



PROGRAMA DE INTEGRIDADE



Código de Ética e de Conduta

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinym Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. DEFINIÇÕES	4
3. DO RESPONSÁVEL PELO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	6
3.1 Da coordenação do Programa de Integridade.....	6
3.2 Do Comitê de Ética.....	7
4. CONTATO COM O AGENTE PÚBLICO	8
4.1 Anticorrupção.....	8
4.2 Conflito de interesse.....	9
4.3 Licitação.....	10
5. CONTATO COM OS PRESTADORES DE SERVIÇO	12
5.1 Do contrato de prestação de serviço de terceiros.....	12
5.2 Dos agentes e ex-agentes públicos e pessoas a este relacionadas.....	14
5.3 Assédio.....	15
6. CONTATO COM CONCORRENTES	15
6.1 Da preservação da concorrência.....	15
6.2 Dos consórcios.....	16
6.3 Das fusões e Aquisições.....	17
7. DA CONDUTA ESPERADA DO COLABORADOR	17
8. DOS DADOS	18
8.1 Da confidencialidade.....	18
8.2 Escalonamento.....	18
8.3 Da proteção dos dados.....	18
8.4 Política de acesso.....	19
9. POLÍTICAS DE BRINDES E HOSPITALIDADE	19
9.1 Brindes e presentes.....	19
9.2 Hospitalidade.....	20
9.3 Doação.....	20
10. DA LAVAGEM DE CAPITALS	21

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinym Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





11. DOS REGISTROS CONTÁBEIS	21
12. COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO	21
13. CANAL DE DENÚNCIA	22
14. DAS MEDIDAS DISCIPLINARES	22
CONCLUSÃO	23
DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO	25

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9ºandar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinym Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





1. INTRODUÇÃO

Buscando sempre inovar e manter os mais elevados padrões na prestação dos serviços ao cliente, bem como permanecer dentro dos limites legais, a EGL Engenharia institui o presente Código de Ética e de Conduta. Neste serão sempre observados os valores da empresa, que são:

- Resultado: desenvolver produtos alinhados às expectativas dos clientes;
- Comunicação: participar e compartilhar informações e decisões entre as partes;
- Motivação: fazer com entusiasmo;
- Comprometimento: responsabilidade e engajamento para cumprir objetivos e metas;
- Competência: possuir e aplicar conhecimento e habilidades;
- Transparência: agir sempre da forma mais profissional e transparente com os clientes, com os colegas de trabalho e com a empresa. Ou seja, trabalhar sempre as claras; e
- Ética, como valor transversal e essencial da empresa.

Outrossim, o presente Código determinará a conduta ideal a ser seguida por todos aqueles que prestarem serviço à EGL ou que façam parte do seu quadro de empregados, independente de cargo ou posição, abrangendo todo o território nacional.

Em tempo, o presente código foi formulado apoiando-se nas Leis 12.856/13 (Lei anticorrupção), 12.529/11 (Lei do Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE), 8.666/93 (Lei de licitações) e Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD). Outrossim, também foi norteadado pela ISO 19600(Sistema de Gestão de *Compliance*) e ISO 37001(Sistema de Gestão Anticorrupção).

2. DEFINIÇÕES

Essas serão as definições das referidas palavras neste documento:

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinyum Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





- **Agente público:** todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades públicas, sejam de administração direta, indireta ou fundacional de qualquer dos poderes de qualquer ente federado, e de empresa incorporada ao patrimônio público ou de entidade para cuja criação ou custeio o estado concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual.
- **Assédio Moral:** situação de exposição do indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva, no ambiente de trabalho.
- **Assédio Sexual:** conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.¹
- **Boa-Fé:** atos tomados com intenções puras e reais, de modo exista a convicção real de as informações passadas, ou atos praticados se encontram em total conformidade com a realidade dos fatos, e livres do intuito de prejudicar outrem. Ou seja, age de boa-fé aquele que expressa o que acredita se tratar da verdade, em busca da justiça.
- **Cliente:** agentes os quais receberam a prestação de serviço da EGL, podendo ser agente público ou privado.
- **Colaboradores:** todos aqueles que trabalham ou que prestam serviço para a EGL, independente do prazo pelo qual o contrato estará vigente ou da modalidade da contratação. Ou seja, dos sócios aos prestadores de serviço esporádicos.
- **Dado pessoal sensível:** dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.
- **Programa de compliance:** neste documento será tratado como sinônimo de Programa de Integridade.

¹ OIT;MPT. Assédio sexual no trabalho: Perguntas e respostas. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2017.





3. DO RESPONSÁVEL PELO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

3.1 Da coordenação do Programa de Integridade

O coordenador do programa de integridade ficará responsável pelo programa de integridade da EGL Engenharia.

O coordenador será definido pela alta direção, constando em documento anexo ao presente código de ética e de conduta.

Tem como suas obrigações:

- Monitorar e implementar o programa de *compliance* na EGL.
- Verificar, de forma contínua, se as normas previstas no programa de integridade estão em consonância com a realidade e os riscos da empresa, fazendo alterações sempre que necessário.
- Difundir o programa de integridade, bem como ficar responsável pelos treinamentos, que deverão ser efetuados conforme o item 11.
- Responder consultas e tirar dúvidas de quaisquer dos colaboradores ou terceiros, quanto as normas aqui previstas e as respectivas condutas. As dúvidas serão enviadas ao endereço eletrônico canaldeintegridade@egl.eng.br.
- Investigar e processar as denúncias recebidas, enviando, no prazo de 30 (trinta) dias o relatório completo quanto a denúncia, para o conselho de ética, informando se a denúncia foi arquivada ou dando instruções de penalidades a serem decretadas, ambas as decisões devem ser fundamentadas.
- Promover, anualmente ou sempre que necessário, avaliação quanto aos riscos da empresa, de forma a alterar o Código de Conduta para abarcar os novos riscos encontrados.
- Dar visibilidade ao Código de Conduta e Ética, bem como as suas alterações sempre que ocorridas.
- Promover o treinamento dos representantes do Comitê de Ética.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinyum Bulding, 8º andar, CEP 90480-000





- Fazer as diligências prévias, quando solicitado, bem como aconselhar aquele que for contratar ou o conselho administrativo no caso de reestruturações societárias.

3.2 Do Comitê de Ética

O Comitê de Ética será a instância responsável por:

- Propor ações quanto as denúncias recebidas, escolhendo a medida disciplinar mais apropriada ao caso para deliberação do Conselho Diretor.
- Poderá, quando necessário, propor alterações no programa de integridade, sempre de forma fundamentada. As propostas deverão ser repassadas para o Coordenador do programa de integridade (item 3.1) para que possa haver a análise e publicidade desta.
- Analisar e propor ao Conselho Diretor, quando da descoberta de esquemas de corrupção, fraude a licitação ou condutas anticoncorrenciais, pela possibilidade de que seja firmado um acordo de leniência ou semelhante, a depender do órgão.

O Comitê de Ética será composto por:

- Um representante da Diretoria;
- Um representante dos colaboradores;
- O coordenador do programa de integridade; e
- Um representante da assessoria jurídica da empresa, sem poder de voto.

Todos os componentes do Comitê terão mandato de 2 anos, e caso necessário, passarão por um treinamento para que possam atuar dentro do Comitê.

O Comitê de Ética se reunirá 2 vezes por ano, ou extraordinariamente quando observado a necessidade por qualquer um dos componentes do comitê.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinyum Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





4. CONTATO COM O AGENTE PÚBLICO

4.1 Anticorrupção

A EGL, desde a sua constituição, vem prestando, na maioria dos casos, serviços ao agente público. O contato com este cliente é constante, bem como necessário, sendo recorrente, inclusive, a instalação e atuação de postos dentro da própria repartição pública.

Desta forma, em atenção ao princípio da ética e da transparência, é necessário que sejam seguidas as condutas conforme Lei 12.846/13 (Lei anticorrupção)², balizados alguns limites a serem observados nessa relação:

- Informar ao agente público que não compactua com esse tipo de conduta.
- Informar ao seu superior sobre a ocorrência do fato.
- Evitar entrar em contato com o agente público sobre o andamento técnico dos projetos, por meios informais, buscando sempre deixar documentado o diálogo.
- Requerer sempre, no caso de reuniões, que seja confeccionada ata, a qual deve ser assinada por todos os presentes.
- Evitar entrar em contato com o Agente Público por e-mail pessoal.
- Avisar sempre, antecipadamente, sobre as reuniões que terá com clientes ou futuros clientes, ao seu superior hierárquico.
- Evitar marcar almoços ou jantares em locais muito reservados.

Por fim, sempre que se encontrar em dúvida sobre certa conduta, deverá o colaborador ponderar sobre quais efeitos determinada atitude poderá acarretar a EGL, visto que a corrupção é ilegal no Brasil, e pode acarretar responsabilização do colaborador (penal) e também da empresa (cível e administrativamente). Outrossim, o coordenador do programa de integridade poderá ser consultado acerca de quaisquer dúvidas dos colaboradores.

² Lei 12.856/13 em seu artigo 5º contempla as vedações descritas.





4.2 Conflito de interesse

Uma situação de conflito de interesse se consubstancia quando há um claro embate entre o interesse pessoal do colaborador e o interesse claro e específico da EGL. Ou seja, quando observado que os interesses são concorrentes, estamos em face de uma situação de conflito de interesse.

Se trata de uma situação complexa, e que tem inúmeros exemplos. No entanto, a fim de simplificar, podemos resumir o conflito de interesses ao ganho. Ou seja, toda vez que em função do cargo em que ocupa ou em função de ser um integrante da EGL, o colaborador obtiver qualquer tipo de ganho, seja financeiro ou não, que vai de encontro ao interesse da EGL, estamos em face de um conflito de interesse.

Este conflito pode se dar também nos casos de relacionamentos pessoais dentro da empresa. A criação de vínculos e relações íntimas entre os colaboradores não é rechaçada. No entanto, a depender da situação, devemos observar essas relações mais de perto. Usaremos alguns exemplos para melhor elucidar esta situação:

- Utilizar a posição hierárquica que tem para promover ou agradar outro colaborador, se beneficiando de forma pessoal, e não em observância aos interesses da EGL.
- Solicitar a contratação de determinado prestador de serviço, vez que irá receber participação dos vencimentos deste.
- Receber benefício pessoal de um fornecedor, prestador de serviço, cliente ou concorrente, como presentes, brindes ou qualquer tipo de vantagem.
- Usar seu cargo profissionais para fins pessoais.
- Tomar decisão técnicas ou de negócios motivada por um interesse meramente pessoal.

Ademais, é importante relembrar que nem todo tipo de relação íntima entre os colaboradores caracteriza um tipo de conflito de interesse, de modo que em caso de dúvidas, o colaborador deverá se dirigir a instância competente pelo programa de integridade, dentro da EGL, conforme observado no item 3.1.

Caso o colaborador preste serviços a administração pública, situação totalmente legal e sem vedações por parte da EGL, é importante que seja observado sempre a postura profissional, evitando se utilizar de sua atuação como agente público para conseguir vantagens para a EGL, e vice versa.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinyum Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





Em tempo, o colaborador da EGL que atue também como agente público, sempre que perguntado sobre a EGL deverá informar tão somente a existência da mesma, atividade desempenhada e demais informações que sejam públicas. de cunho informacional, não podendo ter cunho comercial, ou buscar qualquer tipo de vantagem indevida.

Outrossim, caso algum colaborador fique sabendo de alguma dessas condutas, ou tenha dúvidas sobre uma postura ética, deverá avisar o Coordenador de Integridade, ou usar os canais disponíveis que garantem o anonimato (vide item 13).

4.3 Licitação

É notório que a EGL tem como a maior parte de sua renda, a prestação de serviços ao poder público. Outrossim, é da mesma forma notório que esses serviços são prestados por meio de licitação.

Portanto, é de suma importância que a atuação perante o agente público e nos certames públicos seja sempre de acordo com a lei, se pautando na ética e na transparência.

A EGL, por meio deste, informa que não serão toleradas as situações elencadas abaixo, observado a Lei de 8.666/93 (Lei de licitações) e a Lei 12.529/11 (Lei do CADE)³, como:

- Impedir ou perturbar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público.
- Afastar ou procurar afastar licitante, por qualquer meio que fuja a legalidade.
- Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo.
- 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.

³ Lei 8.666/93 (Lei de licitações) em seu Capítulo IV, Seção III, que contempla os artigos 89 a 98. Outrossim, também foi observada a Lei 12.529/11 (Lei do CADE) em seu artigo 36.





- Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

Ou seja, qualquer tipo de conduta que vise retirar a competitividade e a probidade do certame público é contrário ao interesse da EGL. Outrossim, a EGL declara que não encoraja tais medidas. Além disso, qualquer tipo de conduta que abaixe os preços da licitação de forma demasiada, para além daqueles condizentes com a realidade, buscando vencer o certame a qualquer custo é igualmente ilegal e completamente desencorajado pela EGL.

A empresa informa que essas devem ser as medidas tomadas, quando os colaboradores se encontrarem nas referidas situações:

- Quando o colaborador ficar sabendo da ocorrência de qualquer uma dessas medidas que seja, deverá ser feita uma comunicação no canal integridade imediatamente, que seguirá o exposto no item 13 deste documento.
- Quando qualquer colaborador se ver em uma situação que algum concorrente lhe convide para participar de qualquer destes conluíus, vez que se trata de conduta antiética, deve informar que não coaduna com esse tipo de conduta e informar o seu superior.
- No caso do tópico anterior, em caso de reunião, deverá pedir que conste em ata que não participará do conluio e que está se retirando naquele exato momento.
- Quando em reunião com concorrentes ou em requerimento da administração pública, for requerido que seja ofertado preço a maior do que o correspondente a aquele que seria praticado na licitação em apreço, deverá ser informado a qualquer um dos agentes que a EGL não coaduna com estes atos e que os mesmos são antiéticos, avisando seus superiores.
- Quando, a administração pública requerer que qualquer colaborador da EGL participe da elaboração da licitação, que posteriormente participará, deverá ser informado a impossibilidade de participação da empresa na elaboração do termo de referência ou elaboração do edital da licitação, avisando imediatamente seu superior.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinyum Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





- Porém, quando a administração pública solicitar o envio de documentos referente aos serviços ou questionamentos quanto a licitações que pretendem lançar, podem ser enviados textos explicativos quanto as técnicas e habilidades utilizadas pelo mercado e suas qualidades, propostas técnicas e comerciais, além de editais referentes a outras licitações.
- Quando a administração pública, por qualquer meio requerer qualquer tipo de vantagem para que seja feita uma das condutas elencadas acima, deverá ser informado ao agente público que aquela conduta é ilícita, que a EGL não participa deste tipo de conduta e avisar seu superior.

A depender do caso, tendo visto restar impossível abrangê-los por inteiro, o colaborador deverá dirigir sua dúvida ao setor competente pelo programa de integridade, para que seja informada a melhor saída.

Outrossim, há de ser rememorado que todas as conversas tidas entre o ente público e a EGL deverão ser feitos mediante o e-mail institucional da EGL, ou outros meios institucionais, para que fiquem documentadas.

Da mesma forma, apenas serão prestados e entregues a administração pública os produtos e serviços previamente acordados, e expressamente previstos em contrato. Deste modo, caso seja necessária a ampliação do escopo do contrato, este deve ser feito do modo e nos limites do que manda a lei.

Por fim, a participação ou não em licitações será segundo critérios técnicos e econômicos. Desta feita, a participação ou não de empresas parceiras em outros projetos, mediante a requisição ou não destes, não deverá ser empecilho para a participação no certame.

5. CONTATO COM OS PRESTADORES DE SERVIÇO

5.1 Do contrato de prestação de serviço de terceiros

Segundo a legislação pátria, o ato ilegal de qualquer terceiro, que prestando serviço para a EGL, o beneficie ou beneficie a empresa, a responsabiliza da mesma forma. Portanto, pouco importa se o ato ilegal foi cometido a mando da empresa.

Desta feita, a relação com terceiros é uma relação de risco e que deve ser observada de perto.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinyum Bulding, 8º andar, CEP 90480-000





Conforme já expresse acima, a EGL não coaduna com o aceite ou oferecimento de qualquer tipo de vantagem para que sejam atingidos determinados fins. Outrossim, sempre que for necessário a contratação de algum terceiro, deverá ser feita uma diligência prévia, a fim de determinar qual o risco que aquele determinado prestador de serviço oferece e se o contrato com ele deve ou não ser firmado.

Para tanto, deverá ser analisado qual o grau de relação que a terceira parte terá com a empresa. Sendo classificada como:

- Classe 1: contrato de prestação de serviço ou entrega de coisa simples. Quando o contrato se trata de prestações breves ou mera entrega de coisas, não ligadas diretamente ao interesse da empresa ou na prestação de sua atividade final, como por exemplo: a prestação de serviços de infraestrutura nos escritórios da EGL ou a entrega de produtos como computadores, materiais de escritório ou de construção e afins.
- Classe 2: quando o contrato de prestação de serviço ou entrega de coisa tiver correlação com a função e interesses da empresa, não sendo parte da empresa, mas estando ligada ao bom funcionamento desta, como: despachantes constituídos, a prestação de serviços técnicos, administrativos e contábeis, como levantamento de campo, utilizados para o exercício da função da empresa, porém sem contato direto com o cliente da EGL.
- Classe 3: quando o contrato de prestação de serviço ou entrega de coisa tiver relação direta com a função exercida pela empresa, como: a prestação de serviço de técnicos que para sua entrega a necessidade de contato com o cliente direto da EGL, como por exemplo: contratação de cooperativa e associações de trabalho no qual o prestador de serviço tem contato com o cliente.

Para cada um dos casos será necessário que se proceda da seguinte forma:

- Classe 1: a diligência a ser feita consistirá tão somente em breve pesquisa quanto a reputação e os serviços ou produtos a serem prestados, buscando pela empresa ou pelo nome do prestador. Não há grande rigor nesta classe.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinyum Bulding, 8º andar, CEP 90480-000





- Classe 2: exige um pouco mais de rigor, necessário busca mais aprofundada acerca da reputação da empresa ou do prestador. Poderá ser feita a busca em tribunais e afins. Deverá ser observado o tramite que será utilizado para prestação do serviço. As buscas deverão ser documentadas.
- Classe 3: deverá ser feita ampla busca, devendo ser documentada. Deverá ser buscado algum histórico do prestador de serviço, podendo ser utilizado desde sites de notícias até sites jurídicos. Deverão ser feitas buscas em sites relacionados a processos judiciais, bem como deverá ser observada e os termos da prestação do serviço, de modo a compará-lo com os demais prestadores do mesmo serviço, para que seja constatada a similitude. Esta classe exige muito rigor.

Em todas as classes deveram ser feitos contratos por escrito. Já na classe 3 deverão ser adicionadas a cláusula de concordância com o programa de integridade, sendo apresentado este documento, que deverá ser igualmente assinado pelo prestador de serviço.

5.2 Dos agentes e ex-agentes públicos e pessoas a este relacionadas

Quando da contratação de agentes e ex-agente públicos, bem como pessoas próximas a estes, deverá ocorrer diligência mais específica e aprofundada.

Além de fazer todas as pesquisas elencadas e necessárias aos prestadores de serviços da Classe 3 do subitem 5.1. Deverá, da mesma forma, ser pesquisado e observado se há a necessidade de afastamento (quarentena) por parte do ex-agente público do setor em que atuava quando era servidor ou empregado público.

Ademais, a contratação não poderá em momento algum ser feita visando vantagem ilícita, ou a prestação de favor a administração pública. Bem como deverá ser observado se a contratação do agente ou ex-agente não representará algum tipo de conflito de interesse (subitem 4.2). Caso o agente público em exercício trabalhe para órgão público que trate diretamente com os certames públicos da EGL, deverá ser afastado de todos os projetos que tratem diretamente ao órgão o qual é atrelado.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinyum Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





É importante salientar que a contratação do agente público, quando em atuação, deverá ser feita de modo que seja compatível com o cargo ou função e com o horário de trabalho⁴.

Caso, em função de alteração no cargo público do agente surjam conflitos de interesse, será necessária a revisão do contrato de prestação de serviço firmado de modo a mitigar o conflito de interesse. Podendo o agente público ser afastado de determinados projetos, e até mesmo o contrato de prestação de serviço ser rescindido a depender do conflito.

5.3 Assédio

Cabe mencionar que qualquer tipo de assédio é repudiado dentro da EGL, seja de cunho sexual ou moral. Outrossim, as relações interpessoais dentro dos limites da empresa devem sempre serem tomadas da forma mais transparente e profissional possível.

É importante salientar que todos os colaboradores da EGL têm o dever de comunicar os atos que considerem como uma conduta de assédio, independente da hierarquia das partes envolvidas. Para tanto, deverá ser utilizado o procedimento descrito no item 13.

6. CONTATO COM CONCORRENTES

6.1 Da preservação da concorrência

A EGL se insere em um nicho de mercado específico, tendo relação complementar com os demais concorrentes. Desta forma, é necessário que esta relação seja sempre profissional e transparente.

Ademais, a EGL não só desencoraja, bem como repudia todos os atos anticoncorrenciais descritos, pela lei do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE)⁵.

Para tanto, além de ser esperado que o colaborador da EGL não incorra nas condutas tipificadas, bem como que preze sempre pela livre concorrência, nos casos em que concorrentes vierem até a empresa, as seguintes condutas devem ser seguidas:

⁴ Artigo 117 da Lei 8.112/90 (Lei do Servidor Federal).

⁵ Condutas descritas pelo artigo 37 da Lei 12.529/11 (Lei do CADE).





- No caso de oferecimento de ajuste entre concorrentes, deverá o colaborador da EGL informar que não coaduna com as referidas condutas, se retirar da conversa imediatamente e avisar seu superior imediato. No caso de reunião com ata, requerer que seja descrito em ata o momento em que se retirou.

No caso de conhecimento por parte de um dos colaboradores de alguma dessas condutas sendo praticadas por outro colaborador, qualquer que seja, é necessário que o colaborador denuncie a conduta a empresa, nos conformes do item 13.

Por fim, em caso de dúvidas quanto as condutas, ou eventuais ofertas de concorrentes, o colaborador deverá se dirigir ao setor responsável pelo programa de integridade, conforme o item 3.1.

6.2 Dos consórcios

Por outro lado, é comum e dentro da legalidade a criação de consórcios para determinados projetos A EGL encoraja a criação destes consórcios, os quais devem ser feitos em busca por razões técnicas e econômicas.

Para tanto, todos os preceitos legais devem ser seguidos devendo o consórcio ser firmado por contrato⁶. O referido contrato deverá ter a cláusula em que a(s) empresa(s) parceira(s) afirma(m) ter conhecimento e concordar com o programa de integridade da EGL, bem como deverá ser estendido a empresa parceira a responsabilidade pelos dados coletados e recebidos pelo cliente.

Sempre que diante da possibilidade de constituição de Consórcio, deverá ser feita diligência prévia prevista para os prestadores de serviço de Classe 3, descrito no subitem 5.1. Outrossim, deverá ser requerido da empresa parceira declarações quanto a possíveis processos administrativos, bem como sobre a participação ou não em acordos de leniências, tudo que possa impactar em crédito ou outras ações técnicas ou administrativas do Consórcio ou da EGL.

Ademais, cabe mencionar que o Consórcio apenas atrelará as partes para os feitos relativos à prestação de serviço especificada no contrato de Consórcio, não podendo ser um impedimento à concorrência das companhias contratantes em outros certames públicos.

⁶ Art. 278 e 279 da Lei 6.404/76 (Lei de Sociedades por ações).





6.3 Das fusões e Aquisições

Apesar de não habituais, fusões ou aquisições de outras empresas são possíveis de acontecer. Para tanto, em vista de proteger a empresa da herança de condutas de futuras empresas a serem fundidas ou adquiridas, antes de qualquer tipo de reestruturação societária, é necessário que seja feita uma diligência prévia.

Nesta diligência é necessário que seja requerido da outra empresa a abertura de seus livros contábeis, demonstrações financeiras, validades de licenças e autorizações, processos e procedimentos documentados, pesquisas em bases de dados quanto a processos jurídicos que a empresa tem, processos administrativos em que a empresa está em algum dos polos, bem como certidões quanto a existência ou não de débitos fiscais.

Após a análise desta documentação, será de responsabilidade do conselho administrativo da EGL demandar se fará a reestruturação ou não, sendo aconselhado pela coordenação do programa de integridade (vide item 3.1).

7. DA CONDUTA ESPERADA DO COLABORADOR

É esperado que o colaborador tenha total apreço e atenção às normas aqui instituídas, bem como aos princípios e valores da empresa. Ademais, deve o colaborador se portar sempre com civilidade, prezando pelo bom convívio social dentro da EGL.

A EGL informa que nenhum de seus colaboradores, a não ser quando expressamente autorizados, deverá emitir qualquer tipo de opinião em nome da empresa.

Ademais, a EGL permite e em certa medida encoraja a participação política do seu colaborador. Esta participação, no entanto, não poderá ser feita em nome da EGL por qualquer de seus colaboradores, devendo o colaborador deixar sempre bem claro que os posicionamentos tomados dizem respeito ao indivíduo, e não a empresa.

Outrossim, é direito do colaborador, quando agindo por ideologia pessoal, fazer doações a partidos políticos. No entanto, em momento algum, essas doações podem ser feitas com o intuito de beneficiar a EGL ou de representar o seu suposto interesse político ou ideologia. Ademais, essas doações não podem, de forma alguma, representar alguma tentativa de favorecimento por parte do colaborador, quanto ao agente público, sob pena de recair nos itens 4.1 e/ou 4.3.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinyum Bulding, 8º andar, CEP 90480-000





8. DOS DADOS

8.1 Da confidencialidade

Dentro da EGL, grande parte dos produtos ofertados ao cliente pressupõe o tratamento de diversos dados, podendo estes serem pessoais e sensíveis.

Por mais que a legislação não exija o consentimento no caso de tratamento de dados pessoais sensíveis em situações ligadas a políticas públicas, deve-se ter a mesma atenção e cuidado com o tratamento desses dados, tendo sido eles transferidos pelo governo ou coletados pela própria EGL.

Para tanto, todo colaborador ou prestador de serviços, Classes 2 e 3, que trabalhe diretamente ou indiretamente com dados, assinará um termo de confidencialidade com a EGL. Neste, estará previsto o prazo pelo qual será necessária a confidencialidade, bem como a quem esta se estende. Outrossim, deverá conter no termo que o colaborador ou prestador de serviço se compromete a não repassar os dados em hipótese alguma para pessoas fora do projeto em que trabalha, ou mesmo da EGL, sob penas financeiras e criminais.

Por fim, todos os dados trabalhados serão tratados e arquivados no banco de dados interno da empresa. Dados tratados fora do banco de dados da EGL deverão ser destruídos após decorridos 2 (dois) meses do findar do projeto.

8.2 Escalonamento

Para uma melhor política de segurança de dados, os acessos serão definidos na Política de Segurança da Informação da EGL.

8.3 Da proteção dos dados

Além disso, é importante pontuar que todos aqueles que tem contato direto com os dados sensíveis são responsáveis pelo tratamento e proteção destes. Desta forma, a EGL repudia as seguintes condutas⁷:

⁷ Artigo 46 da Lei 13.709/18 (LGPD)





- Cópia dos bancos de dados ou fragmentos destes.
- Apagar os bancos de dados ou fragmentos destes.
- Dar acesso a pessoas que não sejam colaboradores desta.
- Vazamento dos dados.

Sempre que algum colaborador se encontrar em uma situação que percebeu a ocorrência de alguma dessas condutas, deverá alertar seus superiores, bem como fazer uma denúncia para apuração da referida conduta (vide item 13).

É possível da mesma forma, que alguma dessas condutas ocorram sem que o colaborador tenha a intenção de cometê-la, ou de prejudicar a empresa. Nesses casos, o próprio colaborador deverá comunicar seu superior para que sejam tomadas as medidas cabíveis.

Outrossim, as referidas condutas poderão ser feitas quando necessário a atividade da EGL, e desde que autorizadas formalmente pelos setores competentes e responsáveis pelos determinados banco de dados.

8.4 Política de acesso

Por fim, todos os colaboradores, após a assinatura de seus contratos, terão direito a um login e senha de acesso. Estas credenciais são pessoais e intransferíveis, de modo que todo acesso ao sistema deve ser feito por meio desta.

As credenciais darão acesso tão somente aos projetos em que o prestador está participando.

Ao findar o contrato firmado entre a EGL e o colaborador, as credenciais do colaborador serão excluídas no ato, sendo que os dados ficarão disponíveis a EGL Engenharia.

Complementar a todas estas previsões, deverá ser igualmente observado documento Política de Segurança da Informação, anexo a este.

9. POLÍTICAS DE BRINDES E HOSPITALIDADE

9.1 Brindes e presentes

Dentro da EGL, oferecer e receber brindes ou presentes é lícito, desde que realizado de forma esporádica, apropriada, legal e razoável. Todavia, a

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinyum Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





intenção de oferecer ou aceitar o brinde ou presente jamais poderá influenciar na tomada de decisão de qualquer negócio.

Portanto, os colaboradores da EGL deverão sempre adotar a postura mais conservadora e transparente possível, principalmente quando o trato é com o agente público.

Ao que tange aos agentes públicos, somente é permitido oferecer e receber brindes ou presentes dentro dos limites da Legislação⁸. Receber ou ofertar valor superior e utilizar-se do brinde com a intenção de influenciar alguma decisão é terminantemente proibido, caracterizando infração ao Programa de Integridade, sob pena de medidas disciplinares.

Na dúvida, os colaboradores poderão entrar em contato com o Comitê de Integridade, ou não oferecer ou recusar o brinde ou presente gentilmente.

9.2 Hospitalidade

Hospedagens, passagens, refeições e *drinks* ocasionais, ingressos em eventos e outros são aceitáveis, desde que respeitados os limites estabelecidos no tópico anterior.

9.3 Doação

São vedadas as doações que sejam oferecidas, prometidas ou concedidas com a finalidade de obter vantagem indevida ou na intenção de influenciar qualquer negociação pública ou privada.

Ademais, são vedadas doações para organizações sem fins lucrativos que tenham algum histórico de envolvimento com corrupção ou fraude. Além disso, são vedadas doações para organizações em que colaboradores da EGL ou seus parentes de até terceiro grau possuam algum tipo de participação societária e/ou poder de gestão, no intuito de evitar situação que gere potencial conflito de interesse.

Não obstante, é vedada qualquer tipo de doação para partidos políticos, por parte da pessoa jurídica. Quanto às doações por parte de pessoas físicas, o colaborador deverá se remeter ao item 7 deste documento.

⁸ Resolução nº 3, de 23 de novembro de 2000





Qualquer situação divergente das citadas anteriormente, é necessária aprovação do Comitê de Ética.

10. DA LAVAGEM DE CAPITAIS

Em busca de estar de acordo com a legislação pertinente, a EGL informa desencorajar todo e qualquer tipo de conduta de lavagem de dinheiro ou outras formas de lavagem de capitais.

Sempre que o colaborador se encontrar ou perceber alguma das condutas que entenda como anormal, deverá comunicar imediatamente, ou assim que possível, a coordenação do programa de integridade e o seu superior, para que a apuração e medias cabíveis sejam tomadas.

11. DOS REGISTROS CONTÁBEIS

É necessário que a EGL guarde consigo os registros contábeis atuais e precisos quanto as transações da empresa. Para tanto, tendo em vista que a contabilidade da empresa é terceirizada, será demandado a cada 12 (doze) meses os registros contábeis corretos e precisos quanto as movimentações da empresa, a prestadora do referido serviço.

A depender de solicitações da administração pública, ou da gerência, os registros contábeis poderão ser demandados antes do período ora estipulado.

12. COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

Para o bom funcionamento do presente programa, é necessário o conhecimento por parte de toda a equipe EGL. Os colaboradores devem não só saber da existência do programa de integridade, como também devem internalizar as regras.

Portanto, em busca de ajudar e incentivar a cultura de *compliance*, serão promovidos, no mínimo, a cada 6 (seis) meses treinamentos acerca do programa de integridade e suas diretrizes. Esses treinamentos serão efetuados dentro da própria EGL ou em espaço diverso, conforme definido pelo coordenador do programa de integridade (item 3.1).

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinyum Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





Estes treinamentos serão documentados por meio de Ata, onde todos os presentes deverão assinar.

Quando firmados novos contratos, este documento deverá ser apresentado, oportunidade em que o contratado deverá expressar seu consentimento e conhecimento do conteúdo deste.

Além disso, o programa de integridade será amplamente divulgado no interior da EGL, seja por meio de cartazes ou por meio informatizado.

13. CANAL DE INTEGRIDADE

Qualquer colaborador que tiver conhecimento da ocorrência de alguma das condutas que foram elencadas nos tópicos acima, tem a total liberdade de se remeter a este canal para apresentar suas preocupações.

O canal de integridade é totalmente aberto e receptivo àqueles denunciadores de boa-fé. Portanto, será resguardado sempre a identidade do denunciante, de modo que em momento algum, este poderá sofrer qualquer tipo de retaliação, a não ser nos casos de comprovada má-fé.

Podem se remeter ao canal todos aqueles que fizerem parte ou não do grupo de colaboradores da EGL, estando a empresa aberta ao conhecimento e investigação de quaisquer que sejam as condutas ilícitas e/ou repudiadas por este código de conduta e ética.

As denúncias serão enviadas para o e-mail: canalintegridade@egl.eng.br. O denunciante poderá utilizar correio eletrônico caso queira receber uma resposta, ou utilizar o formulário público de envio disponibilizado no site da empresa de modo a assegurar o anonimato.

14. DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

Após a apuração da denúncia recebida, caso a Coordenação do Programa de Integridade defenda o prosseguimento da denúncia, deverá instruir o Comitê de Ética sobre a medida disciplinar a ser aplicada.

Na aplicação dessas medidas, deverá ser observado sempre a proporcionalidade e razoabilidade, bem como o caráter educativo. Ou seja, não é qualquer

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinyum Bulding, 8º andar, CEP 90480-000





tipo de conduta que será capaz de gerar medidas disciplinares mais severas, ou até mesmo afastamentos.

Além disso, importante mencionar que nenhum dirigente ou funcionário deixará de sofrer a aplicação das medidas disciplinares em razão do seu cargo na empresa. Dentre as medidas que poderão ser tomadas são apresentados os seguintes parâmetros, sendo respectivamente da mais branda a mais severa:

- Cursos de conscientização quanto as políticas do programa de integridade.
- Advertência por escrito.
- Rescisão contratual/ Demissão por justa causa.

Não estão excluídos desse rol outras penalidades previstas em lei, ou que possam surgir como alternativa dada pelo próprio comitê de ética, ou pela própria coordenação do programa de integridade, sendo respeitado sempre a proporcionalidade, a razoabilidade e o caráter educativo, sendo sempre apresentado os respectivos fundamentos de qualquer medida adotada.

É possível também que, caso o denunciado esteja atrapalhando a investigação e o trâmite de sua denúncia, o denunciado poderá ser afastado ou suspenso temporariamente até a regular investigação da denúncia e deliberação do comitê de ética.

Essa suspensão se dará sempre de forma fundamentada, ficando o contrato de trabalho ou de prestação de serviço suspenso enquanto a referida investigação ocorrer.

Na aplicação das medidas disciplinares deverá ser analisado subjetivamente pelo Comitê de Ética se a conduta praticada foi dolosa (com intenção de prejudicar a empresa) ou culposa (sem intenção), reincidente e a consequência do dano ou provável dano à empresa.

15. CONCLUSÃO

As medidas aqui descritas deverão ser seguidas sempre, de modo a serem reforçadas por todos os colaboradores da EGL.

Da mesma forma, a EGL informa que espera de todos os seus colaboradores que tenham a conduta aqui descrita, carregando sempre consigo os valores da empresa, que são:

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinyum Bulding, 8º andar, CEP 90480-000





- Resultado
- Comunicação
- Motivação
- Comprometimento
- Competência
- Ética
- Transparência

Por fim, fica a coordenação do programa de integridade aberta para esclarecer qualquer dúvida ou indagação que surja quanto a este instrumento e sua aplicação. Da mesma forma, fica aberta para receber sugestões e ajudar a todos aqueles que precisarem quanto a interpretação do presente documento.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinym Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br





DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA EGL ENGENHARIA

A leitura e conhecimento por inteiro deste Código de Ética e Conduta é OBRIGATÓRIA para todos os colaboradores da EGL, bem como para a própria empresa.

É importante que seja pontuada que as condutas e regras aqui descritas deverão ser seguidas por todos os colaboradores, sem exceção.

Ao assinar esta declaração você manifesta seu compromisso em cumpri-lo integralmente, bem como dar publicidade em seu ambiente de trabalho do conteúdo deste.

Data do recebimento: _____

Nome completo: _____

Documento de identificação: _____

Assinatura do colaborador: _____

Neste ato, declara que recebeu uma cópia do código de conduta e ética da EGL, estando ciente da sua importância e de seu papel dentro da empresa.

☎ 61 3253.6931 | 31 2555.5004

Brasília/DF - SIG Qd. 04, Ed. Capital Financial Center, Bl. A, Sl. 207, CEP 70610-440

Belo Horizonte/MG - R. Paraíba, 1000, 9º andar, Funcionários, CEP 30130-145

São Paulo/SP - R. Barão do Triunfo, 88, Brooklin Paulista, Ed. Company Workstation, Sl 1614, CEP 04602-007

Goiânia/GO - Av. Jamel Cecílio, Qd B22, Lt. 04E, 2496, Ed. New Business Style, Sl 85B 86A e 86B, CEP 74810-100

Porto Alegre/RS - Av. Carlos Gomes, 222, Ed. Platinym Bulding, 8º andar, CEP 90480-000

www.brunojunqueiraconsultoria.com.br

