

Código de
**CONDUTA E
INTEGRIDADE**

Elementos essenciais nas relações da
Empresa com os diferentes públicos

Pesquisa • Tecnologia • Sociedade



Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais
Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e
Abastecimento Governo de Minas Gerais

CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE:

**EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA
DE MINAS GERAIS - EPAMIG**

**Belo Horizonte/MG
2024
2ª Edição**

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Romeu Zema Governador

Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento

Thales Almeida Pereira Fernandes

Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais – EPAMIG

Conselho de Administração

Nairam Félix de Barros

Silvana Maria Novais Ferreira Ribeiro

Afonso Maria Rocha

Otávio Martins Maia

Gladyston Rodrigues Carvalho

Maria Laura Marinho Vidigal

Conselho Fiscal

Camila Pereira de Oliveira Ribeiro

Francisco Antônio de Arruda Pinto

Ana Costa Rêgo

Suplentes

Janaína Gomes da Silva

Warley Wanderson do Couto

Diretoria Executiva

Diretora-Presidente

Nilda de Fátima Ferreira Soares

Diretoria de Operações Técnicas

Trazilbo José de Paula Júnior

Diretoria de Administração e Finanças

Leonardo Brumano Kalil

ELABORAÇÃO

AUDITORIA INTERNA
Adriana Valadares Caiafa

APOIO TÉCNICO

ASSESSORIA DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA

Avaliação Técnica
Luciana Pereira Junqueira Simão

MENSAGENS

Este Código de Conduta e Integridade da EPAMIG, em sua 2ª edição, traz os elementos considerados essenciais nas relações da Empresa com os diferentes públicos. O Código foi elaborado a partir da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, e pretende-se, com este documento, dar visibilidade aos princípios que orientam a forma de atuação da Empresa e a conduta esperada de seus colaboradores e parceiros comerciais.

O normativo é importante instrumento de Governança Pública, pois traz orientação para que todos os agentes públicos, membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva, estagiários e qualquer pessoa agindo em nome da EPAMIG tomem decisões, visando os valores que a empresa compartilha.

O objetivo deste Código é esclarecer, orientar, alertar para consequências e trazer transparência para que todos possam compreender quais comportamentos são adequados para o desenvolvimento de suas funções, e, com isso, estabelecer uma cultura organizacional firmada em princípios éticos, morais e íntegros.

No código há indicação de quais são os canais existentes para informar ou denunciar qualquer conduta inadequada que seja identificada no âmbito da Empresa, com garantia de confidencialidade. As diretrizes deste normativo são inspiradas nos Princípios e Valores da Gestão e traduzem o compromisso com a Ética.

O Código será referência para uma atuação empresarial que conjugue os interesses da empresa com os interesses legítimos dos públicos com os quais esta se relaciona, tendo em vista o compromisso de agregar valor para a EPAMIG e para a sociedade em geral.

Assim, pretende-se assegurar uma postura gerencial íntegra, para um ambiente de negócios saudável e uma sociedade mais justa.

Conselho de Administração da EPAMIG

O Código de Conduta e Integridade da EPAMIG é um conjunto de diretrizes e princípios éticos que orientam o comportamento e as ações dos empregados no âmbito da Empresa. Estabelece as normas de conduta esperadas, promovendo a integridade, a transparência e a responsabilidade dos colaboradores

O normativo abrange diversas questões, como o respeito aos direitos humanos, a prevenção de conflitos de interesse, o combate à corrupção, a proteção de informações confidenciais, a promoção de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, dentre outros

Essas diretrizes são importantes para estabelecer um ambiente de trabalho ético e íntegro, garantindo que os empregados ajam de acordo com os valores e objetivos da Empresa. Além disso, o Código de Conduta e Integridade também serve como um guia para lidar com situações éticas e dilemas morais, orientando os empregados sobre a melhor forma de agir

Neste sentido, mais que o cumprimento do Código, esperamos que todos reflitam sobre as orientações aqui contidas, e que possa ser fonte de inspiração e consulta no cotidiano dos empregados, promovendo um ambiente de harmonia e fortalecendo nossa reputação por meio das nossas ações no dia a dia.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I.....	7
CAPÍTULO II.....	7
CAPÍTULO III.....	7
3.1 Princípios.....	7
3.2 Valores.....	8
CAPÍTULO IV.....	9
4.1 Conflito de interesses.....	9
4.2 Nepotismo.....	10
4.3 Imagem e Reputação.....	10
4.4 Conduta Externa.....	10
4.5 Uso dos Sistemas Eletrônicos de Informação.....	11
4.6 Acesso Dependências Empresa.....	12
4.7 Patrimônio da Empresa.....	12
4.8 Informações confidenciais ou privilegiadas.....	12
4.9 Propriedade Intelectual.....	13
CAPÍTULO V.....	14
5.1 Contratos e Registros Contábeis.....	15
CAPÍTULO VI.....	15
CAPÍTULO VII.....	17
7.1 Doações e Patrocínio.....	19
CAPÍTULO VIII.....	19
8.1 Trabalho Infantil ou Escravo.....	19
8.2 Preconceito e Discriminação.....	20
8.3 Conduta Gestor Público.....	20
8.4 Assédio e Abuso de Poder.....	21
8.5 Saúde, Segurança e Meio Ambiente.....	21
8.6 Uso de Álcool, Drogas e Porte de Armas.....	22
8.7 Comercialização de Mercadorias.....	23
8.8 Relacionamento com as Partes Interessadas.....	23
8.8.1 Governo.....	23
8.8.2 Publicidade.....	23
8.8.3 Imprensa.....	24
8.8.4 Sindicato.....	24
CAPÍTULO XIX VIOLAÇÕES AO CÓDIGO.....	24
CAPÍTULO X OUVIDORIA DA EPAMIG.....	25
CAPÍTULO XI.....	26
11.1 Auditoria Interna.....	26
11.2 Comissão de Ética e Conduta.....	26
ANEXO I - DECLARAÇÃO.....	27

CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS

Inspirado nos valores e nas crenças de gestão, o Código de Conduta e Integridade da EPAMIG representa o compromisso com a Ética e a conduta empresarial íntegra.

Trata-se de importante instrumento de governança da Empresa e deve servir como guia para a compreensão da conduta que se espera de cada colaborador no dia a dia de suas atividades. Além disso, traz a forma apropriada de relatar conduta suspeita ou clara violação.

A EPAMIG busca altos padrões de integridade, transparência e confiabilidade em todos os seus negócios e relacionamentos, tendo o presente Código por objetivo oferecer compreensão clara sobre as condutas que orientam as atividades da Empresa em todo o território nacional e que devem estar presentes no exercício diário das atividades de todos os envolvidos, expressando o compromisso da EPAMIG.

CAPÍTULO II DA ABRANGÊNCIA

Elaborado a partir de determinação contida no art. 9º da Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016, este Código indica padrões mínimos de comportamento que devem ser seguidos por todos, sejam empregados efetivos, de recrutamento amplo, os cedidos, administradores, incluindo as normas, crenças e os valores da Empresa.

Todos os empregados devem ter acesso à cópia (impressa ou eletrônica) deste documento, assinando o Termo de Compromisso Solene (ANEXO I), localizado ao final deste documento.

A aplicação prática dos princípios e regras constantes no presente Código é uma condição para todos que se relacionam com a EPAMIG.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS E VALORES

3.1 Princípios

- ✓ Legalidade

Os atos são pautados naquilo que está permitido em Lei, Normas e Regulamentos, fazendo cumprir, nas suas relações, as autorizações de acordo com os dispositivos legais.

✓ Impessoalidade

A prática dos atos são exercidos de acordo com a sua finalidade legal, atuando em prol dos interesses públicos, dando tratamento igualitário a todos.

✓ Moralidade

Nas relações todos os envolvidos fazem uso de costumes e honestidade para realizar uma boa administração, discernindo a licitude e ilicitude nos atos praticados.

✓ Publicidade

Todos os atos praticados de interesse público são publicados e divulgados de forma a dar transparência, deixando claro os comportamentos e decisões tomadas na administração pública.

✓ Eficiência

Preza pela boa gestão, trazendo melhores alternativas, respeitando a Lei, para obtenção de resposta ao interesse público e ao Estado, proporcionando maior eficácia na elaboração de suas ações.

✓ Interesse Público

A supremacia do interesse público sobre o interesse privado é fundamentalmente respeitado, para trazer o benefício e bem-estar da coletividade.

3.2 Valores

✓ Inovação

Propor soluções e inovações tecnológicas aplicadas para gerar renda e melhorar a qualidade de vida do agropecuarista, de suas famílias e da população.

✓ Ética e Transparência

Atuar com idoneidade, equidade e clareza no cumprimento das obrigações e no atendimento às pessoas.

✓ Satisfação do Público

Atender as necessidades do cliente, por meio de tecnologias, produtos e serviços capazes de gerar valor e superar expectativas.

✓ Credibilidade

Honrar compromissos e prazos, firmando uma relação de confiança com o cliente/ parceiro.

✓ Valorização e Respeito às Pessoas

Respeitar as diferenças, valorizar as iniciativas e potenciais individuais e coletivos, e promover o bem-estar no ambiente de trabalho e a melhoria da qualidade no atendimento aos clientes.

✓ Responsabilidade Social e Ambiental

Contribuir para uma sociedade mais justa, por meio de ações inclusivas e sustentáveis, que visam o uso racional dos recursos naturais e preservação do meioambiente.

✓ Comprometimento Profissional

Trabalhar com presteza, de forma engajada e responsável, como parte de um projeto comum.

✓ Eficiência

Garantir a qualidade, com uso racional dos recursos e em menor tempo, evitando desperdícios.

CAPÍTULO IV

DAS NORMAS, REGULAMENTAÇÕES E SIMILARES

Os negócios da EPAMIG pautam-se pela observância às leis, normas (internas ou externas), regulamentações e compromissos voluntários ou compulsórios assumidos, tendo a empresa o compromisso do combate à corrupção em todas as suas formas, criando e mantendo uma cultura organizacional em que todos os abrangidos por este Código prezem por adotar sempre condutas éticas.

O desconhecimento de uma obrigação legal ou normativa não pode ser usado como defesa contra as possíveis consequências de desvios de conduta.

No desempenho de suas atividades, a EPAMIG pode ser vítima de atos de corrupção, mas os administradores, membros de conselhos, empregados e todos aqueles que mantem qualquer tipo de relação com a EPAMIG também podem cometer atos irregulares enquadrados como corrupção pela Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), conforme previsto na Lei nº 13.303/2016, o que pode ensejar a aplicação de sanções graves contra a Empresa.

Desta forma, a Integridade contempla um conjunto de regras de conduta e de arranjos institucionais que visam contribuir para que a EPAMIG cumpra sua missão de forma sustentável, contribuindo para a qualidade de vida, sempre de acordo com os princípios da moralidade e da ética, pela atuação honesta e correta de todos os envolvidos nas relações trabalhistas, comerciais e empresariais que mantenha.

Em caso de dúvidas, o empregado efetivo, de recrutamento amplo, administrador, deve sempre consultar as políticas, normas e procedimentos da EPAMIG antes de agir, alinhar entendimentos com os gestores responsáveis na Empresa ou ainda consultar os departamentos ou instâncias da EPAMIG para garantir uma atuação adequada.

4.1 Conflito de interesses

De acordo com a Deliberação EPAMIG nº 858/2021, a Política de Conflito de Interesses tem como objetivo estabelecer diretrizes e orientar na identificação, declaração e tratamento de situações que possam caracterizar conflitos de interesse reais ou potenciais.

4.2 Nepotismo

De acordo com a Súmula Vinculante 13 – STF:

“A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal. “

Neste sentido, a empresa não permite manter ou contratar familiares ou parentes por afinidade, até o segundo grau, em funções em que haja uma relação hierárquica direta ou indireta, em funções interdependentes ou correlacionadas, ressalvados os casos de empregados contratados por meio de concurso público.

Consideram-se familiares os membros da família até o segundo grau: pai, mãe, filho(a), irmão(ã), avô(ó), neto(a), tio(a) e sobrinho(a). Para os efeitos deste Código, serão considerados também os parentes por afinidade, a saber: cônjuge, companheiro(a), genro, nora, sogro(a), padrasto, madrasta, enteado(a) e cunhado(a).

4.3 Imagem e Reputação

A construção e o fortalecimento da imagem e da reputação da EPAMIG se dão, sobretudo por meio de diálogo e comportamento para com o público. Para tanto, a atuação de cada empregado deve estar sempre em consonância com os princípios e valores da Empresa.

A gestão de imagem e reputação da EPAMIG deve ser dirigida, prioritariamente, para a sociedade mineira e para a esfera política do Estado, mediante posicionamento definido pelo Conselho de Administração e da Diretoria Executiva e sob a orientação e coordenação da Assessoria de Comunicação.

4.4 Conduta Externa

Em circunstâncias de suas atividades profissionais junto à EPAMIG, ou mesmo em situações de sua vida privada, nas quais a identificação do nome ou da marca da EPAMIG esteja evidenciada, o empregado ou administrador, prestador de serviços ou fornecedor, contratado, deve ser criterioso em suas condutas, agindo com prudência e zelo, de maneira a não colocar em risco a reputação da Empresa e da

própria carreira.

Quer em ambiente interno ou externo, como a participação em treinamentos ou em eventos, utilizando o veículo da Empresa, ou mesmo em ambientes virtuais, como nas redes sociais, ou ainda em qualquer outra situação que permita a identificação do nome ou da logomarca da Empresa, a conduta de todos abrangidos por este Código deve ser coerente com as diretrizes descritas neste documento e com os valores da EPAMIG, contribuindo, assim, para a construção e para o reconhecimento da boa imagem Institucional.

Com relação ao uso das mídias sociais, a Assessoria de Comunicação - ASCOM, como área incumbida de cuidar da imagem e posicionamentos da Empresa, é a única autorizada a postar em redes sociais oficiais, sendo portanto, detentora dos acessos às mesmas.

Compartilhamentos de conteúdos produzidos por contas nas mídias sociais dos colaboradores ou quaisquer outros terceiros, não serão considerados oficiais, cabendo somente a seus autores toda e qualquer responsabilidade por tais conteúdos.

4.5 Uso dos Sistemas Eletrônicos de Informação

O diálogo e a interação na Mídia Social são dinâmicos, lembrando-se que uma coisa é falar “em nome da EPAMIG”, e outra é falar “sobre a EPAMIG”. Recomenda-se que somente o porta-voz da Empresa deve falar em nome da EPAMIG. Em caso de dúvida consulte a Assessoria de Comunicação (imprensa@epamig.br) para saber como proceder.

O uso adequado dos sistemas eletrônicos de informação na EPAMIG está detalhado na Deliberação EPAMIG nº 909/2022 de utilização de rede, ativos de tecnologia da informação, software e ambiente web.

O uso do correio eletrônico da EPAMIG destina-se exclusivamente para fins empresariais e relacionados às atividades do empregado, administrador ou representante designado pela Empresa e deverá ser utilizado de acordo com os procedimentos internos na Deliberação EPAMIG nº 909/2022.

São proibidos a troca, o resgate, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório, que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade e seja contrário às políticas e aos interesses da EPAMIG. O mesmo se aplica à jogos ou mensagens de correntes

A senha de acesso aos sistemas é de exclusivo uso pessoal, não sendo permitida sua concessão a terceiros.

4.6 Acesso Dependências Empresa

De acordo com a Deliberação nº 924/2023, que dispõe sobre os critérios para o controle do acesso de pessoas às dependências da Empresa (SEDE e Descentralizadas), da entrega e retirada de documentos e mercadorias e da abertura e fechamento da Empresa visando a segurança do ambiente de trabalho, os empregados devem seguir as orientações e obrigatoriamente, portar o crachá de identificação, de modo visível, expondo a face que contém a fotografia. A não utilização, acarretará aplicação de medidas disciplinares cabíveis.

4.7 Patrimônio da Empresa

Os bens, equipamentos, instalações e demais patrimônios da EPAMIG são disponibilizados aos seus empregados, cedidos, estagiários, bolsistas, aprendizes, administradores e representantes por ela indicados para uso exclusivo nas operações da Empresa. O uso excepcional só poderá ocorrer mediante prévia e expressa autorização da autoridade superior.

É responsabilidade de todos zelar pelo bom uso e pela conservação do patrimônio da Empresa.

A EPAMIG preza pela utilização íntegra e honesta dos seus bens, bem como aqueles colocados sob sua responsabilidade, e a propriedade intelectual, para que seu uso obedeça ao objetivo de atender aos interesses da empresa e da Sociedade, de acordo com a Legislação vigente.

Questões relativas a doação, venda e cessão de uso de qualquer bem patrimonial devem ser submetidas à avaliação da Diretoria Executiva e autorizadas formalmente, respeitando-se os normativos internos vigentes bem como o Estatuto Social da Empresa, Decreto Estadual nº 48.191/2021.

4.8 Informações confidenciais ou privilegiadas

Informações estratégicas, privilegiadas ou confidenciais são aquelas não conhecidas pelo mercado e cuja divulgação poderá afetar os negócios da Empresa.

O fato de o empregado, terceiro, administrador, representante, possuírem acesso a sistemas e informações restritas da EPAMIG não significa que ele possa utilizar-se de tais acessos e dados para além das atividades que desempenha junto à Empresa. Assim, aquele que, por força de seu cargo ou em decorrência de suas responsabilidades, tem acesso a informações estratégicas, privilegiadas ou confidenciais – sobre a EPAMIG, ainda não divulgadas publicamente, não pode passá-las a terceiros durante o período de confidencialidade.

Assim, é dever de todos abrangidos por este documento impedir o acesso de quem quer que seja a tais informações, redobrando o cuidado com conversas em ambientes públicos ou de grande circulação de pessoas, com dados encaminhados em e-mails, com comentários nas redes sociais, além de informações utilizadas em reuniões, em trabalhos desenvolvidos para cursos e apresentações externas e até mesmo com materiais deixados sobre as mesas ou em gavetas e armários.

O empregado, o cedido, estagiário, bolsista, aprendiz, administrador, representante, não devem promover a divulgação de informações sigilosas ou inverídicas na imprensa ou nas redes sociais. Não devem também ser divulgados fora da Empresa comunicados internos (eletrônicos ou impressos) ou documentos operacionais (políticas internas, normas, manuais e similares), mesmo que não tipificados como confidenciais ou de uso restrito.

Informações confidenciais em resposta a pedidos legítimos de autoridades governamentais ou de empresas externas, que prestam ou prestaram serviços à Empresa, podem ser fornecidas apenas quando expressamente autorizado por autoridade superior. Para o envio de informações a autoridades governamentais, mediante avaliação da Diretoria Executiva, a Assessoria Jurídica e a Auditoria Interna da Empresa poderão ser consultadas.

4.9 Propriedade Intelectual

A propriedade intelectual é um ativo estratégico para a EPAMIG. Nela se incluem patentes, marcas registradas, know-how, dados técnicos, informações de processos e de mercado, entre outros itens que beneficiariam um concorrente se fossem de seu conhecimento.

O resultado do trabalho de natureza intelectual, científico e as informações estratégicas geradas na Empresa são de propriedade exclusiva da EPAMIG.

Todos os empregados efetivos, de recrutamento amplo ou terceirizados, os cedidos, administradores, representantes da Empresa, são responsáveis por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa.

Não é permitida a divulgação dessas informações sem a autorização expressa da Autoridade Superior

Da mesma forma, a propriedade intelectual ou os direitos autorais de terceiros devem ser rigorosamente respeitados, não sendo permitidas, por exemplo, cópias não autorizadas de materiais impressos protegidos por copyright, utilização de fotos e depoimentos de pessoas em materiais institucionais sem autorização ou ainda o uso de softwares ilegais ou piratas nos equipamentos da Empresa.

CAPÍTULO V

DA GESTÃO FINANCEIRA

A EPAMIG prima pela transparência em seus atos de modo que qualquer iniciativa relacionada a processos feitos para ocultar ou legitimar recursos financeiros ilícitos não são aceitos, tais como:

- Formas incomuns ou padrões complexos de pagamento;
- Transferências incomuns para/de países não relacionados à transação;
- Sonegação fiscal;
- Lavagem de dinheiro; e
- Transações que envolvam locais anteriormente associados à “lavagem de dinheiro” ou à sonegação fiscal.

Qualquer indício de ocorrências relacionadas aos temas acima ou outros correlacionados devem ser comunicados imediatamente para o gestor direto ou para o canal de ouvidoria da EPAMIG para providências (ouvidoria@epamig.br).

5.1 Contratos e Registros Contábeis

Todas as transações financeiras e comerciais serão prontas e corretamente transcritas nos livros e registros da EPAMIG, com a divulgação das informações econômicas e financeiras atendendo às exigências e prazos legais, de forma transparente, precisa e oportuna, que reflita fielmente as operações e a situação financeira e econômica da Empresa.

Manter os acionistas informados, por meio de Comunicados, Avisos e Fatos Relevantes, dos eventos da Empresa que causem impactos imediatos e futuros, prezando pela publicidade, tornando possível o acesso às informações econômicas e financeiras.

Os contratos nos quais a EPAMIG toma parte devem ser escritos de forma precisa, não deixando margem para interpretações dúbias. Documentos não anexados ao texto principal somente podem ser aceitos ou fornecidos com a assistência da Assessoria Jurídica da EPAMIG.

Todos os pagamentos e compromissos assumidos devem estar autorizados pelo nível hierárquico competente e respaldados por documentação legal

CAPÍTULO VI DA CORRUPÇÃO

A prática de qualquer forma de corrupção não é admitida na EPAMIG, sendo inclusive signatária em diversas iniciativas de combate a essa prática em todas as suas modalidades.

Corrupção é uma forma de desonestidade ou crime praticado por uma pessoa ou organização a quem é confiada uma posição de autoridade, a fim de obter benefícios ilícitos ou abuso de poder para ganho pessoal. A corrupção pode envolver muitas atividades que incluem o suborno, o tráfico de influência e a apropriação indébita

A EPAMIG toma decisões com base em fatores comerciais legítimos, tais como preço, qualidade e serviço.

Assim, os empregados efetivos, de recrutamento amplo, os cedidos, administradores, representantes da Empresa, fornecedores, não deverão, em hipótese alguma, prometer, oferecer, autorizar, induzir e/ ou conceder vantagem ou qualquer coisa de valor para um agente do governo, cliente, fornecedor ou qualquer outra pessoa com o objetivo de influenciar decisões, ainda que favoráveis aos negócios da Empresa, ou que visem qualquer forma de ganho ou vantagem pessoal, patrimonial ou extrapatrimonial.

Da mesma forma, nenhum empregado da Empresa, bem como administradores, e representantes da EPAMIG devem aceitar qualquer tipo de benefício ou vantagem que possa corromper, comprometer ou influenciar suas decisões relativas aos negócios da EPAMIG.

Todo o público abrangido por este documento deve observar as leis, normas e procedimentos da Empresa relativos ao assunto “corrupção” na localidade em que atua e deve zelar pela condução de suas atividades em conformidade com as regras vigentes, com a missão e com os valores da Empresa, tomando suas decisões de maneira adequada e diligente, visando evitar a ocorrência ou mesmo a aparência de práticas antiéticas e imorais.

As relações com os fornecedores e empreiteiros são de elevado risco para tentativa de atos de corrupção, assim de acordo com a Lei Anticorrupção nº 12.846, de 1 de agosto de 2013, artigo 5º, devemos ter especial cuidado com as seguintes condutas:

“Art. 5º Constituem atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, para os fins desta Lei, todos aqueles praticados pelas pessoas jurídicas mencionadas no parágrafo único do art. 1º, que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, assim definidos:

I - prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;

II - comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei;

III - comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

IV - no tocante a licitações e contratos:

a) frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;

b) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;

c) afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;

d) fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;

e) criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;

- f) obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou
- g) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;
- h) dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do Sistema Financeiro Nacional”.

Denúncias de irregularidades relacionadas ao tema que venham a ser percebidas nos negócios da Empresa deverão ser reportadas imediatamente ao canal de Ouvidoria da EPAMIG (ouvidoria@epamig.br).

CAPÍTULO VII DOS BRINDES, PRESENTES E CONVITES

A EPAMIG preza pela conduta de seus empregados e cedidos, membros de conselhos, administradores, representantes da Empresa, estagiários, bolsistas, aprendizes visando evitar relações impróprias com clientes, fornecedores, parceiros de negócios e outros contatos comerciais, por meio de benesses que porventura possam gerar práticas duvidosas.

De acordo com o Decreto Federal nº 10.889/2021, assim define no Art 5º:(...)

V - hospitalidade - oferta de serviço ou despesas com transporte, com alimentação, com hospedagem, com cursos, com seminários, com congressos, com eventos, com feiras ou com atividades de entretenimento, concedidos por agente privado para agente público no interesse institucional do órgão ou da entidade em que atua;

VI – brinde – item de baixo valor econômico e distribuído de forma generalizada, como cortesia, propaganfa ou divulgação habitual

VII – presente – bem, serviço ou vantagem de qualquer espécie recebido de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe e que não configure brinde ou hospitalidade

VIII – representação institucional - a participação de agente público em compromisso público, presencial ou telepresencial, organizado por outro órgão ou outra entidade ou por agente privado, no qual o agente público represente oficialmente o órgão ou a entidade.

Ressalta-se também a Deliberação CONSET nº 008/2008, que orienta sobre as medidas a serem tomadas com relação a brindes e presentes:

Art. 5º - Quando o ofertante não se enquadrar nas hipóteses previstas no Art. 4º, é permitida a aceitação de brindes, como tal entendidos aqueles:

I – que não tenham valor comercial ou sejam distribuídos por entidade de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural;

II – cuja periodicidade de distribuição não seja inferior a 12 (doze) meses;e

III – que sejam de caráter geral e não se destinem, portanto, a agradecer exclusivamente uma determinada autoridade.

Parágrafo único - Havendo dúvida se o brinde tem valor comercial de até 208,16 UFEMGs, a autoridade ou agente público providenciará a sua avaliação junto ao comércio ou, se julgar conveniente, dar-lhe o tratamento de presente e promover a sua doação.

Art. 6º - É permitida a aceitação de presentes:

I – em razão de laços de parentesco ou amizade, desde que o seu custo seja arcado pelo próprio ofertante e não por pessoa, empresa ou entidade que se enquadre em qualquer das hipóteses previstas no Art. 4º;

II – quando ofertados por autoridades estrangeiras, nos casos protocolares em que houver reciprocidade ou em razão do exercício de funções diplomáticas.

Demais orientações deverão ser consultadas na Deliberação CONSET nº 24/2023, que dispõe sobre oferta de brindes, presentes e hospitalidades a agente públicos do Executivo Estadual e complementa a orientação contida na Deliberação CONSET nº 08/20228.

Objetos recebidos a título de prêmio que representem distinção ou homenagem à EPAMIG devem ser encaminhados à Diretoria Executiva com monitoramento da Assessoria de Comunicação - ASCOM e alocados em local apropriado para acesso público.

7.1 Doações e Patrocínio

A EPAMIG trabalha para estabelecer um convívio harmonioso e íntegro com as comunidades em que atua, respeitando o bem-estar da população que vive em seu entorno e investindo no desenvolvimento local sustentável.

O investimento em projetos sociais, culturais e ambientais deve ser orientado pelas reais demandas das comunidades, além de estar alinhado às diretrizes da Empresa e às suas políticas internas, de maneira a atender, com total transparência, a projetos efetivamente empenhados em promover a inclusão social, a melhoria da qualidade de vida da população e a conservação ambiental.

É vedada qualquer contribuição a título de caridade, apoio ou patrocínio visando influenciar decisões de negócios ou atender a benefícios pessoais, diretos ou indiretos, de qualquer natureza.

CAPÍTULO VIII

A INTEGRIDADE NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E NORMAS DO TRABALHO

O vínculo da EPAMIG com seus empregados, os cedidos, administradores, representantes da Empresa, estagiários, bolsistas, aprendizes e demais partes relacionadas é sustentado por relações éticas.

A Empresa tem como premissa possibilitar igualdade de oportunidade de desenvolvimento profissional de forma a qualificar o seu trabalho e contribuir para o processo de ascensão profissional.

A Empresa considera como natural a diversidade, respeitando à liberdade individual, e, cabe aos administradores, membros de Conselhos, empregados, cedidos, estagiários, bolsistas e aprendizes garantir aos demais um ambiente de trabalho livre de insinuações ou restrições de qualquer natureza, evitando possíveis constrangimentos, sendo vedada qualquer manifestação de assédio moral ou de assédio sexual no ambiente de trabalho.

8.1 Trabalho Infantil ou Escravo

A EPAMIG não aceita, tanto dentro de suas empresas quanto em seus fornecedores (inclusive em subcontratados destes), prestadores de serviço e parceiros de negócios, trabalho forçado, escravo ou em condição análoga, tampouco o uso de mão de obra infantil ou ainda qualquer forma de exploração sexual.

No processo de contratação de menores de idade entre 16 e 18 anos, na condição de aprendiz seguindo as leis vigentes no País, a Empresa assegura que não haverá prejuízo na continuidade da atividade escolar.

8.2 Preconceito e Discriminação

A EPAMIG valoriza a diversidade em todas as suas relações. Portanto, a todos deve ser dado tratamento respeitoso, cordial e justo.

A Empresa prima pelo respeito à igualdade de gênero, raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros em suas relações.

8.3 Conduta Gestor Público

Para fins desse Código de Conduta, considera-se gestor público aquele que, por força de cargo, ou função, recebe poder para coordenar e dirigir pessoas e trabalhos.

A atuação do gestor público deve se pautar especialmente pelas seguintes condutas:

- a) Tratar respeitosamente a equipe e demais colaboradores;
- b) Combater práticas que possam suscitar qualquer forma de abuso de poder;
- c) Utilizar o poder institucional que lhe é atribuído por meio de cargo ou função que ocupa, exclusivamente para viabilizar o atendimento ao interesse público;
- d) Buscar a excelência da qualidade do trabalho, utilizando a crítica, quando necessária, de forma construtiva e em caráter reservado, focando o ato ou fato e não a pessoa;
- e) Comunicar qualquer circunstância ou fato impeditivo de sua tomada de decisão ou participação em decisão coletiva;
- f) Ao presenciare condutas excludentes ou atitudes discriminatórias, denunciar pelos canais adequados;
- g) Contribuir para um ambiente organizacional livre de preconceitos, especialmente relacionados a questões de etnias, raças, idade, orientações sexuais, gênero e outras questões comportamentais, de forma a facilitar o avanço da diversidade e da inclusão na empresa;
- h) Apoiar a divulgação de condutas éticas no ambiente de trabalho.
- i) Promover a comunicação efetiva com as equipes;
- j) Orientar quanto ao cumprimento do trabalho no setor.

8.4 Assédio e Abuso de Poder

A EPAMIG não admite abusos de poder ou assédio de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação, violência física ou ameaça nos relacionamentos, internos ou externos, estabelecidos pela Empresa.

De acordo com o Decreto Estadual nº 47.528/2018, considera-se assédio moral a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer com sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

Qualquer pessoa que se considerar discriminada, humilhada ou alvo de preconceitos, práticas abusivas ou em situação de desrespeito promovida por empregados, cedidos, estagiários, bolsistas, aprendizes, administradores, representantes da EPAMIG quando a serviço da Empresa, deve comunicar o fato pelo canal de Ouvidoria da EPAMIG, utilizando-se dos canais de contato colocados à disposição.

Abuso de poder ou de autoridade é o ato ou efeito de impor a vontade do superior hierárquico sobre o subordinado tendo por base o exercício do poder que lhe é investido em função do cargo que exerça. Caracteriza-se pelo uso ilegal ou coercitivo deste poder para atingir um determinado fim, geralmente conflitante com as leis, normas e regras vigentes.

8.5 Saúde, Segurança e Meio Ambiente

A saúde, a integridade física dos empregados e a proteção ao meio ambiente são prioridades para a EPAMIG, estando acima de questões econômicas ou de produção. Como uma Empresa com forte presença no mercado de pesquisa agropecuária, o compromisso com o respeito ao meio ambiente é uma das maiores premissas da EPAMIG, preconizando o cumprimento da legislação ambiental vigente, buscar a sustentabilidade, respeitar o ecossistema e promover a saúde e a qualidade de vida da população.

Assim, a Empresa adota uma abordagem preventiva com relação aos desafios ambientais em suas operações e decisões de negócios, buscando continuamente o emprego de tecnologias e de processos sustentáveis e também apoiando o desenvolvimento de iniciativas que promovam maior responsabilidade social e ambiental em seu entorno.

Todas as informações relativas à saúde, segurança e meio ambiente, que possam ter impactos sobre os empregados efetivos, de recrutamento amplo ou terceirizados da EPAMIG, sobre as comunidades ou sobre o próprio meio ambiente são tratadas de forma transparente.

A Empresa realizará continuamente treinamentos com os empregados para que eles conheçam suas rotinas e se responsabilizem por elas.

O empregado, bem como os fornecedores e prestadores de serviços da EPAMIG devem familiarizar-se com as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança e meio ambiente e cumpri-los rigorosamente.

As empresas prestadoras de serviços contratadas pela EPAMIG devem cumprir todos os procedimentos de saúde, segurança e meio ambiente definidos em política específica para suas atividades. As empresas prestadoras de serviços à EPAMIG, que operam dentro dos recintos da Empresa, devem declarar conhecer e se comprometer a cumprir as Normas de Segurança e Saúde no Trabalho com a mesma intensidade demandada na EPAMIG de seus empregados.

Em situações de emergência, como acidentes ambientais ou de trabalho, os envolvidos devem seguir conforme orientações da área de Segurança do Trabalho da Empresa para a situação e rapidamente relatar os fatos à administração local, que deverá realizar a comunicação com as partes interessadas prevista em procedimentos operacionais.

Somente os porta-vozes oficialmente indicados poderão dar entrevistas ou fazer comunicados às autoridades e à comunidade.

8.6 Uso de Álcool, Drogas e Porte de Armas

A todos os empregados ou terceirizados da Empresa, os cedidos, administradores, representantes é proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho dedicado à EPAMIG, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do profissional, quanto de seus colegas de trabalho.

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da EPAMIG, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

8.7 Comercialização de Mercadorias

São proibidas a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da Empresa, por quaisquer meios, por todos os públicos abrangidos por este documento.

8.8 Relacionamento com as Partes Interessadas

O relacionamento com clientes, acionistas e investidores, Poder Concedente, fornecedores, empreiteiros e demais parceiros de negócio, concorrentes, imprensa e órgãos públicos deve ser em conformidade com a Política de Transações com as Partes Relacionadas da Empresa – Deliberação nº 852/2021.

8.8.1 Governo

A EPAMIG mantém um relacionamento ético e transparente com os Órgãos Governamentais, e juntamente com seus administradores, membros de Conselhos, empregados, cedidos, estagiários, bolsistas e aprendizes, se comprometem a cumprir a legislação e regulamentos vigentes.

As comunicações da EPAMIG com os Órgãos Governamentais só devem ser realizadas pelos administradores, empregados, cuja função esteja diretamente relacionada com os mesmos e aqueles designados pela Diretoria Executiva, devendo colaborar e ser diligente no atendimento às exigências de quaisquer órgãos, e abster-se de manifestar opinião sobre atos de agentes públicos, ou mesmo de fazer comentários de natureza política, quando estiver representando publicamente a EPAMIG.

É proibida a realização de pagamentos a título de gratificação, ou o oferecimento de qualquer vantagem, presentes ou hospitalidades a empregados públicos ou governamentais, bem como a seus representantes, para a agilização de licenças, serviços de rotina ou ações administrativas, bem como para a obtenção de decisões favoráveis de quaisquer natureza à Empresa ou ainda para a obtenção de vantagens particulares.

O empregado não deve utilizar o nome da EPAMIG no trato de assuntos pessoais de qualquer natureza no seu relacionamento com o Governo.

8.8.2 Publicidade

A publicidade institucional da EPAMIG deve ser adequada ao posicionamento da Empresa e seguir disposto na Política de Divulgação da EPAMIG – Deliberação nº 925/2023.

8.8.3 Imprensa

O relacionamento da EPAMIG com a imprensa deve ser pautado pela confiança, credibilidade e respeito mútuo, sempre isento de interesses que não sejam a divulgação institucional de produtos e serviços, divulgação de fatos relevantes, bem como esclarecimento de suas ações, respondendo de modo transparente as consultas solicitadas pela imprensa e autoridades, sempre resguardando os seus interesses, por meio da Assessoria Comunicação - ASCOM ou porta-voz designado pela Empresa. Vedado, portanto, a pessoas não autorizadas realizarem contato com a Imprensa em nome da EPAMIG.

8.8.4 Sindicato

A EPAMIG respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos empregados e busca o diálogo constante. Da mesma forma, a Empresa orienta que seus fornecedores e prestadores de serviços igualmente respeitem o direito de todos os seus empregados de se organizarem por meio de associações ou sindicatos, em conformidade com as leis vigentes na localidade onde atuam, e que mantenham o diálogo constante com tais organizações.

As negociações e o diálogo com as entidades devem ser feitos apenas pelas pessoas formalmente autorizadas.

CAPÍTULO XIX

VIOLAÇÕES AO CÓDIGO

A existência de normas, políticas e regras é condição essencial para uma empresa de sucesso. Cabe à liderança incentivar suas equipes a estarem sempre em conformidade com elas e agirem segundo os padrões éticos de conduta, além de garantir que sejam seguidos para o funcionamento harmônico e eficiente da empresa.

A violação ao disposto neste Código de Conduta e Integridade, após o devido processo administrativo por descumprimento, poderá concluir pela absolvição ou pela aplicação de sanção de advertência, nos casos de menor gravidade ou censura, nos casos de maior gravidade ou de reincidência, em decisão fundamentada.

Censura é a sanção aplicável ao empregado público pela Comissão de Ética e deve ser devidamente registrada no histórico funcional do empregado.

São consideradas condutas que violam o seu Código e que, portanto, devem ser reportadas:

- ✓ Descumprir as regras estabelecidas neste documento, assim como em outras políticas e normas da Empresa, bem como violar as leis vigentes aplicáveis aos negócios da EPAMIG nos locais em que ela atua;
- ✓ Omitir-se perante transgressões às leis, à ética, à moral e às premissas estabelecidas no Código, não tomando as ações cabíveis quando da ciência ou suspeita das irregularidades ou ainda não reportando a situação às instâncias e canais cabíveis;
- ✓ Manipular ou fraudar informações a fim de ocultar transgressões às leis, à ética, à moral e às premissas estabelecidas no Código das quais se tenha ciência;
- ✓ Utilizar a Ouvidoria da Empresa com má-fé, reportando inverdades na tentativa de prejudicar terceiros;
- ✓ Retaliar aqueles que tenham reportado de boa-fé, seja à Ouvidoria ou a outras instâncias da EPAMIG, condutas desalinhadas com o Código, com os valores da Empresa, com suas políticas e normas internas e com as leis vigentes.

CAPÍTULO X

OUVIDORIA DA EPAMIG

Denúncias de descumprimento deste Código, casos não previstos, dúvidas de interpretação do documento e sugestões de melhoria relativas ao conteúdo do Código devem ser encaminhadas para o canal de Ouvidoria da EPAMIG ou para a Comissão de Ética, através dos e-mails ouvidoria@epamig.br e comissaodeetica@epamig.br

Sempre que observada uma violação ao Código de Conduta cometida pelos empregados, cedidos, estagiários, bolsistas e aprendizes da Empresa, por seus terceirizados, administradores ou representantes quando no exercício de suas atividades profissionais à EPAMIG, o fato deve ser comunicado para que as medidas cabíveis sejam tomadas, preservando-se, assim, os negócios da Empresa, sua imagem e reputação.

Toda denúncia recebida pelo canal de Ouvidoria da EPAMIG, será tratada com imparcialidade, transparência e confidencialidade. Nenhuma retaliação ao relator será aceita por se reportar em boa-fé. Retaliações de qualquer natureza devem ser informadas de imediato à Auditoria Interna.

CAPÍTULO XI

ÓRGÃOS DE ASSESSORAMENTO

11.1 Auditoria Interna

Cabe à Auditoria interna da Empresa, assegurar a existência e o funcionamento do canal de Ouvidoria, para o recebimento, retenção e tratamento de informações e denúncias, internas e externas à Empresa, com sigilo e garantia de anonimato, daqueles que tomam a iniciativa do uso do canal.

11.2 Comissão de Ética e Conduta

As questões pertinentes à conduta ética serão analisadas pela Comissão de Ética, formada por empregados da EPAMIG.

A Comissão foi criada para reforçar a aplicação do Código, propondo ações de atualização, disseminação e cumprimento deste instrumento, assegurando sua eficácia e efetividade.

De acordo com a Deliberação nº 929/2023, que trata do Regimento Interno da Comissão de Ética da EPAMIG, cabe à Comissão, esclarecer dúvidas a respeito da aplicação deste Código de Conduta e Integridade.

ANEXO I – TERMO DE COMPROMISSO SOLENE
(Deliberação CONSET nº 23 de 04/05/2022)

Declaro conhecer o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, de que trata o Decreto n.º 46.644/2014, comprometendo-me, neste ato, com sua observância e acatamento.

Declaro conhecer a 2ª Edição do Código de Conduta e Integridade da EPAMIG, comprometendo-me, neste ato, com sua observância e acatamento.

Comprometo-me, ainda, a contatar a Comissão de Ética do meu órgão/entidade ou o Conselho de Ética Pública do Estado, respeitando o âmbito de atuação de cada um, no caso de dúvidas que envolvam conduta ética do agente público do Poder Executivo Estadual.

Assinatura do empregado público

Ass.: _____
(Nome e Matrícula)

_____/_____/_____
(Local e Data)



EPAMIG

Pesquisa Agropecuária

Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais
Avenida José Cândido da Silveira, 1647 - União - Belo Horizonte - MG
Telefone: (31) 3489-5000 | faleconosco@epamig.br
www.epamig.br

Pesquisa • Tecnologia • Sociedade

EPAMIG
Pesquisa Agropecuária

AGRICULTURA,
PECUÁRIA E
ABASTECIMENTO



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE
ESTADO
EFICIENTE.