



Código de Ética e Conduta

**Empresa de Planejamento
e Logística**

Dezembro de 2016

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

EMPRESA DE PLANEJAMENTO E LOGÍSTICA S.A. (EPL)

SUMÁRIO

PREÂMBULO	4
CAPÍTULO I.....	4
DOS OBJETIVOS DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	4
CAPÍTULO II.....	5
DA ABRANGÊNCIA	5
CAPÍTULO III.....	6
DOS PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS DA EPL.....	6
CAPÍTULO IV	6
DOS COMPROMISSOS DA EPL	6
CAPÍTULO V	9
DAS CONDUTAS DOS AGENTES PÚBLICOS VINCULADOS À EPL.....	9
CAPÍTULO VI	12
DAS VEDAÇÕES	12
CAPÍTULO VII	13
DA POLÍTICA DE RECEBIMENTO DE BRINDES E PRESENTES	13
CAPÍTULO VIII	14
VEDAÇÃO À PRÁTICA DO NEPOTISMO	14
CAPÍTULO IX	16
DO CONFLITO DE INTERESSES	16
CAPÍTULO X	20
DAS RESPONSABILIDADES DO SEGMENTO GERENCIAL	20
CAPÍTULO XI	20
DA COMISSÃO DE ÉTICA E DO PROCESSO DE APURAÇÃO.....	20
CAPÍTULO XII	23
DAS SANÇÕES.....	23
CAPÍTULO XIII	24
DO COMPROMISSO E DA ADESÃO	24

CAPÍTULO XIV.....	24
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	24
ANEXO	25

PREÂMBULO

O Código de Ética e Conduta da Empresa de Planejamento e Logística S. A. (EPL) é o guia orientador e estimulador de novos comportamentos e está fundamentado em um conceito de ética voltado para o desenvolvimento, servindo simultaneamente de estímulo e parâmetro para que o agente público (nos termos do art. 2º da Lei nº 8.429/1992) amplie sua capacidade de pensar de forma alternativa, visualize um novo papel para si próprio e torne sua ação mais eficaz diante da sociedade e em atendimento a ela.

O agente público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante às regras contidas no art. 37, *caput*, e § 4º, da Constituição Federal.

A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da ideia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo e a conduta ética do agente público.

CAPÍTULO I

DOS OBJETIVOS DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Art. 1º. O Código de Ética e Conduta da EPL tem por objetivos:

- I. fazer que, no exercício funcional na EPL, o agente público siga as normas de conduta previstas neste Código, e subsidiariamente, o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, o Código de Conduta da Alta Administração Federal e os demais regramentos e orientações que vierem a ser veiculadas pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República (CEP/PR) e pela Comissão de Ética da EPL (CEEPL);

- II. orientar o agente público quanto ao padrão de comportamento ético capaz de assegurar a lisura e a transparência dos atos praticados no exercício da sua função pública;
- III. orientar o agente público acerca dos regramentos relacionados a condutas que possam configurar conflitos de interesses públicos e privados;
- IV. criar mecanismo e canais de consulta ao agente público, destinado a obter o prévio e pronto esclarecimento de dúvidas quanto à correção ética de condutas específicas;
- V. fomentar e nortear uma conduta ética nos relacionamentos internos e externos da Empresa pautados em valores a serem incorporados por todos;
- VI. reduzir a subjetividade das interpretações pessoais e institucionais sobre os princípios morais e éticos;
- VII. fortalecer a imagem da Empresa e dos seus empregados junto à sociedade como um todo.

CAPÍTULO II DA ABRANGÊNCIA

Art. 2º. Este Código de Ética e Conduta é de observância obrigatória por todos os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva, profissionais do quadro permanente da Empresa, ocupantes de cargos em comissão, profissionais ou servidores requisitados ou cedidos de outros órgãos públicos, profissionais de empresas prestadoras de serviços para a EPL, pessoas físicas prestadoras de serviços à EPL, estagiários e todos aqueles, de forma individual ou coletiva, que, por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico, prestem serviços à Empresa, sejam de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, direta ou indiretamente.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS DA EPL

Art. 3º. A EPL é regida pelos seguintes princípios e valores fundamentais: transparência, impessoalidade, legalidade, finalidade, publicidade, honestidade, boa-fé, decoro, imparcialidade, probidade, moralidade, credibilidade, integridade, justiça, equidade, eficiência, sigilo profissional, preservação da imagem e patrimônio institucional, coerência entre o discurso e a prática, desenvolvimento profissional, bem como o respeito à vida e ao meio ambiente no desenvolvimento dos estudos e pesquisas destinados a subsidiar o planejamento do setor de transporte e logística.

CAPÍTULO IV

DOS COMPROMISSOS DA EPL

Art. 4º. São compromissos da EPL no ambiente da governança corporativa:

- I. estimular a disseminação dos princípios e práticas éticas da EPL interna e externamente;
- II. conduzir seus negócios com transparência, honestidade e integridade, cultivando a credibilidade junto a seus conselheiros, diretores, agentes públicos vinculados, fornecedores, clientes, consumidores, poder público, imprensa, comunidades em que atua e sociedade em geral, buscando alcançar suas metas e benefícios à Nação com responsabilidade social e ambiental;
- III. valorizar o processo de comunicação interno de maneira clara, transparente e responsável, inclusive garantindo a todos o acesso a informações sobre direitos e deveres recíprocos;
- IV. cumprir e promover o cumprimento deste Código de Ética e Conduta, em âmbito corporativo, estimulando sua divulgação permanente, ficando disponível ao

esclarecimento de dúvidas e acolhimento de sugestões, bem como submeter este Código e suas práticas a processos de avaliação periódica;

- V. pautar as ações da Empresa com respeito à propriedade intelectual de seus fornecedores, clientes e parceiros;
- VI. adotar procedimentos formais de controle e empregar, tempestivamente, as medidas necessárias para apuração acerca de eventuais transgressões;
- VII. zelar pela observância do Código de Ética e Conduta da EPL em todas negociações, formalizações e ajustes firmados, quer em contratos, convênios, acordos e documentos afins, como também em sua comunicação interna e externa; e
- VIII. estabelecer políticas de gestão de pessoas que considerem o critério ético como fundamento de suas ações.

Art. 5º. São compromissos de conduta da EPL com os agentes públicos a ela vinculados:

- I. respeitar a diversidade e combater todas as formas de preconceito e discriminação;
- II. prover as garantias institucionais e proteger a confidencialidade de todos os envolvidos em opiniões, reclamações, críticas e denúncias sobre transgressões éticas, visando preservar direitos, bem como garantir a imparcialidade das decisões;
- III. promover as condições para o desenvolvimento de competências e habilidades necessárias ao desempenho de suas atividades profissionais específicas, repudiando situações de ameaça, intimidação ou assédio de qualquer natureza nas relações de trabalho;
- IV. contribuir para a melhoria constante da qualidade de vida no ambiente de trabalho;

V. garantir a segurança e a saúde no trabalho, disponibilizando, para isso, as condições e equipamentos necessários.

Art. 6º. São compromissos de conduta da EPL nas relações com seus fornecedores e prestadores de serviços:

- I. requerer das empresas prestadoras de serviços que seus empregados, inclusive os estagiários da Empresa, respeitem os princípios éticos e os compromissos de conduta definidos neste Código, enquanto perdurarem os contratos com a EPL;
- II. selecionar e contratar fornecedores e prestadores de serviços baseando-se em critérios estritamente legais, recusando práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, nepotismo, trabalho forçado ou compulsório e outras práticas contrárias aos princípios deste Código, bem como à legislação pátria.

Art. 7º. Constitui compromisso de conduta da EPL nas relações com seus clientes: oferecer produtos e serviços de qualidade, em um padrão de atendimento transparente, eficiente, eficaz, cortês e respeitoso, visando a plena satisfação dos seus clientes e a manutenção de relacionamentos duradouros.

Art. 8º. É compromisso de conduta da EPL conduzir seus negócios e atividades com responsabilidade socioambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável.

Art. 9º. São compromissos de conduta da EPL nas relações com a sociedade e o governo:

- I. agir de modo a contribuir para o desenvolvimento econômico, tecnológico, ambiental e social do Brasil;
- II. atuar, juntamente com o poder público, na elaboração e execução de políticas públicas gerais e de projetos específicos comprometidos com o desenvolvimento sustentável, podendo interagir ativamente com a comunidade acadêmica e científica;
- III. acatar e contribuir com fiscalizações e controles do poder público.

CAPÍTULO V

DAS CONDUTAS DOS AGENTES PÚBLICOS VINCULADOS À EPL

Art. 10. São deveres dos agentes públicos vinculados à EPL:

- I. contribuir para o aprimoramento dos assuntos que constituem área de competência da EPL e para o alcance da missão institucional da Empresa;
- II. manter atitudes e comportamentos que reflitam probidade profissional e conduta equilibrada e isenta, de forma a evitar que se coloque em risco o patrimônio institucional, sua credibilidade pessoal e profissional e a imagem da Empresa;
- III. manter, no ambiente de trabalho, comportamentos pautados por cortesia, respeito, boa vontade, espírito de equipe, cooperação, lealdade, imparcialidade, confiança, assiduidade e ordem, sempre de forma compatível com os valores da EPL;
- IV. manter-se atualizado com as instruções, normas de serviço e a legislação pertinente à sua área de atuação, buscando, permanentemente, a melhoria e o aprimoramento do seu desempenho;
- V. zelar pela imparcialidade e transparência nos processos de compra de bens, serviços e obras, prezando pela legalidade e ética nos processos de aquisição e pela qualidade e adequação dos recebíveis;
- VI. obedecer às normas que regem a propriedade intelectual de livros, textos, imagens e outros produtos protegidos por direito autoral;
- VII. respeitar todos os cidadãos independente de raça, cor, religião, sexo, idade, nacionalidade, orientação política ou posição social, evitando todas as formas de preconceito e discriminação, que possam caracterizar constrangimento, assédio de qualquer natureza, desqualificação pública, ofensa ou ameaça a terceiros ou pares;

- VIII. ser probo, reto, leal, honesto e justo no desempenho de suas atribuições, escolhendo sempre, dentre as hipóteses legalmente permitidas, a que melhor garanta o atendimento ao interesse público, institucional e a qualidade dos produtos e serviços prestados;
- IX. pautar suas ações por integridade, prática da honestidade e probidade na realização de compromissos assumidos, com coerência entre discurso e prática, repudiando toda forma de fraude e corrupção, com postura ativa diante de situações que não estejam de acordo com os princípios éticos da Empresa;
- X. respeitar a hierarquia e dar cumprimento às determinações de seus superiores, desde que não haja conflito com este Código ou, ainda, não sejam manifestamente ilegais;
- XI. alertar a qualquer pessoa com cortesia ou reserva sobre erro ou atitude imprópria contra a Administração Pública;
- XII. comunicar aos superiores e/ou à CEEPL qualquer ato ou fato contrário ao interesse público e institucional ou que atente contra os princípios éticos adotados pela EPL;
- XIII. atuar de modo a assegurar agilidade alinhada à qualidade e resultado na realização do trabalho sob sua responsabilidade profissional;
- XIV. realizar seu trabalho com lealdade à Empresa, guardando total sigilo profissional no tocante a informações privilegiadas, sobre ato ou fato não divulgado ao público, bem como não as utilizar em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;
- XV. assegurar a confidencialidade de informações da Empresa, exceto quando houver autorização aprovada em instância superior competente para sua disponibilização em função de requisição pelos órgãos fiscalizadores, reguladores e legais ou outras determinadas pela EPL;
- XVI. facilitar a fiscalização de todos os atos e serviços por quem de direito e atender aos prazos estipulados para a prestação de contas e ações de fiscalização e controle;

- XVII. submeter-se aos exames médicos e complementares previstos em lei e nas normas internas;
- XVIII. atender às normas de segurança e colaborar para a prevenção de acidentes;
- XIX. zelar para que as atividades internas estejam restritas ao negócio e interesses da Empresa;
- XX. apresentar-se ao serviço com vestimenta adequada;
- XXI. contribuir para o bom andamento do controle, conformidade e organização do trabalho;
- XXII. zelar pelo próprio desenvolvimento profissional, correspondendo às oportunidades de aprendizado proporcionadas pela Empresa de forma a garantir o melhor aproveitamento e aplicação prática de seus conteúdos;
- XXIII. estimular a disseminação dos princípios e práticas éticas da EPL, seja na sua relação interna ou externa, compartilhando com os demais profissionais da Empresa a informação da existência desse Código de Ética e Conduta, estimulando o seu integral cumprimento;
- XXIV. preservar a identidade institucional, evitando usar o nome da EPL, suas marcas e seus símbolos privativos, em publicidade ou na denominação de qualquer entidade;
- XXV. disseminar cultura de cuidado e zelo com o patrimônio e com a imagem da EPL, agindo e tomando providências nesse sentido;
- XXVI. abster-se de utilizar, para fins particulares, bens ou serviços exclusivos da Empresa;
- XXVII. estimular, dentro da Empresa, a utilização de técnicas modernas objetivando o controle da qualidade e a excelência da prestação de serviços.

CAPÍTULO VI DAS VEDAÇÕES

Art. 11. Além das vedações legais, também se constituem vedações aos agentes públicos vinculados à EPL:

- I. solicitar, provocar, sugerir e receber, para si ou para outrem, recompensa, vantagem ou benefício de qualquer natureza de pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, direta ou indiretamente interessadas em ações e decisão relacionada às suas atribuições;
- II. utilizar a mão de obra, bens e serviços da EPL para fins particulares;
- III. alterar ou deturpar o teor de documentos;
- IV. negligenciar, agir com descaso ou postergar, injustificadamente, o cumprimento de suas tarefas funcionais;
- V. ausentar-se do ambiente de trabalho sem conhecimento dos superiores;
- VI. prejudicar, deliberadamente, a reputação de outros profissionais, a realização de denúncias não fundamentadas;
- VII. usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício de funções de outro profissional, causando-lhe dano moral ou material;
- VIII. omitir ou falsear a verdade, ainda que contrarie o seu próprio interesse ou o da Administração Pública;
- IX. utilizar informações, dados e documentos institucionais, como também os confidenciais, em benefício próprio ou de terceiros;
- X. indicar cônjuge, companheiro e afins ou parentes até terceiro grau para cargo de confiança ou para contratação por empresas que prestem serviço à EPL;
- XI. ser conivente ou omisso com relação à má conduta de outros profissionais, com erros ou infrações a este Código de Ética e Conduta;
- XII. manifestar-se em nome da Empresa sem a prévia autorização da Direção; e

XIII. atender a pedidos de quaisquer origens, que visem à obtenção de favores, benesses ou vantagens que sejam moral, ética, material, financeira ou legalmente condenáveis, devendo tais casos serem comunicados de imediato aos seus superiores.

CAPÍTULO VII

DA POLÍTICA DE RECEBIMENTO DE BRINDES E PRESENTES

Art. 12. O agente público vinculado à EPL deve abster-se de aceitar presentes, refeições, transporte, hospedagem, serviços, diversões, compensação ou quaisquer favores em caráter particular e pessoal, concedido por pessoa física ou jurídica, salvo em situações protocolares, quando esteja representando a EPL.

§1º. Os presentes recebidos em situações protocolares deverão ser incorporados ao acervo da EPL.

§2º. Não se consideram presentes para os efeitos deste Código os brindes que, por sua natureza:

- I. sejam desprovidos de valor comercial; ou
- II. sejam distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, desde que não ultrapassem o valor unitário definido pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República (CEP/PR), e que não sejam distribuídos em periodicidade inferior a 12 meses.

CAPITULO VIII

VEDAÇÃO À PRÁTICA DO NEPOTISMO

Art. 13. No âmbito da EPL, são vedadas as nomeações, contratações ou designações de familiar do Presidente da República, do Vice-Presidente da República, de Ministros do Estado, Membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e Autoridades de órgãos da Autoridade Superior à qual a EPL esteja vinculada, ou, ainda, familiar de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de gerência ou coordenação na EPL, para:

I. exercício de cargo em comissão ou função de confiança na EPL;

II. atendimento à necessidade temporária de excepcional interesse público, salvo se a contratação for precedida de processo seletivo que assegure o princípio da isonomia entre os concorrentes; e,

III. estágio, salvo se a contratação for precedida de processo seletivo que assegure o princípio da isonomia entre os concorrentes.

§ 1º. Aplicam-se as vedações deste Código também quando existirem circunstâncias caracterizadoras de ajuste para burlar as restrições ao nepotismo, especialmente mediante nomeações ou designações recíprocas, envolvendo órgão ou entidade da administração pública federal, ou outras formas de nepotismo cruzado.

Art. 14. É vedada a contratação direta, sem licitação, de pessoa jurídica na qual haja administrador ou sócio com poder de direção, que seja familiar de detentor de cargo em comissão ou função de confiança que atue na área responsável pela demanda ou contratação, ou de autoridade a ele hierarquicamente superior no âmbito da EPL.

Art. 15. Os editais de licitação para a contratação de empresa prestadora de serviço terceirizado, assim como os convênios e instrumentos equivalentes para contratação de entidade que desenvolva projeto no âmbito da EPL deverão estabelecer vedação de que familiar de colaborador da EPL preste serviços no órgão ou entidade em que este exerça cargo em comissão ou função de confiança.

Art. 16. Constituem-se como exceções as nomeações, designações ou contratações:

- I. de servidores federais ocupantes de cargo de provimento efetivo, bem como de empregados federais permanentes, inclusive aposentados, observada a compatibilidade do grau de escolaridade do cargo ou emprego de origem, ou a compatibilidade da atividade que lhe seja afeta e a complexidade inerente ao cargo em comissão ou função comissionada a ocupar, além da qualificação profissional do servidor ou empregado;
- II. de pessoa, ainda que sem vinculação funcional com a administração pública, para a ocupação de cargo em comissão de nível hierárquico mais alto que o do agente público referido no art. 12;
- III. realizadas anteriormente ao início do vínculo familiar entre o agente público e o nomeado, designado ou contratado, desde que não se caracterize ajuste prévio para burlar a vedação do nepotismo; ou
- IV. de pessoa já em exercício no mesmo órgão ou entidade antes do início do vínculo familiar com o agente público, para cargo, função ou emprego de nível hierárquico igual ou mais baixo que o anteriormente ocupado.

Parágrafo único. Em qualquer caso, é vedada a manutenção de familiar ocupante de cargo em comissão ou função de confiança sob subordinação direta do agente público.

Art. 17. As situações de nepotismo descritas neste Código alcançam cônjuges e as relações de parentesco até o terceiro grau, conforme os Quadros 1 e 2 abaixo.

Quadro 1: Grau de parentesco em linha reta.

PARENTES EM LINHA RETA		
GRAU	CONSANGUINIDADE	AFINIDADE (vínculos atuais)
1º	Pai/mãe, filho(a) do agente público	Sogro(a), genro/nora, madrasta/padrasto, enteado(a) do agente público
2º	Avô/avó, neto(a) do agente público	Avô/avó, neto(a) do cônjuge ou companheiro do agente público

PARENTES EM LINHA RETA		
GRAU	CONSANGUINIDADE	AFINIDADE (vínculos atuais)
3º	Bisavô/bisavó, bisneto(a) do agente público	Bisavô/bisavó, bisneto(a) do cônjuge ou companheiro do agente público

Quadro 2: Grau de parentesco em linha colateral.

PARENTES EM LINHA COLATERAL		
GRAU	CONSANGUINIDADE	AFINIDADE (vínculos atuais)
1º	-	-
2º	Irmão(ã) do agente público	Cunhado(a) do agente público
3º	Tio(a), sobrinho(a) do agente público	Tio(a), sobrinho(a) do cônjuge ou companheiro do agente público

CAPÍTULO IX DO CONFLITO DE INTERESSES

Art. 18. O agente público da EPL deve evitar situações de reais, potenciais ou aparentes de conflitos de interesses.

§ 1º Considera-se conflito de interesses a situação gerada pelo confronto entre os interesses da EPL e os interesses privados do agente público, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

§ 2º O conflito de interesses é real quando a situação geradora de conflito já se consumou; é potencial quando o agente público tem interesses particulares que podem gerar conflito de interesses em situação futura; e é aparente quando, embora não haja ou não possa haver o conflito real, a situação apresentada parece gerar conflito, de forma a lançar dúvidas sobre a integridade do agente público e da EPL.

Art. 19. Configuram conflitos de interesses de agente público no exercício de cargo ou emprego na EPL:

I. divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiro, obtida em razão das atividades exercidas;

II. exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;

III. exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;

IV. atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

V. praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;

VI. receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos por este código; e

VII. prestar serviços, ainda que eventuais, à empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado.

Parágrafo único. As situações que configuram conflito de interesses estabelecidas neste artigo aplicam-se a agentes públicos da EPL ainda que em gozo de licença ou em período de afastamento.

Art. 20. Configuram conflitos de interesses após o exercício de cargo e/ou função que possibilite o acesso a informações privilegiadas, ou de gerência, ou de diretor, no âmbito da EPL:

I. a qualquer tempo, divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas; e

II. no período de 6 (seis) meses, contado da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria, salvo quando expressamente autorizado, conforme o caso, pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República ou pelo Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle:

(a) prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço à pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego;

(b) aceitar cargo de administrador ou conselheiro ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica que desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo ou emprego ocupado;

(c) celebrar com órgãos ou entidades do Poder Executivo federal contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares, vinculados, ainda que indiretamente, ao órgão ou entidade em que tenha ocupado o cargo ou emprego; ou

(d) intervir, direta ou indiretamente, em favor de interesse privado perante órgão ou entidade em que haja ocupado cargo ou emprego ou com o qual tenha

estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego.

§1º Os colaboradores que tenham acesso a informações privilegiadas ou que tenham exercido cargo de gerência ou de diretor na EPL devem comunicar, por escrito, à Gerência de Pessoal da EPL, o exercício de atividade privada ou o recebimento de propostas de trabalho que pretende aceitar, contrato ou negócio no setor privado, ainda que não vedadas pelas normas vigentes, estendendo-se esta obrigação ao período de 6 (seis) meses, contado da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria.

§2º A Gerência de Pessoas da EPL ao receber a comunicação de exercício de atividade privada ou de recebimento de propostas de trabalho, contrato ou negócio no setor privado, após ciência da Diretoria de Gestão, deverá informar ao colaborador e ao Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle ou Comissão de Ética Pública (CEP/PR), conforme o caso, as situações que suscitem potencial conflito de interesses entre a atividade pública e a atividade privada do agente.

Art. 21. No caso de dúvida sobre como prevenir ou impedir situações que configurem conflito de interesses, o colaborador da EPL deverá solicitar à CEEPL consulta, e, se for de cargo ou função equivalente à DAS 5 ou superior, à Comissão de Ética Pública (CEP/PR), criada no âmbito do Poder Executivo Federal, e ao Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle, nos casos que envolvam os demais agentes.

Art. 22. As despesas relacionadas à participação de agente público em eventos que guardem correlação com as atribuições de seu cargo, emprego ou função, promovidos por instituição privada, tais como seminários, congressos, visitas e reuniões técnicas, no Brasil ou no exterior, deverão ser custeadas, preferencialmente, pelo órgão ou entidade a que o agente se vincule, nos termos da Orientação Normativa Conjunta CGU/CEP nº 1, de 6 de maio de 2016, e suas alterações.

Art. 23. A ocorrência de conflito de interesses independe do recebimento de qualquer ganho ou retribuição.

Art. 24. O agente público deve declarar-se impedido de tomar decisão ou de participar de atividades quando perceber a existência de conflito de interesses real, potencial ou aparente.

CAPÍTULO X

DAS RESPONSABILIDADES DO SEGMENTO GERENCIAL

Art. 25. São deveres dos agentes públicos do segmento gerencial, responsáveis pela gestão de equipes, além do disposto neste Código:

- I. disseminar o conhecimento, cumprir e fazer cumprir leis, normas regulamentares e o Código de Ética e Conduta da Empresa;
- II. abster-se de praticar, de forma intencional, atos administrativos que possam acarretar ações cíveis e trabalhistas, além de prejuízos de qualquer natureza para a EPL;
- III. manter atuação e postura compatíveis com o cargo e/ou a função exercida, abstendo-se de conduta hostil ou de utilizar o poder hierárquico para obter vantagens ou impor autoridade, tais como:
 - (a) atitude preconceituosa ou discriminatória;
 - (b) desrespeito às atribuições funcionais de outrem, sem motivo justo;
 - (c) indução, coação, constrangimento de colaboradores e terceiros;
 - (d) assédio sexual a colaboradores e terceiros;
 - (e) desqualificação pública, ofensa e ameaça explícita ou disfarçada dos subordinados ou pares.
- IV. valorizar métodos administrativos de controle, conformidade e organização do trabalho.

CAPÍTULO XI

DA COMISSÃO DE ÉTICA E DO PROCESSO DE APURAÇÃO

Art. 26. A Comissão de Ética da EPL orientará e aconselhará sobre a ética profissional no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente as situações de imputação ou de procedimento suscetível de censura ética.

Art. 27. Constituem competências da Comissão de Ética da EPL:

- I. atuar como instância consultiva do Diretor-Presidente da EPL, dos empregados e dos demais integrantes da força de trabalho da EPL;
- II. aplicar o Código de Ética;
- III. representar a Empresa perante a Rede de Ética do Poder Executivo Federal a que se refere o art. 9º, do Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007 e em outros fóruns sobre o tema;
- IV. recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, a capacitação e o treinamento sobre as normas éticas;
- V. supervisionar a observância do Código de Conduta dos empregados da EPL e comunicar à CEP situações que possam configurar descumprimento de suas normas;
- VI. responder às consultas que forem de sua competência;
- VII. dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas de conduta ética e deliberar sobre os casos omissos, observando as normas e orientações da CEP;
- VIII. propor ao Diretor-Presidente alterações ao Código de Ética e ao Regimento Interno da CEEPL;
- IX. dar ampla divulgação do Código de Ética e do Código de Conduta aos empregados da EPL;
- X. dar publicidade de seus atos, observada a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e a sua regulamentação;
- XI. orientar e aconselhar sobre ética profissional os empregados e demais integrantes da força de trabalho da EPL, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento suscetível de censura;

- XII. fornecer, quando solicitados, os registros sobre a conduta ética dos empregados e demais integrantes da força de trabalho da EPL, para instruir e fundamentar os atos próprios de desenvolvimento nas carreiras;
- XIII. requisitar agente público para prestar serviços transitórios técnicos ou administrativos à CEEPL, mediante prévia autorização do dirigente máximo do órgão ou entidade;
- XIV. elaborar e executar o Plano de Trabalho de Gestão da Ética;
- XV. indicar, por meio de ato interno, representantes locais da CEEPL, que serão designados pelo Diretor-Presidente, para contribuir nos trabalhos de educação e de comunicação;
- XVI. apurar, de ofício ou mediante provocação, fato ou conduta em desacordo com as normas éticas;
- XVII. receber denúncias e representações contra os empregados e demais integrantes da força de trabalho da EPL e de seus escritórios por suposto descumprimento às normas éticas, procedendo à apuração;
- XVIII. instaurar processo para apuração de fato ou conduta que possa configurar descumprimento ao padrão ético recomendado aos empregados e demais integrantes da força de trabalho da EPL;
- XIX. convocar os empregados e demais integrantes da força de trabalho da EPL e convidar outras pessoas a prestarem informação;
- XX. requisitar às partes, aos agentes públicos e aos órgãos e entidades federais informações e documentos necessários à instrução de expedientes;
- XXI. requerer informações e documentos necessários à instrução de expedientes a agentes públicos e a órgãos e entidades de outros entes da federação ou de outros Poderes da República;
- XXII. realizar diligências e solicitar pareceres de especialistas;
- XXIII. aplicar a penalidade de censura ética aos empregados e demais integrantes da força de trabalho da EPL e encaminhar cópia do ato à unidade de gestão de pessoal, podendo também:
 - (a) sugerir ao dirigente máximo a exoneração de ocupante de cargo ou função de confiança;

- (b) sugerir ao dirigente máximo o retorno do servidor ao órgão ou entidade de origem;
- (c) sugerir ao dirigente máximo a remessa de expediente ao setor competente para exame de eventuais transgressões de naturezas diversas; e
- (d) adotar outras medidas para evitar ou sanar desvios éticos, lavrando, se for o caso, o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional – ACPP.

XXIV. notificar às partes as suas decisões; e

XXV. arquivar os processos ou remetê-los ao órgão competente quando, respectivamente, não seja comprovado o desvio ético ou configurada infração cuja apuração seja da competência de órgão distinto.

Art. 28. Constitui infração a este Código a prática de atos vedados, a omissão e o descumprimento dos deveres.

Art. 29. A apresentação e julgamento de infrações éticas obedecerão a procedimentos previstos no Regimento Interno da CEEPL.

Art. 30. A representação ou denúncia poderá ser formalizada por qualquer ato que revele o desejo de representar ou denunciar, e será dirigida à CEEPL, podendo ser apresentada diretamente em sua sede ou encaminhada por via postal ou para o endereço eletrônico etica@epl.gov.br, devendo conter os elementos previstos no Regimento Interno da CEEPL.

CAPÍTULO XII DAS SANÇÕES

Art. 31. A violação dos preceitos estipulados neste Código acarretará censura ética, a ser aplicada pela Comissão de Ética, mediante processo de apuração ética, que poderá, ainda, sugerir à autoridade máxima da Empresa a aplicação de outras penalidades, sem prejuízo das demais apurações e sanções respectivas em outras esferas.

Parágrafo único. O fato e os dados concernentes ao fato serão informados à chefia da Procuradoria Jurídica da EPL, mediante cláusula de sigilo.

CAPÍTULO XIII

DO COMPROMISSO E DA ADESÃO

Art. 32. A reputação e a integridade ética da EPL são de responsabilidade de cada um dos profissionais que nela atuam e constitui orientação fundamental para as práticas diárias da Empresa.

Parágrafo único. A assinatura do Termo de Compromisso, conforme modelo anexo, é expressão do livre consentimento e concordância ao cumprimento dos princípios e regras deste Código.

Art. 33. No ato da admissão, todo agente público que tomar posse em cargo, emprego ou função, assinará termo em que declarará conhecer o disposto neste Código, firmando o compromisso de observá-lo no desempenho de suas atribuições.

CAPÍTULO XIV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34. Nos editais e nos contratos celebrados pela EPL, deverá constar cláusula expressa sobre a ciência e a responsabilidade da empresa contratada e de seus funcionários em observar este Código de Ética e Conduta.

Art. 35. O disposto neste Código deverá constar no conteúdo programático dos concursos que vierem a ser realizados para provimento de cargos efetivos da EPL.

Art. 36. As dúvidas na aplicação deste Código e os casos omissos serão dirimidos pela CEEPL, mediante consulta realizada, nos termos do seu Regimento Interno.

Art. 37. Este Código entra em vigor no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de aprovação pela Diretoria Executiva da EPL, prazo no qual todos os agentes públicos da Empresa deverão formalizar novo Termo de Compromisso para garantir a mais ampla divulgação e ciência do conteúdo deste Código de Ética e Conduta.

ANEXO

TERMO DE COMPROMISSO

Entendo que o presente Código de Ética e Conduta revela os valores e princípios da EPL, devendo ser cumprido pelos agentes públicos da Empresa.

O presente Termo de Compromisso atende ao disposto no artigo 15* do Decreto nº 6.029, de 1 de fevereiro de 2007.

Nome: _____

Cargo: _____

Lotação: _____

_____, ____ de _____ de 20____. (local, dia, mês e ano)

Assinatura

** Art. 15. Todo ato de posse, investidura em função pública ou celebração de contrato de trabalho, dos agentes públicos referidos no parágrafo único do art. 11, deverá ser acompanhado da prestação de compromisso solene de acatamento e observância das regras estabelecidas pelo Código de Conduta da Alta Administração Federal, pelo Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e pelo Código de Ética do órgão ou entidade, conforme o caso.*

Parágrafo único. A posse em cargo ou função pública que submeta a autoridade às normas do Código de Conduta da Alta Administração Federal deve ser precedida de consulta da autoridade à Comissão de Ética Pública acerca de situação que possa suscitar conflito de interesses.