Imaflora com empresas polêmicas (ou que podem gerar polêmicas) e explicitar os limites dessa relação.
- Em todos os meios de comunicação, inclusive e-mail e redes sociais é preciso separar opinião pessoal de posicionamento institucional.



Situações de risco:

- Situações novas que a equipe encontra no dia-a-dia e que requer decisões. Estas decisões devem ser tomadas a partir do bom senso e, sempre que possível, deve-se compartilhar a situação e a decisão com outros da equipe e gestores.
- Postura da equipe e de terceiros no dia-a-dia do trabalho, no relacionamento com os diversos públicos que trabalhamos. Essa postura, que inclui a atividade em campo, nos meios de comunicação e quando utilizamos recursos (carro, computador, etc...) do Imaflora, precisa refletir a missão e valores do Imaflora e não pode ser contraditória
- Associação da marca Imaflora nas diversas parcerias que temos.
- Risco a imagem do Imaflora pelas limitações (em relação a nossa missão, valores e impactos desejados) das normas de certificação que utilizamos.
- Discursos contraditórios ou não alinhados com nossa missão e valores.



3. ATIVIDADES POLÍTICO PARTIDÁRIAS

Diferentes contribuições trouxeram a importância do Imaflora não se envolver em atividades político-partidárias e a preocupação em tornarmos sempre pública e transparente essa conduta.

Essa consideração não exclui a possibilidade de assumirmos posições frente a diferentes situações e políticas públicas, mas que isso deve ocorrer preservando nossos princípios e valores, deixando claro que é uma contribuição ao debate público e não a determinados governos ou partidos.

Critérios que devemos considerar para que as atividades do Imaflora sejam realizadas com isenção político-partidária:

- Um mecanismo fundamental para evitar a percepção de envolvimento partidário em ações políticas é a transparência. Devemos, portanto deixar sempre públicas e claras as nossas intenções com as ações e como isso contribui com a nossa missão.
- Devemos focar nas decisões, ações e debates sem focar nas pessoas/partidos. Ao criticarmos uma medida ou nos posicionarmos em relação a alguma política pública, devemos focar no assunto em debate sem apoiar ou ir contra seus proponentes.
- O Imaflora deve posicionar-se sempre de forma propositiva, aberto ao diálogo, ressaltando uma agenda positiva de colaboração. Deve agir propondo melhorias e aprimoramentos políticos, numa postura de contribuir com o debate de interesse público.
- Caso realizemos qualquer atividade que envolva partidos e candidatos, devemos garantir a mesma condição de participação desde o convite até o espaço para se manifestar.



Atividades nas quais o Imaflora não deve se envolver, para salvaguardar a sua isenção político-partidária são:

- Eventos organizados por um partido ou coligação.
- Contribuir com a elaboração da proposta de um candidato ou partido específico. Caso sejam solicitados e entender que devamos, a nossa contribuição deve ser publicada em nosso site e outros meios de comunicação e devidamente divulgada como contribuição a todos os partidos.
- Integrar uma rede ou consórcio de instituições que predomine um posicionamento partidário.
- Atenção deve ser dada a dinâmica, em especial no período de eleições, no qual entidades sociais podem se envolver em campanhas partidárias.

Limites para a atuação político-partidária de colaboradores do Imaflora:

- Não participar de eventos ou reuniões partidárias com qualquer coisa que identifique o Imaflora (Ex. uniforme, carro, materiais, etc).
- Não assinar artigos ou textos partidários identificando sua “relação” com o Imaflora;
- Afastamento do Imaflora para concorrer a eleições e caso seja eleito
- A imagem e as atividades realizadas pela instituição não podem ser utilizadas para promoção de um membro do Imaflora em uma eventual candidatura
- Não emitir opiniões pessoais vinculando as mesmas a posicionamentos institucionais.



4. RELACIONAMENTO COM GOVERNO

As relações entre Imaflora e Governos devem sempre estar alinhadas à missão da Instituição, planejamento estratégico e nunca ser resultado de influencia ou demanda de pessoas do governo, primando sempre pela isenção partidária e pela autonomia em nossas ações.

Papel do Imaflora nas relações com Governos:

O Imaflora entende que a sociedade civil e os governos devem exercer papéis complementares na busca por um ambiente equilibrado e justo do ponto de vista socioambiental e pelo alcance dos direitos difusos.

A sociedade civil organizada deve exercer papel fundamental para aproximação dos governos com a realidade e demandas das bases, ocupando os espaços de participação social como fóruns, Grupos de Trabalho, conselhos, entre outros.

Entendemos que as ações do Imaflora devem procurar servir de base para formulação e reformulação de políticas públicas a partir das experiências em campo, procurando demonstrar a compatibilidade ente conservação e produção.

Nas relações de parceira com governos o Imaflora deve preferencialmente assumir papel complementar aos governos, com apoio técnico, assessoria através de pareceres, auxílio em condução de atividades e prestação de serviço (desde que alinhada com a missão, expertises, planejamento estratégico da instituição e pautada pela transparência).

Em todas as situações devemos deixar claro explicitamente aos públicos envolvidos qual o papel e competências do Imaflora, dos governos e outros parceiros, sempre que possível criando canais contínuos de comunicação e esclarecimentos com os governos e a sociedade de forma geral.

Em situações que a limitação dos governos, seja por falta de servidores, orçamento, in-

fraestrutura, expertises, ou outras, impeça o alcance das mudanças que o Imaflora se propõe, o Imaflora pode realizar ações da alçada de governos, desde que:

- (1) Seja Formalizada a colaboração do Imaflora com assinatura do responsável pelo órgão público pertinente;
- (2) Somente sejam realizadas atividades públicas (por exemplo, reuniões abertas a população) se um representante do governo estiver presente e faça a abertura do encontro deixando claro que essa é uma reunião do governo e é ele (não o Imaflora) quem dará encaminhamento as decisões dessa reunião,
- (3) O Imaflora não deve falar em hipótese

alguma em nome do governo mesmo que à pedido do órgão público.

Em todas as situações, principalmente nas que o Imaflora venha a realizar ações de responsabilidade de governos, devemos ter clareza de nossos objetivos, papel e estratégia para que as limitações dos governos sejam supridas, que as ações gerem acúmulo de expertises para os governos e que nossa colaboração possa gradativamente ser redirecionada para outros temas ou regiões.

O Imaflora reconhecidamente é uma instituição que transita entre diversos setores e instituições, deste modo deve assumir um papel articulador com os governos, procurando estabelecer diálogos, acordos e colaboração entre governos e sociedade civil.

Transparência:

As relações entre Imaflora e Governos, devem ser pautadas pela transparência e devemos dar destaque a essas informações em nossos meios de comunicação (site, relatório anual, entre outros).

O Imaflora pode receber recursos de gover-

nos via editais e processos regulamentados publicamente ou por contratação direta. Em ambos os casos as ações devem estar alinhadas com Missão, Planejamento Estratégico, nossas expertises, com as mudanças que pretendemos causar e sempre com autonomia de execução.

Deve-se ter cautela, principalmente nas situações de contratação direta com pessoas de influência em governos que possam levantar suspeitas de nos beneficiar por questões pessoais. Conselheiros que venham a assumir cargos de confiança em governos devem se afastar do Imaflora.

Riscos:

As relações com governos que envolvem repasse de recursos ou não, devem ser analisadas caso a caso em decisões compartilhadas com a Secretaria Executiva e Comitê de Gestão Estratégica a fim de se analisar todos os riscos envolvidos, bem como a viabilidade financeira das parcerias.

Uma das questões a serem observadas é a intensidade que o Imaflora conseguirá de fato influenciar e acompanhar as ações e de-

cisões dos governos parceiros, para que os mesmos não utilizem da parceria conosco como ferramenta para melhorar sua imagem frente a decisões equivocadas do ponto de vista socioambiental.

O Diálogo como premissa o Embate se necessário.

O Imaflora tem como característica e identidade a capacidade de diálogo, articulação e proposição nas questões com as quais atua. Desta forma, na relação com governos nos temas e regiões de atuação do Imaflora, em situações em que o meio ambiente, a sociedade, os interesses públicos e o alcance dos objetivos do Imaflora sejam prejudicados pela omissão, ação, intencional ou não de governos, o Imaflora deve preferencialmente utilizar caminhos de diálogo e negociação, de forma coletiva com outras instituições em uma agenda positiva que permita equacionar as questões. Posicionamentos individuais devem ser realizados em últimas instâncias e serem acompanhadas de propostas.

Em casos em que os meios de diálogo e negociação forem esgotados e persistirem os problemas que prejudicam o alcance dos objetivos do Imaflora, pode-se assumir postura de pressão e controle social, através da emissão de pareceres jurídicos, ações junto ao ministério público, promoção da visibilidade das questões a serem enfrentadas entre outras formas, com especial atenção ao embasamento técnico e legitimidade de nossas ações.

Em situações envolvendo escândalos, corrupção, evidências claras de problemas éticos ou administrativos de setores de governos parceiros com relação direta com o Imaflora, a parceria deve ser suspensa e somente restaurada se tivermos garantias de que as questões foram resolvidas.



5. RELACIONAMENTO COM PARTES INTERESSADAS.

Principais partes interessadas para o Imaflora, tanto do ponto de vista institucional, como da área de projetos e certificação, são:

- Produtores agrícolas e florestais,
- colaboradores / funcionários do Imaflora.
- População local envolvida.
- Organizações locais, grupos e associações.
- Trabalhadores e suas famílias.
- Empresas.
- Sindicatos.
- Financiadores.
- Governos.
- Imprensa.
- Sociedade e consumidor final.
- Associados do Imaflora.
- Consultores.
- Prestadores de serviços e fornecedores.
- ONGs parceiras.
- Sistemas de certificação e verificações (concorrentes e parceiros).
- Confederações.

Condutas que devem nortear a relação do Imaflora com as partes interessadas, de forma a assegurar nossas crenças e valores institucionais, são:

Transparência, confiança, independência, participação, diálogo, colocar os objetivos do Imaflora antes das convicções pessoais, linguagem adequada para tratativa com os diversos públicos envolvidos.

Deve ser avaliado se existem princípios particulares para determinados público alvo e partes interessadas.

Devemos ter diferentes abordagens, objetivos e tratamento para cada grupo de partes interessadas.

A abordagem com as partes deve ser clara e transparente, permitindo que se sintam a vontade para tratar dos temas e assuntos de interesse.

A comunicação com os públicos deve clara e mais pessoal.

O Imaflora deve ter um discurso alinhado sobre suas posições institucionais para alguns

temas (como: plantações, pecuária, cana, laranja, e outros) evitando posicionamentos divergentes entre equipes e áreas.

Deve ser dada atenção especial a partes interessadas que se relacionam com diferentes áreas (projetos e certificação).

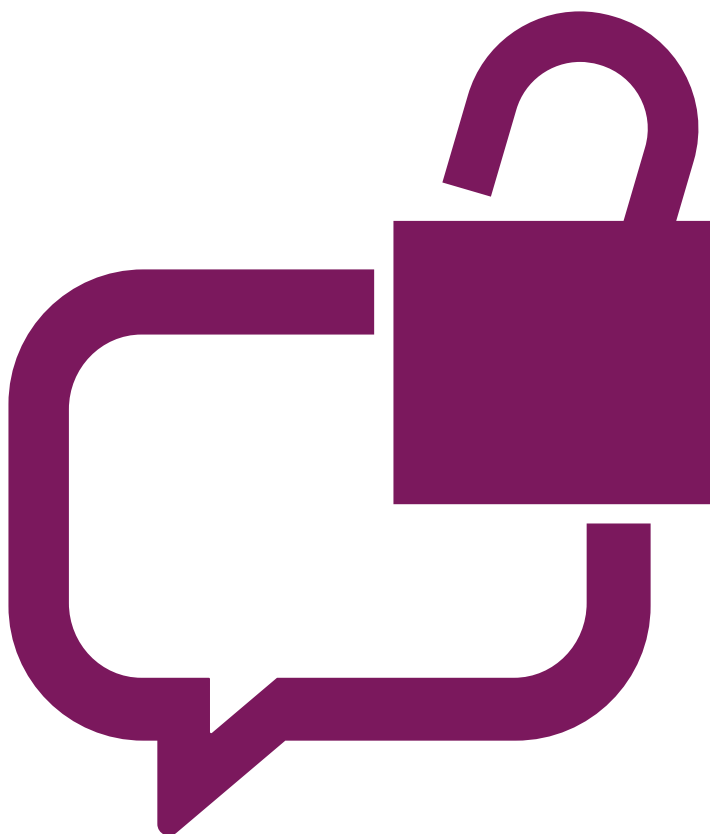
Como deve ser o tratamento das informações recebidas das partes interessadas?

O tratamento de um comentário deve ser sigiloso, mas pode-se consultar se a parte interessada tem ou não objeção de que seu comentário se torne público. Sugestão de pensar mecanismos para deixar comentários / críticas recebidos, bem como as respostas do Imaflora, público no site.

O tratamento deve ser o mais ágil e respeitoso possível, obedecendo aos princípios e procedimentos existentes (ex; área de certificação). É importante analisar e responder a todas as partes interessadas com a agilidade e qualidade necessária.

6. INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E PRIVILEGIADAS.

O mau uso de informações confidenciais pode causar diversos impactos negativos na instituição, podendo abalar a credibilidade que temos junto aos nossos parceiros, empreendimentos e financiadores. Informações confidenciais para a imprensa muitas vezes viram manchete.



Há diversos riscos no uso das informações confidenciais que podem levar a perda de credibilidade junto a financiadores, comprometendo as nossas negociações, perda de credibilidade com os empreendimentos certificados, perda das creditações, processos judiciais pelo não cumprimento de contratos, etc.

Ações que caracterizam o uso indevido de “Informações Confidenciais”:

- Cuidados no uso do e-mail, informações repassadas em reuniões e apresentações, uso de fotos, conversas com consultores, auditores, visitantes e empresas, textos que escrevemos para o público em geral, informações utilizadas em nossos estudos, etc.

- Salvar arquivos com informações consideradas confidenciais em computadores pessoais, disco rígido de notebooks sem mecanismos de proteção da informação, pen drives (ou similares), descartar informações confidenciais sem o devido cuidado de descaracterização, etc.
- A informação chegar em alguma pessoa que não assinou um termo de confidencialidade, mesmo dentro do Imaflora.
- Cuidado com os resumos públicos para não publicar informação confidencial.

Transparência versus Confidencialidade:

Transparência é um valor importante para o Imaflora, assim os mecanismos utilizados para reduzir os riscos de uso indevido de informações confidenciais não podem se tornar barreiras para darmos transparência àquilo que é público e que deve ser divulgado. Qualquer informação que afete o que julgarmos falta de transparência e que não esteja alinhado com os valores do Imaflora, parte da premissa que não deve ser tratada como confidencial. Transparência e confidencialidade não são conflitantes.



19 3429.0800
imaflora@imaflora.com.br
www.imaflora.com.br