



CÓDIGO DE ÉTICA

SUMÁRIO

Apresentação:	3
CAPITULO I	
FINALIDADES E OBJETIVOS.....	4
CAPITULO II	
PRINCÍPIOS ÉTICOS.....	4
VALORES.....	5
CAPITULO III	
NORMAS DE CONDUTA E RELACIONAMENTO	5
CAPÍTULO IV	
CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA	8
CAPITULO V	
COMISSÃO DE ÉTICA	10

APRESENTAÇÃO

Apresentamos ao quadro funcional, diretivo, Conselhos Deliberativo e Fiscal, aos Comitês, Patrocinadoras, participantes e parceiros de negócios, a segunda versão do Código de Ética da Fundação de Previdência do Instituto EMATER – FAPA.

Este trabalho teve a finalidade de revisar e atualizar os padrões éticos já estabelecidos na primeira versão deste documento.

Além de atender a Resolução CGPC nº 13, cujos princípios já estão dispostos desde 2004, em 2009, a edição da Resolução CMN nº 3.792 veio reforçar que a aplicação dos recursos dos planos deve observar os princípios da transparência, os elevados padrões éticos, entre outros.

Neste sentido os membros da Diretoria Executiva, juntamente com o corpo funcional, sentiram a necessidade de aperfeiçoamento do texto existente, dando maior enfoque nas determinações legais.

CAPÍTULO I

FINALIDADES E OBJETIVOS

Artigo 1º - Este Código de Ética tem por finalidade nortear ações de empregados, Diretores, Conselheiros Deliberativos e Fiscais, membros de Comitês, bem como, estagiários e prestadores de serviços, doravante denominados colaboradores, visando padronizar o entendimento e relacionamentos, evitando julgamentos subjetivos que deturpem, impeçam ou restrinjam a aplicação plena dos princípios éticos.

Artigo 2º - O cumprimento da missão de proporcionar suplementações previdenciárias adequadas deverá ser realizado, pautado em princípios éticos.

Artigo 3º - Este código tem como objetivos estabelecer:

- I - os princípios e regras de conduta ética;
- II - os procedimentos para otimizar o cumprimento dessas regras;
- III - os mecanismos de consulta a este Código.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS ÉTICOS

Artigo 4º - Os Colaboradores da FAPA deverão observar e fazer com que sejam observados os seguintes princípios:

I - **De obediência as Leis**, a Regulamentação Previdenciária, Normativos dos Órgãos Reguladores e Fiscalizadores do Sistema Previdenciário e Financeiro, ao Estatuto e demais Normativos específicos;

II - **De cordialidade** e presteza no atendimento aos participantes e assistidos, dando a eles prioridade no desenvolvimento de suas ações;

III - **De fortalecimento** da gestão do Patrimônio da FAPA, que é fonte de recursos aos programas previdenciários;

IV - **De probidade**, lealdade e boa fé, enfatizando rentabilidade, liquidez, transparência e segurança de modo a atender o que preconiza seu Plano de benefícios e sua função social;

V - **De subordinação** do uso de bens e instalações aos interesses da FAPA, abstendo-se, os colaboradores, de exercer suas funções para finalidades estranhas;

VI - **De observância** irrestrita à prática da boa técnica, aos cálculos atuariais, à gestão dos investimentos, aos controles internos e ao cumprimento dos regulamentos, para proteger e assegurar os benefícios contratados pelos Participantes e Assistidos;

VII - **De respeito** às diferenças individuais, proibindo-se quaisquer formas de discriminação, sejam elas relacionadas à econômica.

VALORES

Artigo 5º - Todos os colaboradores devem adotar como marca distintiva, a Competência, a Responsabilidade, a Lealdade, a Honestidade e a Justiça, zelando pela qualidade de seus serviços. Devem ser perseguidos padrões de excelência de conduta, que demonstrem o seu comprometimento com os compromissos assumidos perante os Participantes, Clientes e com os interesses da FAPA.

CAPITULO III

NORMAS DE CONDUTA E RELACIONAMENTO

Artigo 6º - A conduta ética, pessoal e profissional, a ser adotada pelos colaboradores no desempenho de suas funções e atitudes, devem estar pautadas neste Código, no Estatuto Social, nas normas e regulamentos internos da FAPA.

Parágrafo 1º - todos os colaboradores da FAPA, no exercício de suas funções, cumprirão seus deveres, observando os padrões éticos constantes neste código;

Parágrafo 2º - todos os colaboradores da FAPA tem os mesmos compromissos éticos, indistintamente do cargo que ocupam.

I – Conduta Pessoal

Artigo 7º - Agir com discrição, cortesia, ponderação e justiça, evitando constrangimentos dos colegas de trabalho, participantes e terceiros de modo geral.

Artigo 8º - Respeitar e valorizar as pessoas, principalmente em sua privacidade, individualidade e dignidade.

Artigo 9º - Inibir discriminação de qualquer natureza, zelando pelo respeito mútuo em consonância com os valores estabelecidos pela FAPA e pela sociedade.

Artigo 10 - Não omitir ou falsear a verdade.

Artigo 11 - Não praticar qualquer tipo de assédio sexual ou moral, o que inclui qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça.

II – Conduta Profissional

Artigo 12 - Atender as exigências da função social da FAPA atuando segundo os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade e da razoabilidade.

Artigo 13 - Manter absoluto sigilo de informações cuja divulgação possa gerar prejuízo ao seu patrimônio ou à sua imagem.

Artigo 14 – Respeitar a hierarquia da FAPA.

Artigo 15 - Abster-se, de forma absoluta, de exercer função, poder ou autoridade com finalidade estranha aos interesses da FAPA, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa em lei.

Artigo 16 - Somente aceitar brindes provenientes de pessoas e/ou instituições que tenham relacionamento profissional com a FAPA, se este não tiver valor comercial.

Artigo 17 - Todo e qualquer convite ou patrocínio relativo à participação em eventos, reuniões e seminários deverá ser encaminhado a Diretoria Executiva, para fins de decisão.

Artigo 18 - Atuar sempre dentro dos limites das Leis, do Estatuto, do Regulamento, Manual de Governança, deste Código de Ética e outros normativos, não sendo conivente com infrações a estes instrumentos.

Artigo 19 - Contribuir para a permanente solidez econômica e financeira da FAPA.

Artigo 20 - Repudiar, denunciar e combater qualquer forma de corrupção ativa ou passiva.

Artigo 21 - Não se manifestar, por qualquer meio de comunicação, sobre assuntos relacionados a FAPA salvo se em razão de sua competência.

Artigo 22 - Não omitir, adulterar, ou manipular registros, cadastros e sistemas de informação para induzir outras pessoas a entendimento incorreto ou tendencioso sobre qualquer questão baseada neles.

Artigo 23 - Comunicar, caso tome conhecimento, que pessoa que tenha relação com a FAPA seja, ou venha a se tornar “Pessoa Politicamente Exposta”.

Artigo 24 – Comunicar, imediatamente, a área responsável, pela comunicação ao COAF caso tome conhecimento da ocorrência de alguma transação atípica realizada por participantes da FAPA, a fim de prevenir os crimes de lavagem de dinheiro.

III – Conflito de Interesses

Artigo 25 - Os colaboradores, estão impedidos de intervir em qualquer negócio, ato ou matéria em que tiverem interesse conflitante com o da FAPA, nem sobre elas deliberar, cumprindo-lhes acusar o seu impedimento e a extensão do conflito de interesse.

IV – Relacionamentos

Artigo 26 - Os colaboradores, devem pautar seu relacionamento profissional nos ideais de integridade, lealdade, honestidade e transparência, buscando permanentemente os objetivos organizacionais.

§ 1º - Pautar com lisura o relacionamento com os participantes, representantes das patrocinadoras e representantes de órgãos públicos com função normativa ou reguladora das atividades da FAPA.

§ 2º - Obedecer as relações contratuais e as normas que disciplinam os direitos e prerrogativas de cada um, mediante adoção de atitudes que se caracterizem pela cortesia e eficiência no atendimento das demandas, fornecendo informações claras e precisas, em prazo adequado.

V – Relacionamento Interno

Artigo 27 – No relacionamento interpessoal, as diferenças pessoais devem ser respeitadas, discriminações de qualquer natureza não devem ser manifestadas.

Artigo 28 - No relacionamento entre as áreas, a cooperação, o respeito e o profissionalismo são fundamentais para o bom relacionamento, a partir do conhecimento geral de suas responsabilidades, contribuindo para a manutenção de um bom clima organizacional, para o desenvolvimento profissional dos funcionários e para o alcance dos objetivos da FAPA.

VI – Relacionamento Externo

Artigo 29 - No relacionamento com os participantes, a transparência deve ser almejada como ponto de destaque, cuidando-se para que as informações sejam prestadas de maneira cortês, exata e tempestiva, com base nos normativos da FAPA, garantindo a efetividade no atendimento.

Artigo 30 - No relacionamento com os fornecedores, a seleção e a contratação proceder-se-á de acordo com os critérios estabelecidos em normativo específico, excluindo-se, portanto, qualquer atitude no sentido de atender a interesses que não sejam exclusivamente os da FAPA e de seus participantes, devendo ser conduzidas de modo a garantir a melhor relação de custo/benefício e jurídico/econômico.

Artigo 31 - O relacionamento com Patrocinadores, deverá caracterizar-se pela colaboração, consideração e parceria mútua, zelando sempre pelos interesses dos participantes.

§ 1º - As patrocinadoras tem co-responsabilidade de viabilizar o cumprimento da missão da FAPA.

Artigo 32 - O relacionamento com Fundos de Pensão será regido pelo respeito e pela parceria, sempre orientadas para a melhoria de resultados e para o bem comum, inclusive no que se refere à responsabilidade social.

Artigo 33 - O relacionamento com Órgãos Normativos, Reguladores ou Fiscalizadores primará pelo fiel cumprimento dos preceitos legais que regem a FAPA, buscando preservar a transparência no relacionamento e nas informações, de modo a facilitar a fiscalização pelos órgãos reguladores dos documentos e atos de gestão.

Artigo 34 - No relacionamento com a Sociedade a FAPA exercerá sua responsabilidade social participando de projetos, gerando empregos diretos e indiretos e defendendo a valorização do ser humano e o respeito ao meio ambiente, estabelecerá canais de comunicação com o meio externo de forma transparente, zelando por um padrão de respeito mútuo, em consonância com os valores estabelecidos pela organização e pela sociedade.

CAPÍTULO IV

CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA

Artigo 35 - Compete ao Conselho Deliberativo, ao Conselho Fiscal e a Diretoria Executiva:

- a) zelar pelo cumprimento deste Código de Ética;
- b) agir preventivamente na adoção de medidas inibidoras de irregularidades, implementando ações para correção de desvios;

c) apurar possíveis desvios de conduta de acordo com o aqui estabelecido.

I – Ocorrências e Sanções

Artigo 36 - As denúncias serão acolhidas pela Diretoria Executiva que, ao considerá-las procedentes, encaminhará pedido ao Conselho Deliberativo para criação de Comissão de Ética específica. Denúncias também poderão ser acolhidas por membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal que encaminharão ao plenário do Conselho Deliberativo.

Artigo 37 - Considera-se infração qualquer ocorrência ou desvio de comportamento que fira o disposto neste Código.

Artigo 38 - Quando identificado um ato ou fato passível de ser entendido como infração a este Código, caberá à Comissão de Ética, proceder a apuração do mesmo, independentemente da instauração ou não de Inquérito Administrativo.

Artigo 39 - Com anuência do Conselho Deliberativo, caberá à Diretoria Executiva a decisão de instaurar ou não Inquérito Administrativo em paralelo à apuração do fato ou ato pela Comissão de Ética, quando o infrator do Código for empregado, Dirigente ou participante da Fundação.

Artigo 40 - A instauração de Inquérito Administrativo, assim como, a averiguação de denuncia, tem caráter confidencial e tem como objetivo:

- a) apurar a veracidade da denúncia;
- b) identificar as responsabilidades.

Parágrafo único - durante o processo de apuração, a Comissão de Ética, a seu critério, poderá solicitar o afastamento dos envolvidos por tempo determinado, observando os dispositivos legais.

Artigo 41 - Será assegurado ao acusado:

- a) tomar conhecimento das acusações;
- b) direito amplo de defesa;
- c) o prazo de 03 (três) dias úteis, após tomar conhecimento do Relatório da Comissão de Ética, para recorrer ao Conselho Deliberativo.

Artigo 42 – A critério da Comissão de Ética, poderá ser solicitado apoio do Conselho Fiscal da Fundação e, se necessário, a contratação de Auditoria especializada.

Artigo 43 - A Comissão de Ética deverá apresentar, ao Conselho Deliberativo, Relatório Conclusivo contendo:

- a) a descrição da ocorrência, de forma clara e objetiva;
- b) a análise e considerações sobre o fato ou ato baseadas em provas;
- c) a definição individualizada das responsabilidades;
- d) a sugestão de providências, inclusive no sentido de impedir nova ocorrência.

Artigo 44 - Dependendo da gravidade da falta cometida, e tratando-se de empregado da Fundação, competirá à Diretoria Executiva a aplicação das seguintes penalidades:

- a) advertência por escrito;
- b) suspensão do trabalho;
- c) perda do cargo ou função;
- d) desligamento.

§ 1º - Casos omissos serão decididos pelo Conselho Deliberativo.

§ 2º - No caso de recurso, caberá ao Conselho Deliberativo a decisão em última instância.

Artigo 45 - Nos casos de desvio de recursos materiais e financeiros, caberá a Diretoria Executiva tomar providências necessárias ao ressarcimento dos bens e valores subtraídos.

Artigo 46 - O acusado só poderá ser afastado de seu Cargo ou Função, durante a averiguação, se o processo de apuração envolver fraude ou apropriação indébita.

Artigo 47 - Antes da apreciação do Relatório da Comissão de Ética pela Diretoria Executiva ou de eventual recurso pelo Conselho Deliberativo nenhuma sanção poderá ser aplicada- ao acusado.

CAPITULO V

COMISSÃO DE ÉTICA

Artigo 48 - A Comissão de Ética tem caráter provisório e será constituída pelo Conselho Deliberativo logo após tomar conhecimento de infração ao Código de Ética, tem suas atividades

voltadas especificamente para a instauração, condução e encaminhamento do processo que se refira à infração que deu motivo à sua criação.

Artigo 49 - A Comissão de Ética será composta por 03 (três) membros participantes da FAPA, indicados paritariamente pelo Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Patrocinadora Principal.

Artigo 50 - Compete á Comissão de Ética:

- a) atuar como assessoria consultiva dentro dos limites de suas responsabilidades, conforme estabelecido abaixo, respeitando-se sua autonomia, liberdade de ação, segurança, dedicação e competência dos seus membros;
- b) eleger, em reunião de instalação, o Presidente e o Secretário, escolhidos entre os membros indicados;
- c) submeter ao Conselho Deliberativo as propostas de encaminhamento dos fatos, às instâncias competentes, para apuração;
- d) dirimir dúvidas quanto à condução de processos e apuração de denúncias, podendo solicitar ajuda de Assessoria Jurídica.

Artigo 51 - compete ao Presidente da Comissão:

- a) convocar e coordenar as reuniões;
- b) representar a Comissão de Ética em reuniões com a Diretoria Executiva ou junto aos Conselhos Deliberativo e Fiscal.

Artigo 52 - compete ao Secretário da Comissão de Ética:

- a) secretariar as reuniões e elaborar atas e relatórios da Comissão;
- b) representar o Presidente da Comissão nos casos de ausência e impedimentos temporários.

Artigo 53 - A Comissão de Ética se reunirá por convocação de seu Presidente ou por solicitação da maioria de seus membros.

Artigo 54 - as discussões e deliberações das reuniões serão consignadas em atas, numeradas e assinadas pelos membros participantes da mesma, imediatamente após o seu término.

Artigo 55 - O Conselho Deliberativo poderá, a seu critério, não acatar o Relatório da Comissão de Ética, quando implicar em desobediência a preceitos legais.

Artigo 56 - A Comissão de Ética será dissolvida pelo Conselho Deliberativo quando este considerar o processo encerrado.

Artigo 57 - Os casos omissos não previstos por este Código serão apreciados pelo Conselho Deliberativo.

Artigo 58 – Esta versão do Código de Ética entra em vigor mediante aprovação pelo Conselho Deliberativo, realizada durante reunião extraordinária registrada na Ata 004 RE/CD/2010/2014 em 02 de agosto de 2011, sua vigência tem início em 01 de setembro do presente ano e terá prazo de validade indeterminado, sendo revisto sempre que necessário.