

## **CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE**

### **MENSAGEM DIRETOR-PRESIDENTE**

Implantar o “Código de Conduta e Integridade do IPA”, representa um dos marcos desta administração. Este código reflete os padrões de comportamento adotados por nossa instituição baseados na Missão, Visão e Valores do IPA, procurando refletir a integridade dos procedimentos da empresa no que tange às relações internas e externas.

O Código de Conduta e Integridade do IPA está baseado na Lei 13.303 de 30.06.2016 – Lei das Estatais e no Decreto Estadual Nº 44.476/2017, e tem o objetivo de servir como instrumento norteador dos atos de todas as pessoas que exercem atividades em nome do IPA, independente da sua função ou posição hierárquica, bem como estagiários, prestadores de serviço e terceirizados, que devem ser regidos por suas disposições e aplicar, em seu âmbito de responsabilidade, seu conteúdo e promover sua divulgação, seu entendimento e sua internalização.

Contamos com a colaboração de todos para colocar em prática os padrões de conduta e integridade que apresentamos neste documento, zelando sempre pelos valores éticos da instituição.

**Reginaldo Alves de Souza**  
**Diretor Presidente**  
**Novembro/2020**

## ASPECTOS CONCEITUAIS

**Colaborador:** dirigente, prestador de serviço, estagiário, jovem aprendiz, e todo aquele que exerça mandato, por eleição, nomeação, designação, contratação, ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo no IPA.

**Compliance ou conformidade:** estar em conformidade com leis e regulamentos externos e internos, atendendo aos normativos dos órgãos reguladores, de acordo com as atividades desenvolvidas pelo IPA.

**Clientes:** agricultores, pecuaristas, como também pessoas físicas e jurídicas que contratam os serviços do IPA.

**Conduta:** É o agir de acordo com nossas crenças, cultura e valores éticos e morais.

**Ética:** É o agir direito, proceder bem, sem prejudicar os outros, de acordo com os valores morais de uma sociedade.

**Funcionário:** pessoa que presta serviços de interesse público, cujas atividades visam o bom funcionamento da administração estatal.

**Honestidade:** agir sempre com retidão e probidade, inspirando segurança e confiança na palavra empenhada e nos compromissos assumidos.

**Imparcialidade:** desempenhar suas funções de forma imparcial e profissional.

**Integridade:** agir conscientemente e em conformidade com os princípios e valores estabelecidos neste código e na legislação aplicável, sempre defendendo o bem comum.

**Interesse Público:** tomar decisões considerando sempre o interesse público, rechaçando qualquer favorecimento para si ou para outrem.

**Parceiro:** pessoa física ou jurídica que possui interesses e objetivos comuns com o IPA, cujo vínculo está instrumentalizado por meio de contratos, convênios e/ou acordos de parceria ou de cooperação.

**Respeito:** observar as legislações federal, estadual, municipal e os tratados internacionais aplicáveis, bem como tratar os usuários dos serviços públicos com urbanidade, disponibilidade, atenção e igualdade, sem qualquer distinção de credo, raça, posição econômica ou social.

**Responsabilidade:** todo colaborador é responsável por suas ações e decisões perante seus superiores, sociedade e entidades que exerçam alguma forma de controle, aos quais deve prestar contas, conforme dispuser lei ou regulamento.

**Transparência:** as ações e decisões dos funcionários e dos parceiros devem ser transparentes, justificadas e razoáveis.

## INTRODUÇÃO

O Código de Conduta e Integridade do IPA é um instrumento orientador que busca expor a missão, a visão e os princípios da empresa, enfatizando os valores que devem ser praticados por seus colaboradores, e pela própria instituição.

O IPA ao instituir o Código de Conduta e Integridade, norteou-se por princípios que formam a consciência profissional de todos os seus colaboradores, no intuito de construir um ambiente de trabalho mais saudável, e aperfeiçoar seu relacionamento com os demais públicos de interesse.

Ressalte-se que a ética de uma instituição é, essencialmente, reflexo da conduta de seus colaboradores, que devem seguir um conjunto de princípios e normas. Assim, espera-se que cada colaborador oriente suas ações no sentido das direções básicas prescritas neste Código, refletindo-as nas suas atitudes e comportamentos, para que a sociedade e os diferentes públicos com os quais interage possam aferir e assimilar a integridade e a lisura com que desempenham suas atividades.

Estão sujeitos a este Código, todos os dirigentes, funcionários, prestadores de serviços, estagiários, jovens aprendizes, e aqueles que exerçam mandato, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.

## DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

### CAPÍTULO I

#### Seção I

#### DA MISSÃO, VISÃO E VALORES DO IPA

##### Da Missão

**Art. 1º.** Contribuir para o desenvolvimento rural sustentável de Pernambuco, mediante atuação de modo integrado na geração de tecnologia, nas ações de assistência técnica e extensão rural e no fortalecimento da infraestrutura hídrica, com atenção prioritária aos agricultores de base familiar.

##### Da Visão

**Art. 2º.** Ser reconhecida pela sociedade como Empresa Pública de referência nacional pela qualidade da prestação de serviços destinados ao desenvolvimento rural sustentável.

##### Dos Valores

**Art. 3º.** A boa gestão e a qualidade das atividades do IPA são pautadas pela aplicação cotidiana de quatro valores, a seguir descritos:

**a) Trabalho:** o valor que enobrece e dignifica, o pilar fundamental sobre o qual todo o nosso sucesso se ergue. Dedicção e esforço na superação de desafios, aplicados com correção e honestidade, são essenciais na visão de negócio do IPA.

**b) Qualidade:** o aprimoramento dos processos e da gestão dos negócios, bem como da qualificação de nossos funcionários, em todos os níveis, é contínuo, isso para ser reconhecida pela utilidade e precisão de seus serviços, prezando pela sustentabilidade e melhoria da qualidade de vida da sociedade.

**c) Lealdade:** a união entre pessoas é imprescindível para a obtenção dos melhores resultados, sendo certo que todos devem integrar-se com profissionalismo e comprometimento. Essa ideia deve estar disseminada por todo o IPA, criando os fundamentos para a cooperação interna, boa comunicação e apoio mútuo entre os colaboradores.

**d) Confiabilidade:** a conduta deve refletir os mais altos padrões de ética, e os objetivos devem ser honrados nos prazos estabelecidos em qualquer relação de trabalho, seja com entidades públicas ou privadas, seja com os colaboradores. Este valor garante a confiança total em relação aos serviços prestados e projetos do IPA.

## **CAPÍTULO II**

### **Seção I**

#### **DO CÓDIGO, APLICAÇÃO, ABRANGÊNCIA E OBJETIVOS**

##### **Do Código e de sua Aplicação**

**Art. 4º.** Este Código de Conduta e Integridade, estabelece os princípios e normas de conduta ética aplicáveis aos colaboradores, e parceiros do IPA, sem prejuízo da observância dos demais deveres e proibições legais e regulamentares.

##### **Da Abrangência**

**Art. 5º.** Estão abrangidos por este Código, todos os funcionários do quadro permanente e com contratos por tempo determinado, estagiários, empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados, membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, Presidência, administradores, diretorias, superintendências, gerências, representantes e demais colaboradores do IPA.

##### **Dos Objetivos**

**Art. 6º.** Este Código tem por objetivo:

I – tornar explícitos os princípios e normas éticos que regem a conduta dos funcionários e colaboradores, bem como a ação institucional, fornecendo parâmetros para que a sociedade possa aferir a integridade e a lisura das ações do IPA para o cumprimento de seus objetivos institucionais;

II – assegurar aos seus funcionários e colaboradores a preservação de sua imagem e de sua reputação, quando sua conduta estiver de acordo com as normas éticas estabelecidas neste Código;

III – oferecer, por meio da Comissão de Ética e Conduta, criada com o objetivo de implementar e gerir o presente Código, uma instância de consulta visando a esclarecer dúvidas acerca da conformidade da conduta dos funcionários e colaboradores.

## **CAPÍTULO III**

### **Seção I**

#### **DOS PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS**

**Art. 7º.** Os funcionários e colaboradores do IPA, no desempenho de suas atribuições, devem pautar-se pelos princípios da imparcialidade, da independência funcional e da moral individual, social e profissional e apresentar conduta compatível com os preceitos estabelecidos neste Código.

**Art. 8º.** Incumbe aos funcionários e colaboradores do IPA, dedicar-se ao seu trabalho de modo a evitar agir com negligência, imperícia e imprudência, afastando a ocorrência de erros, falhas ou

desperdícios, e assim atuando de forma preventiva, com vistas a agregar valores éticos, morais e sociais à gestão pública.

## **CAPÍTULO IV**

### **Seção I**

#### **DOS DEVERES COMUNS E ESPECÍFICOS**

##### **Dos Deveres Comuns**

**Art. 9º.** São deveres de todos os funcionários, e demais colaboradores do IPA:

I – manter no âmbito pessoal e profissional, conduta adequada aos valores morais, éticos e sociais;

II – preservar o espírito de lealdade, urbanidade, imparcialidade e cooperação no convívio funcional, de forma que preconceitos ou discriminações não venham a influir na objetividade e na exatidão de seu trabalho;

III – ser assíduo e pontual ao serviço;

IV – apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício do cargo ou função, evitando o uso de vestuário e adereços que comprometam a boa apresentação pessoal, a imagem institucional e a neutralidade profissional;

V – zelar pela correta utilização de recursos materiais, equipamentos, serviços contratados ou veículos do serviço público colocados à sua disposição, sempre observando, tanto na aquisição quanto na operacionalização, os princípios da economicidade e da responsabilidade socioambiental;

VI – evitar emitir opiniões ou adotar práticas que demonstrem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, credo e quaisquer outras formas de discriminação ou que possam perturbar o ambiente de trabalho ou causar constrangimento aos demais colaboradores, inclusive aquelas relacionadas a valores religiosos, culturais ou políticos;

VII – conhecer e cumprir as normas internas da empresa;

VIII – zelar pelo patrimônio da empresa, principalmente quando for o responsável pela guarda, manuseio e conservação do bem;

IX – ter comprometimento técnico-profissional com as atribuições da função, primando pela capacitação permanente, pela qualidade dos trabalhos, pela utilização de tecnologia adequada e pelo compromisso com a missão institucional do IPA;

X – manter sigilo e zelo profissional sobre os dados e informações tratados no IPA;

XI – não fornecer, emprestar ou compartilhar as senhas corporativas fornecidas pelo IPA;

XII – cumprir integralmente as cláusulas do seu contrato de trabalho, abstendo-se de executar atividades concorrentes às do IPA;

XIII – exercer atividades profissionais alheias ao contrato de trabalho, desde que não sejam vedadas por este Código e demais legislações aplicáveis, de acordo com as seguintes condicionantes, cuja inobservância sujeitará o empregado às sanções disciplinares:

- Que a atividade seja realizada exclusivamente fora do horário de expediente;
- Que a atividade não seja conflitante com os interesses do IPA;
- Que a atividade não configure, em tese, concorrência com as atividades finalísticas do IPA;
- Que a atividade não seja em desfavor de qualquer órgão da Administração Pública Direta e Indireta do Estado de Pernambuco;
- Que a atividade não constitua acumulação ilícita de cargos públicos.

XIV – utilizar com responsabilidade e segurança a internet, a intranet, o acesso à rede, sistemas corporativos e o correio eletrônico disponibilizado pelo IPA, respeitando as políticas e procedimentos ligados à sua utilização e proteção;

XV – comunicar imediatamente à Comissão de Ética e Conduta do IPA, acerca dos fatos que tenha conhecimento e que possam gerar eventual conflito de interesses ou de violação de conduta ética;

XVI – obedecer às normas de saúde e segurança do trabalho, incorporando nas atividades diárias o uso adequado dos equipamentos de proteção individual e coletivo;

XVII – ser responsável diariamente e pessoalmente pelo correto apontamento de seu registro de ponto, de acordo com o seu contrato de trabalho;

## **Das Vedações**

**Art. 10.** É vedado a todos os funcionários e demais colaboradores do IPA, sob pena de advertência, suspensão e dispensa por justa causa, cuja penalidade será analisada em cada caso concreto e sem prejuízo da reparação do dano:

I – insinuar, solicitar, receber, exigir, aceitar, oferecer, prometer, extraviar, dar qualquer tipo de favor, recompensa, vantagem, benefício, doação, gratificação ou propina, para si ou para outra pessoa, como contrapartida de atividades suas ou de terceiros, valendo-se de sua qualidade de funcionário, no exercício do cargo, e/ou em função dele;

II – valer-se do bom relacionamento interpessoal com os colegas para eximir-se do cumprimento de suas obrigações, deveres e atribuições;

III – apresentar-se embriagado ou sob efeito de quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho ou fora dele, em situações que comprometam a imagem pessoal e por via reflexa, a institucional;

IV – manifestar para público externo divergências de opinião de cunho técnico que denotem desacordo entre funcionários em exercício no IPA, quando no desempenho de suas atribuições funcionais;

V – divulgar informações relativas aos trabalhos desenvolvidos ou a serem realizados pelo IPA, ou repassá-las à imprensa sem a prévia autorização da autoridade competente;

VI – utilizar informações para qualquer vantagem pessoal ou de qualquer outra maneira contrária à lei ou que resulte em detrimento dos legítimos e éticos objetivos do IPA;

VII – divulgar, comercializar, repassar ou fornecer tecnologias adquiridas ou desenvolvidas pelo IPA, que ainda não sejam de conhecimento público, salvo com expressa autorização da autoridade competente;

VIII – exercer outra atividade profissional, salvo as legalmente permitidas e acumuláveis, descritas no Artigo 37, XVI, da Constituição Federal/88, desde que haja compatibilidade de horários, e que não apresentem conflito de interesses, conforme rol apresentado no Artigo 5º da Lei Federal nº 12.813/2013:

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

b) 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 funcionário, colaborador, ou de colegiado do qual este participe;

c) 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;

d) 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 órgãos do Estado de Pernambuco e respectivos Municípios;

e) praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o funcionário ou demais colaboradores, 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;

f) receber presente de quem tenha interesse em decisão do funcionário, colaborador ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento; e

g) prestar serviços, ainda que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o funcionário ou colaborador está vinculado.

IX – alterar, deturpar, subtrair ou eliminar o teor ou a íntegra de documentos que devam ser encaminhados para providências;

X- interferir na integridade de informações sob sigilo, ocultar, danificar ou eliminar documentos ou informações ou negar-se a fornecê-las quando requisitadas pela autoridade competente, não se isentando da devida justificativa;

XI – promover, aceitar e apoiar o nepotismo;

XII – utilizar-se de veículos, máquinas, equipamentos, espaço físico, da força de trabalho ou de qualquer material para fins particulares ou de terceiros;



XIII – deixar de atender aos requisitos estabelecidos no Código de Conduta e Integridade, bem como no Código de Ética de sua profissão, bem como ser conivente com infrações cometidas por outros em relação ao respectivo código;

XIV – participar, facilitar, apoiar ou tolerar qualquer tipo de desvio, fraude, irregularidade e ato ilícito praticado contra a administração pública;

XV – praticar atitudes que envolvam violência física ou verbal, como também assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho;

XVI – promover, permitir ou aceitar qualquer forma de discriminação relativa à etnia, raça, idade, sexo, cor, nacionalidade, credo, orientação política, opção sexual, incapacidade física ou mental, classe social ideologia, aparência, escolaridade, hierarquia, cargo, função e/ou qualquer outra classificação protegida por leis federais, estaduais ou municipais.

**Parágrafo único.** Para fins do inciso I, não se consideram recompensa, vantagem ou benefício:

a) os brindes que não tenham valor comercial ou aqueles distribuídos à título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, desde que não ultrapassem o valor unitário de R\$ 100,00 (cem reais) e que não sejam direcionados com caráter de personalidade a determinados colaboradores;

b) a participação em eventos de interesse institucional com despesas custeadas pelo patrocinador, desde que não se refiram a benefício pessoal;

c) prêmio em dinheiro ou bens concedidos ao funcionário por entidade acadêmica, científica ou cultural, em reconhecimento por sua contribuição de caráter intelectual;

d) prêmio concedido em razão de concurso de acesso público a trabalho de natureza acadêmica, científica, tecnológica ou cultural;

e) bolsa de estudos vinculada ao aperfeiçoamento profissional ou técnico do funcionário, desde que o patrocinador não tenha interesse em decisão que possa ser tomada pelo funcionário, em razão do cargo ou emprego que ocupa ou função que exerce.

## **Dos Deveres Específicos**

**Art. 11.** São deveres de todos os funcionários, e demais colaboradores do IPA:

I – agir junto aos clientes com cortesia, respeito e compreensão, independente de considerações, opiniões e critérios pessoais, utilizando-se também de linguagem e meios adequados às culturas e condições diversificadas no segmento em que atua;

II – garantir que qualquer comparação entre serviços e/ou produtos do IPA com outras empresas seja precisa, coerente e sustentada por dados objetivos;

III – selecionar fornecedores e prestadores de serviços baseando-se em critérios legais e técnicos de qualidade, custo e pontualidade;

IV – exigir de seus fornecedores e prestadores de serviços, perfil técnico em suas práticas de gestão, de responsabilidade social e ambiental, recusando práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, trabalho forçado ou compulsório e outras práticas contrárias aos princípios deste Código;

V – respeitar os costumes, as culturas locais e promover a melhoria da qualidade de vida das comunidades com as quais interage;

VI – valorizar eventos, debates e elaboração de propostas, tendo em vista a viabilização e o fortalecimento de projetos de caráter social;

VII – promover canais permanentes de comunicação e diálogo com as comunidades onde atua com o objetivo de prevenir, monitorar, avaliar e controlar os impactos de suas atividades;

VIII – respeitar o direito dos colegas de criar, manter e se filiar a associações, sindicatos e entidades de classe, sem praticar qualquer tipo de discriminação;

IX – respeitar as normas para exercício da profissão regulamentadas pelos seus respectivos Conselhos de Classe;

X – respeitar a legislação ambiental, utilizando as melhores práticas de conservação do meio ambiente;

XI – buscar a sustentabilidade em sua atividade, minimizando os impactos, maximizando os benefícios, desenvolvendo ações que visem a conservação da biodiversidade.

**Art. 12.** São deveres específicos dos Gestores:

I – identificar as diferentes aptidões como forma de valorização profissional, incentivando o espírito de colaboração e de equipe;

II - estimular a comunicação e o diálogo como metodologia habitual na solução de conflitos;

III - promover condições de trabalho que propiciem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;

IV - garantir o cumprimento às normas que regulam a segurança no trabalho, viabilizando para isso todas as condições e equipamentos necessários;

V - adotar medidas que favoreçam a saúde no trabalho;

VI - fortalecer e divulgar canais formais para processar sugestões, visando melhoria de gestão;

VII - valorizar a disseminação de conhecimentos, estimulando a contínua capacitação técnico-comportamental;

VIII - viabilizar a alocação ou a realocação dos profissionais em área adequada às respectivas formação e capacitação, compatibilizando os interesses individuais e organizacionais;

IX - respeitar o sigilo das informações que detenham em virtude da sua atividade funcional;

X - evitar toda e qualquer prática que possa caracterizar assédio moral ou sexual;

XI - abster-se de demonstrar, no ambiente de trabalho, posicionamento político-partidário.

### **Das Vedações**

**Art. 13.** É vedado a todos os funcionários, e demais colaboradores do IPA, sob pena de advertência, suspensão e dispensa por justa causa, cuja penalidade será analisada em cada caso concreto, e sem prejuízo da reparação do dano:

I – utilizar informações privilegiadas recebidas em função de sua atividade, para obter quaisquer benefícios próprios ou em favor de terceiros;

II – deixar de guardar sigilo das informações econômicas e financeiras da empresa, até sua divulgação oficial;

III – permitir que relações de parentesco e/ou amizade interfiram nas negociações com os clientes, gerando atendimento diferenciado ou privilégio por parte do IPA;

IV – aceitar presentes, recompensas, similares ou promessa de recebê-los pelo cumprimento de missão funcional;

V – praticar ações ou divulgar informações indevidas, que denigram serviços ou produtos de outras empresas;

VI – exercer atividades concorrenciais ou ainda que conflitem com os interesses do IPA, mesmo que fora do horário de expediente;

VII – influenciar ou determinar a contratação de fornecedores ou prestadores de serviços, nos quais demais funcionários, colaboradores ou pessoas de seu relacionamento familiar ou pessoal tenham interesse ou participação direta ou indireta;

VIII – fazer declaração falsa sobre medição, avaliação e qualquer outro serviço ou bens fornecidos pelo IPA;

IX - apoiar ou praticar quaisquer atos ou atitudes que possam causar danos sociais, morais ou ambientais;

X – provocar danos ambientais por dolo, omissão, imperícia ou negligência;

XI – contrariar deliberadamente as práticas de saúde e segurança do trabalho.

## **CAPÍTULO V**

### **Seção I**

#### **DA ÉTICA NAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS**

**Art. 14.** O funcionário do IPA observará, em sua conduta, os seguintes preceitos:

I – atuar com iniciativa, criatividade e espírito inovador na busca de soluções, incentivando e facilitando a expressão dessas mesmas características nos demais ambientes de trabalho;

II – empenhar-se em desenvolver uma visão integrada do processo de inovação tecnológica, certificando-se de que as soluções viabilizadas estejam em consonância com as metas institucionais do IPA, e com o benefício social aos quais suas atividades são pertinentes;

III – não utilizar meios ilícitos ou contrários às normas e orientações do IPA na busca de notoriedade para si, para sua equipe, para sua unidade ou para terceiros;

IV – atentar para o rigor técnico-científico das informações transmitidas e esclarecer quando se tratar de opinião pessoal, sempre que se manifestar sobre as atividades do IPA perante os meios de comunicação e a opinião pública;

V – zelar pelos direitos de propriedade intelectual das informações técnico-científicas a que tenha acesso;

VI – priorizar no processo de planejamento, execução e validação de pesquisa, a preocupação com o meio ambiente, a biodiversidade, o ser humano e o bem estar dos animais de pesquisa, especificando eventuais efeitos negativos no uso da tecnologia, produto ou processo gerado.

## **CAPÍTULO VI**

### **Seção I**

#### **DAS SANÇÕES E PENALIDADES**

**Art. 15.** As infrações a este Código, sujeitarão seus autores a medidas disciplinares e/ou penalidades.

**Art. 16.** As sanções que poderão ser recomendadas por este Código são as seguintes:

- a) advertência verbal – penalidade disciplinar branda, que tem por objetivo avisar ao funcionário da falta disciplinar cometida e alertá-lo para a necessidade de mudar seu comportamento;
- b) advertência escrita – deverá ser utilizada nos casos de gravidade mediana, em que não caiba a aplicação de penalidade disciplinar mais branda ou nos casos em que ocorrerem a reincidência de comportamentos ou atos que tenham ensejado advertência verbal;
- c) suspensão – será aplicada sempre que houver a necessidade de utilização de penalidade disciplinar mais grave que as medidas punitivas acima listadas, ou na hipótese de ter ocorrido a reincidência em que não seja mais possível a aplicação de pena de advertência verbal ou escrita;
- d) restituição do funcionário cedido, requisitado ou contratado a seu órgão de origem ou à empresa contratada para prestação do serviço, com a devida comunicação a seu empregador direto, das razões que embasaram tal ato;
- e) demissão por justa causa (de acordo com as hipóteses previstas no Artigo 482 da CLT), respeitando o contraditório e a ampla defesa, que transcrevemos:

*Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:*

- a) ato de improbidade;
  - b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
  - c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
  - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
  - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
  - f) embriaguez habitual ou em serviço;
  - g) violação de segredo da empresa;
  - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
  - i) abandono de emprego;
  - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
  - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
  - l) prática constante de jogos de azar.
  - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)*

f) reparação do dano – será cabível em qualquer hipótese, podendo, inclusive, ser aplicada cumulativamente com as penalidades acima descritas, sempre que a conduta do funcionário ou colaborador, por dolo ou culpa, gerar um dano ou prejuízo à empresa.

**Art. 17.** As condutas que possam configurar em violação a este Código, serão apuradas, de ofício ou em razão de denúncias, pela Comissão de Ética e Conduta do IPA, nos termos do seu Estatuto Social, e poderão, sem o prejuízo de outras sanções legais, resultar em censura ética ou recomendação sobre a conduta adequada.

**Art. 18.** Qualquer cidadão, desde que devidamente identificado, órgão, unidade administrativa ou entidade regularmente constituída é parte legítima para representar perante a Comissão de Ética e Conduta do IPA, sobre violação a dispositivo deste Código.

## **CAPÍTULO VII**

### **Seção I**

#### **DA COMISSÃO DE ÉTICA DO IPA**

**Art. 19.** Fica criada a Comissão de Ética e Conduta do IPA, com o objetivo de implementar e gerir este Código, integrada por três membros e respectivos suplentes, todos servidores efetivos e estáveis, designados pelo(a) Diretor(a)-Presidente do IPA, dentre aqueles que nunca sofreram punição administrativa ou penal.

§ 1º O mandato dos membros da Comissão será de dois anos, permitida a recondução.

§ 2º O(a) presidente da Comissão será indicado pelo(a) Diretor(a)-Presidente do IPA, para mandato de dois anos, permitida uma única recondução.

§ 3º Ficará suspenso da Comissão, até o trânsito em julgado, o membro que vier a ser indiciado criminalmente, responder a processo administrativo disciplinar ou transgredir a qualquer dos preceitos deste Código.

### **Seção II**

#### **DAS COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO**

**Art. 20.** A Comissão de Ética e Conduta do IPA tem caráter deliberativo, consultivo e educativo e sua atuação será conciliatória e punitiva, sendo suas principais competências e atribuições:

I - zelar pela observância do disposto no Código, responsabilizando-se pela correta interpretação das respectivas normas;

II - analisar e julgar todo caso recebido, referente a possíveis infrações éticas ou atividades ilegais, mantendo sigilo das informações;

III - desenvolver e implementar políticas relacionadas com a promoção da ética institucional;

IV – promover a ampla divulgação do Código de Conduta e Integridade;

V - atualizar, a cada 02 (dois) anos, o Código com o objetivo de promover a sua adequação às possíveis mudanças ocorridas na sociedade, na tecnologia e na própria Empresa;

VI - instruir e deliberar os processos instaurados em função deste Código e submeter ao Conselho de Administração, quando envolver dirigentes;

## **CAPÍTULO VIII**

### **Seção I**

#### **DO CANAL DE DENÚNCIAS**

**Art. 21.** O Canal de Denúncias será administrado pela Ouvidoria do IPA, que deverá encaminhar as denúncias recepcionadas, à Comissão de Ética da empresa, conforme art. 14 do Decreto Estadual nº 46.852/2018.

**Art. 22.** O IPA manterá em seu sítio oficial link para acesso ao formulário eletrônico, para que os manifestantes possam encaminhar a sua manifestação.

### **Seção II**

#### **DOS MECANISMOS DE PROTEÇÃO AOS DENUNCIANTES**

**Art. 23.** É terminantemente vedada a retaliação aos denunciantes, bem como a imposição de qualquer tipo de sanção em razão da denúncia ou sugestão.

**Art. 24.** Poderão ser estabelecidas medidas protetivas ao denunciante, dentro do seu ambiente de trabalho, a depender das necessidades e do eventual sigilo da denúncia.

**Art. 25.** Toda denúncia é sigilosa, a menos que o denunciante requeira o contrário.

**Art. 26.** O denunciante que se encontrar em situação de retaliação, seja em que forma for, poderá ingressar com um pedido urgente de análise perante à Comissão de Ética para protegê-lo contra os atos discriminatórios e analisar atos retaliatórios, caso ocorra no âmbito do IPA.

**Art. 27.** Os procedimentos tramitarão em sigilo, até seu término, só tendo acesso às informações as partes, seus defensores e a autoridade judiciária competente.

## **CAPÍTULO IX**

### **Seção I**

#### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 28.** Qualquer cidadão que ingressar num cargo ou função pública, no IPA, deverá tomar conhecimento e assumir um compromisso de acatamento e observância das regras estabelecidas por este Código de Ética.

**Art. 29.** Os editais de concursos públicos para ingresso de empregados ou Processos Seletivos Simplificados para contratação temporária de pessoal do IPA devem fazer expressa referência a este Código para prévio conhecimento dos candidatos.

**Art. 30.** Casos omissos e dúvidas sobre a aplicação deste Código e situações que possam configurar desvio de conduta serão decididos pela Comissão de Ética e Conduta do IPA, de acordo com a legislação vigente.

**Art. 31.** O disposto neste Código aplica-se, no que couber, a todos os dirigentes, funcionários, prestadores de serviços, estagiários, jovens aprendizes, e aqueles que exerçam mandato, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.