

Código de Ética, Conduta e Integridade

Companhia de Habitação do Paraná - COHAPAR

Sumário

Introdução **2**
1. Abrangência **3**
2. Missão, Visão e Valores **3**
3. Princípios Éticos **4**
4. Relações no Ambiente de Trabalho **4**
4.1. Conduta do Gestor 5
5. Relacionamento Externo **6**
5.1. Relacionamento com Acionistas 6
5.2. Relacionamento com Pretendentes ou Participantes de Programas ou Projetos desenvolvidos pela COHAPAR 6
5.3. Relacionamento com Fornecedores e Parceiros de Negócio 7
5.4. Relacionamento com a Imprensa 7
5.5. Relacionamento com Órgãos Governamentais 7
6. Segurança, Sigilo de Informações e Confidencialidade **8**
7. Uso dos Bens e Rede Corporativa da Companhia **8**
8. Eventos, Presentes e Benefícios **9**
9. Conflito de Interesses **10**
10. Política de Integridade **11**
10.1. Prevenção de Atos de Corrupção e Fraude 11
11. Sanções às violações ao Código de Conduta Ética e Integridade **12**
12. Assédio Moral e Sexual **13**
13. Assédio Político e Eleitoral **13**
14. Comissão de Ética **14**
14.1. Composição da Comissão de Ética 14
15. Canais de Denúncias e Proteção aos Denunciantes **15**
16. Proteção a Denunciantes Contra Retaliação **16**
17. Disposições Finais **17**
GLOSSÁRIO **18**
ANEXO I **21**

Introdução

A responsabilidade social de uma empresa pública exige que todas suas práticas e relações, comerciais ou organizacionais, sejam regidas por princípios e valores éticos essenciais ao cumprimento da missão institucional que lhe é confiada.

O Código de Conduta e Integridade é um documento que deve balizar nossas práticas e guiar nosso convívio em ambiente profissional. Todas as situações e fatos que venham contra os preceitos aqui estabelecidos devem ser prontamente notificados através dos canais de denúncias estabelecidos para esse fim, garantido o sigilo e a proteção dos envolvidos.

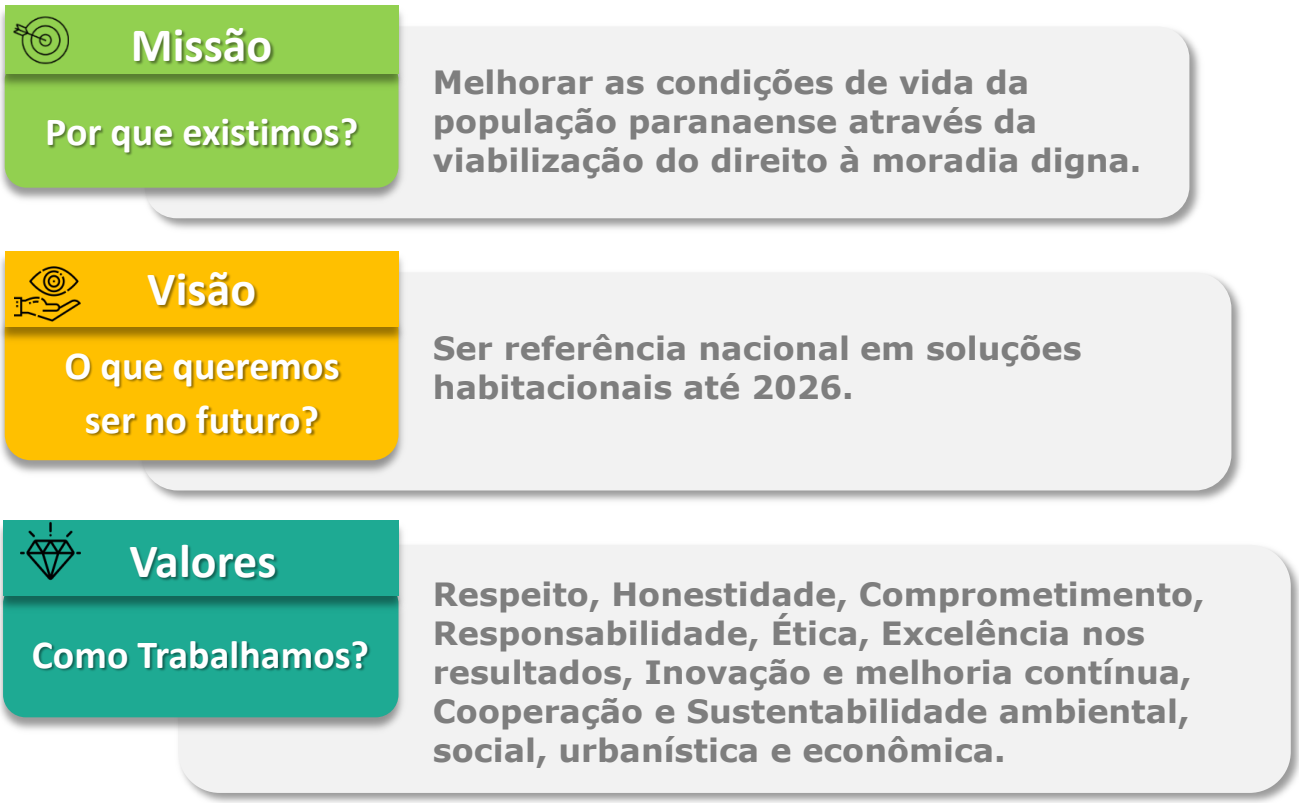
Deste modo, o Código de Conduta e Integridade visa orientar as condutas a serem adotadas por todos os agentes públicos da COHAPAR, independente do cargo, função ou hierarquia, pautando-se no respeito, legalidade, moralidade e responsabilidade. Para, além disso, este instrumento busca prevenir desvios de conduta, inclusive promover e defender a dignidade humana, assim como proteger o interesse público e o bem comum.

O compromisso de todos com o cumprimento das disposições presentes neste Código é fundamental para que a COHAPAR alcance suas metas, seus objetivos e sua missão de forma ética e transparente.

1. Abrangência

Este Código de Conduta e Integridade aplica-se a todos os agentes públicos assim entendidos: acionistas, conselheiros, diretores, gestores, ocupantes de cargo de provimento em comissão, empregados efetivos (incluindo os cedidos e licenciados), servidores em disposição funcional e aos colaboradores abrangendo: estagiários, aprendizes, empregados terceirizados e prestadores de serviços e todo aquele que por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico, preste serviço de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, direta ou indiretamente vinculado à COHAPAR.

2. Missão, Visão e Valores



3. Princípios Éticos

A conduta de todos os agentes públicos da COHAPAR deverá ser orientada por este Código, pelo cumprimento dos normativos vigentes, bem como pelo **Estatuto Social** e **Regulamento Interno** da Companhia e legislação aplicável, observados os princípios e valores essenciais na atuação da empresa.

São Princípios Éticos na COHAPAR:

I. A legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;
II. O reconhecimento da probidade, da integridade corporativa e da lealdade como valores intrínsecos ao exercício das atividades profissional e organizacional;
III. A garantia da liberdade de expressão e de acesso à informação;
IV. O respeito às diferenças individuais e consequente eliminação de qualquer forma de discriminação em função de etnia, nacionalidade, gênero, crença religiosa, convicção política, origem, classe social, linguística, orientação sexual, idade ou capacidade física;
V. A proteção ao meio ambiente, a otimização do trabalho, a cooperação e o combate ao desperdício dos recursos públicos; e
VI. A defesa da dignidade humana, a proteção ao interesse público e a promoção do bem comum;
VII. A transparência, que norteia as decisões e as ações da Empresa, mediante comunicação clara, exata, ágil e acessível.

4. Relações no Ambiente de Trabalho

Deve ser garantido a todos um ambiente de trabalho livre de insinuações ou discriminações de qualquer natureza, evitando possíveis constrangimentos, sendo vedada qualquer manifestação de agressão física ou verbal, assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, devendo manter relações profissionais, solidarias e éticas, observando-se as seguintes orientações:

I. Estar comprometido com a missão, visão, objetivos e a busca da excelência;
II. Ser assíduo e frequente, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o processo;
III. Pautar as relações no ambiente de trabalho pela cortesia, respeito, honestidade, ética e imparcialidade no relacionamento com todos

com quem mantém contato profissional dentro e fora da Companhia;

IV. Honrar os valores da COHAPAR, não adotando posturas ou atitudes que possam comprometer a imagem, a reputação e os interesses da Companhia;

V. Ser transparente nas relações de forma a construir um ambiente de confiança mútua e de responsabilidade em todos os níveis da Companhia;

VI. Ser cuidadoso com os bens e recursos da Companhia;

VII. Tratar com confidencialidade as informações sobre e provenientes da Companhia;

VIII. Atuar de forma sustentável, realizando consumo consciente de recursos e evitando desperdícios;

IX. Buscar seu aprimoramento profissional, incrementando novos conhecimentos no desenvolvimento de suas atividades;

X. Agir com urbanidade e respeito, tratando questões individuais com discrição, abstendo-se de divulgar sem consentimento fatos, intrigas, fotos e nomes que possam causar qualquer tipo de constrangimento;

XI. Executar suas atividades com prontidão e devida atenção aos prazos determinados;

XII. Respeitar e zelar pelo fiel cumprimento das normas legais e regulamentares, internas e externas;

XIII. Denunciar qualquer ilegalidade ou abuso de poder, independente da hierarquia;

XIV. Abster-se de manifestar opinião sobre atos de agentes públicos, ou mesmo de fazer comentários de natureza política, quando estiver representando publicamente a COHAPAR;

XV. Ter consciência de que a COHAPAR é uma empresa e, como tal, suas instalações devem ser utilizadas exclusivamente para fins decorrentes das relações de trabalho, sendo vedado qualquer tipo de ato físico ou verbal, bem como qualquer comportamento incompatível com o ambiente profissional.

4.1. Conduta do Gestor

Os gestores, em todos os níveis hierárquicos, devem valorizar na sua conduta, bem como na gestão de suas equipes de trabalho, uma relação baseada no respeito mútuo, que valorize a credibilidade, a reputação, a transparência e a correção na condução dos negócios, na execução de rotinas, e, principalmente, no relacionamento pessoal.

Aqueles que exercem o papel de gestores na Companhia a representam interna e externamente e devem:

I. Comprometer-se com as questões técnicas, administrativas e financeiras, que envolvem as atividades da área em que atua, no intuito de cumprir e fazer cumprir as regras da empresa e primar pela boa conduta;
II. Desenvolver as pessoas que fazem parte da equipe, aplicando corretamente os normativos internos da Companhia;
III. Alinhar suas ações, de modo a cumprir o objetivo da sua área, mitigando riscos em consonância com os objetivos estratégicos da empresa.

No caso de conduta em desacordo com este Código, cabe ao gestor efetuar uma análise prévia das situações e conflitos existentes dentro de sua equipe, sanando-os sempre que possível. Em caso de impossibilidade de resolução, o gestor deverá orientar o agente público a encaminhar a denúncia ao canal competente previsto no item 15.

5. Relacionamento Externo

5.1. Relacionamento com Acionistas

A COHAPAR atua de forma transparente, primando pelo relacionamento com seus acionistas pautado na legislação e na comunicação clara e precisa, propiciando o acesso às informações relevantes e necessárias.

5.2. Relacionamento com Pretendentes ou Participantes de Programas ou Projetos desenvolvidos pela COHAPAR

De acordo com sua missão, a COHAPAR atua para equacionar o déficit habitacional do Estado do Paraná, com o intuito de viabilizar o acesso à moradia digna prioritariamente para a população de baixa renda, observando a legislação pertinente e as seguintes orientações:

I. Prestar atendimento de forma eficaz, com cortesia e presteza, como padrões de conduta, evitando interrupções por motivos alheios;
II. Respeitar os direitos dos participantes de Programas ou Projetos desenvolvidos pela empresa, sendo vedado que as relações de parentesco e/ou amizade interferiram nas relações com os pretendentes, gerando atendimento diferenciado ou privilégio;

III. Tratar com confidencialidade as informações recebidas, observando a Lei Geral de Proteção de Dados;
IV. Tratar as decisões da Companhia referentes aos participantes de forma imparcial e livres de qualquer preconceito, garantindo o cumprimento da legislação e de políticas internas;
V. Garantir que os valores da Companhia norteiem o relacionamento com os participantes dos programas ou projetos desenvolvidos pela empresa;
VI. Agir ponderadamente em situações de conflito, procurando manter o controle emocional.

5.3. Relacionamento com Fornecedores e Parceiros de Negócio

A COHAPAR, dentro da legalidade, busca trabalhar com fornecedores e parceiros de negócio idôneos, com perfil ético, que adotem boas práticas de gestão, sustentabilidade e responsabilidade social e ambiental. Nesse sentido, os agentes públicos da COHAPAR devem:

I. Adotar práticas éticas e legais na seleção, negociação e administração de todas as atividades comerciais, sem privilégios, favorecimentos ou discriminação de qualquer natureza;
II. Respeitar as condições contratuais e comerciais e salvaguardar o sigilo das informações estabelecidas entre as partes;
III. Observar a Lei de Anticorrupção no decorrer de toda a relação contratual, a fim de evitar quaisquer atos ilícitos e comprometedores à Companhia;
IV. Registrar junto ao superior hierárquico condutas ou comportamentos inadequados por parte dos fornecedores;
V. Agir com lisura no que se refere à medição ou avaliação em obras públicas ou qualquer outro serviço, ou sobre quantidade, peso, medida, qualidade ou característica de mercadorias ou bens fornecidos para a COHAPAR.

5.4. Relacionamento com a Imprensa

Tratar os assuntos referentes à COHAPAR e a seus clientes com a imprensa exclusivamente pelos canais designados para tal função.

5.5. Relacionamento com Órgãos Governamentais

A COHAPAR atua fortemente em parceria com os órgãos governamentais para viabilizar o cumprimento de sua missão e essa relação é pautada na

ética e transparência. Desse modo, os agentes públicos da COHAPAR devem ser diligentes no atendimento às demandas de quaisquer órgãos governamentais.

6. Segurança, Sigilo de Informações e Confidencialidade

A COHAPAR comprometida na adequação de suas operações de tratamento de dados pessoais, físicos e digitais, instituiu a **Política de Proteção de Dados Pessoais e Privacidade**, que estabelece princípios, normas, diretrizes e responsabilidades, em conformidade ao previsto na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD.

Todos os agentes públicos devem manter total sigilo sobre quaisquer dados, informações e documentos sobre a empresa, clientes, empregados e cidadão, adotando como condutas as disposições previstas na política supracitada, sendo vedado divulgar, repassar ou comentar informações privilegiadas ou relativas a atos ou fatos relevantes, com repercussão econômica e/ou financeira e que não tenham sido tornados públicos.

É vedado:

I. Danificar, rasurar, ou modificar documentos oficiais da Companhia, sejam eles de circulação interna ou externa, e de qualquer tipo de mídia, impressa ou eletrônica;
II. Ocultar intencionalmente informações ou documentos necessários para as áreas internas da Companhia, quando forem pertinentes a estas, ou omitir informações que prejudiquem de alguma forma a COHAPAR, ou que possam prejudicá-la futuramente;
III. Divulgar informações confidenciais antes de prazo e determinação legal vigente ou para obter qualquer tipo de vantagem ou favorecimento pessoal ou gerar benefícios ou prejuízos a terceiros.

7. Uso dos Bens e Rede Corporativa da Companhia

Os bens de propriedade da COHAPAR somente devem ser utilizados para fins profissionais e para atender as atividades institucionais e regulares da empresa, não sendo permitido retira-los das dependências da Companhia sem prévia autorização.

É dever de todos zelar pelo bom uso e conservação dos bens patrimoniais e rede corporativa da empresa, para que não ocorram danos, perdas ou desperdícios, sendo um exemplo a ser seguido e incentivando a mesma postura dos colegas de trabalho.

Os recursos disponíveis de comunicação eletrônica não podem ser utilizados para transmitir comentários difamatórios, usar linguagens, imagens ou arquivos que sejam ofensivos ou induzam qualquer forma de discriminação.

É vedado compartilhar senhas, instalar programas nos computadores da Companhia sem autorização, permitir o acesso ou o uso não autorizado dos sistemas da COHAPAR com pessoas alheias à empresa.

8. Eventos, Presentes e Benefícios

Todos devem opor-se às ações que configurem corrupção ativa e passiva em todas as suas formas, rejeitando benefícios e serviços particulares de qualquer natureza que caracterize gratificação ou favor.

Nesse sentido, os agentes públicos da COHAPAR devem:

I. Rejeitar a prestação de serviços particulares por fornecedores, pretendentes ou participantes de programas ou projetos desenvolvidos pela empresa, na forma de gratificação ou favor;
II. Participar em eventos de caráter técnico, de interesse da COHAPAR e com o conhecimento e anuência de seu superior hierárquico, sendo que o patrocínio das despesas deverá observar as normas e procedimentos estabelecidos internamente na COHAPAR.

É vedado:

I. Aceitar convites para almoços ou jantares de negócio se houver potencial conflito de interesses ou uma ameaça à reputação/imagem da COHAPAR;
II. Solicitar por si próprio ou por terceiros quaisquer cortesias, presentes, para seu benefício, de familiares ou de pessoas de seu relacionamento, em nome da COHAPAR ou em decorrência de negócios da Companhia;
III. Receber ou fornecer pagamentos impróprios, privilégios, benefícios especiais, contribuições ilegais, presentes, favores e entretenimentos, na condução dos negócios as COHAPAR;

IV. Receber ou oferecer presentes, brindes ou hospitalidades quando houver: interesse pessoal, profissional ou empresarial em decisão que possa ser tomada em razão do cargo ou quando for condicionado a algum negócio;
V. Aceitar convites de caráter pessoal para hospedagens, viagens e outras atrações ou benefícios que possam gerar danos à imagem e/ou aos interesses da Companhia;
VI. Receber dinheiro, cheques, ordens de pagamento, vale-presente, cupons, empréstimos ou outros tipos de auxílio monetário ou equivalentes.

9. Conflito de Interesses

Ocorre conflito de interesse quando uma decisão profissional é realizada com base em interesses contrários ao interesse público. Pode ocorrer no exercício, ou após, do emprego ou função, no âmbito da COHAPAR.

São exemplos de conflito de interesse, sendo vedados:

I. Prestar serviços particulares de qualquer espécie, remunerado ou não, à:
    - Pretendente ou participante de Programa ou Projeto desenvolvido pela empresa;
    - Empresas contratadas, fornecedores, prestadoras de serviços ou que tenham interesse em resultado de processo licitatório;
II. Defender, favorecer ou preservar interesses de pessoas, clientes, instituições financeiras, fornecedores, entidades ou outras empresas em detrimento dos interesses da COHAPAR;
III. Condicionar a contratação de empresa, a prestação de serviço ou a aquisição de material ou produto à admissão de qualquer profissional indicado por qualquer pessoa;
IV. Atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados perante a COHAPAR;
V. Possuir negócios pessoais, participação financeira ou outro tipo de relacionamento com pretendentes ou participantes de programas ou projetos desenvolvidos pela empresa, fornecedores e parceiros de negócios, programas ou atividades, que possam interferir ou parecer interferir com a independência de qualquer decisão tomada em nome da COHAPAR;
VI. Praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o funcionário ou 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;

VII. Utilizar-se de sua posição ou autoridade na Companhia para obter vantagens pessoais junto a pretendentes ou participantes de programas ou projetos desenvolvidos pela empresa, fornecedores, ou parceiros de negócios, programas ou atividades.

VIII. Realizar atividades comerciais de compra e venda, oferta de serviços ou propagandas de cunho particular utilizando os recursos e equipamentos da Companhia.

10. Política de Integridade

O combate à corrupção em todas as suas formas é um compromisso da COHAPAR, em especial de sua alta direção, no sentido de criar e manter uma cultura organizacional em que todos os agentes públicos prezem por adotar sempre condutas éticas.

10.1. Prevenção de Atos de Corrupção e Fraude

No desempenho de suas atividades, a COHAPAR pode ser vítima de atos de corrupção, mas os agentes públicos da Companhia também podem cometer atos irregulares enquadrados como de corrupção pela Lei nº 12.846/13, conforme previsto na Lei nº 13.303/16, o que pode ensejar a aplicação de sanções graves contra a empresa.

Nesse sentido, os agentes públicos da COHAPAR devem:

I. Conhecer e aplicar a legislação e as normas internas da COHAPAR, em especial as normas do Código de Conduta e Integridade;

II. Ter pleno conhecimento de suas atribuições e competências funcionais, para evitar uma atuação irregular ou ilegal;

III. Combater e denunciar qualquer tipo de prática de suborno, vantagem ilícita ou imoral, corrupção ativa e passiva e a concussão em todas as suas formas inclusive peculato, extorsão e propina;

IV. Colaborar com investigação ou fiscalização por órgãos internos ou externos, na apuração de fraudes ou qualquer ato ilícito de que tenha conhecimento.

É vedado:

I. Aceitar, solicitar, provocar ou sugerir qualquer tipo de favorecimento, como: comissão, gratificação, prêmio, propina, suborno, doação, viagens, hospedagem, ou vantagem de qualquer

espécie, para si, familiares ou para terceiros para o cumprimento de seu trabalho ou para influenciar outro empregado para o mesmo fim, proveniente de qualquer parte interessada;

II. Receber brindes, presentes e hospitalidade para oferecer ou garantir ganhos indevidos para qualquer pessoa;

III. Omitir ou faltar com a verdade no exercício da sua função;

IV. Ser omisso em caso de conhecimento de ato ilícito, de corrupção ou fraude;

V. Agir em benefício próprio ou de terceiro em razão de oportunidade surgida no exercício de sua função, em prejuízo da COHAPAR ou de seus parceiros e colaboradores;

VI. Utilizar-se do cargo, da hierarquia ou informações privilegias de que disponha, para obter favores e vantagens de colaboradores ou terceiros ou ainda concessão de benefícios;

VII. Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida;

VIII. Praticar fraudes em licitações e contratos ou quaisquer instrumentos celebrados pela Companhia;

IX. Dificultar ação de autoridade fiscalizatória;

X. Utilizar-se, comprovadamente, de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.

11. Sanções às Violações ao Código de Conduta Ética e Integridade

A partir das denúncias de atos em desconformidade com este Código, poderão ser deflagrados processos disciplinares, punitivos ou de responsabilização para apuração e, se necessário, conforme dispõe o Regulamento Interno, Regulamento de Licitações e Contratos – RILC e legislação vigente.

Em caso de confirmação de violação das disposições deste Código de Conduta e Integridade, a Companhia deverá tomar todas as medidas legais cabíveis, bem como acionar as autoridades legais competentes, apresentando todas as evidências coletadas na apuração.

A aplicação das penalidades disciplinares não afasta a possibilidade de responsabilidade penal e cível do infrator pelos órgãos competentes.

Em todos os casos, serão garantidos os direitos ao contraditório e à ampla defesa, com todos os meios de prova admitidos em Direito e pertinentes ao caso.

12. Assédio Moral e Sexual

A COHAPAR repudia qualquer tipo de assédio moral ou sexual. Desta forma, é proibido:

I. Adotar posturas, seja por ação, gesto ou palavra, caracterizadas pela repetição, que possam atingir a autoestima e a segurança do empregado, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, de forma a implicar em dano pessoal, ao ambiente de trabalho e à sua carreira profissional;
II. Ter comportamento indesejado de natureza sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, pedido de favores sexuais e exposição de material inapropriado no ambiente de trabalho, com o objetivo de humilhar ou intimidar;
III. Constranger e afetar a dignidade, a honra e a imagem das pessoas.

13. Assédio Político e Eleitoral

A COHAPAR assegura o respeito à liberdade de consciência, convicção política, ideológica e eleitoral de todas as pessoas no ambiente de trabalho, vedando qualquer prática de assédio político ou eleitoral no âmbito das relações laborais.

Constituem condutas vedadas, entre outras:

I. Ameaçar, prometer vantagens ou impor prejuízos funcionais em razão de posicionamento político ou eleitoral;
II. Exigir participação em atos, campanhas, manifestações ou divulgações de conteúdo político-partidário;
III. Utilizar reuniões, canais institucionais, ambiente de trabalho ou recursos da Companhia para promoção político-eleitoral;
IV. Praticar qualquer forma de discriminação, constrangimento ou retaliação motivada por convicção política, ideológica ou eleitoral;
V. Fixar, distribuir ou expor cartazes, panfletos, santinhos ou qualquer material de propaganda político-eleitoral nas instalações físicas ou nos meios de comunicação digitais da empresa;

VI. Realizar manifestações de apreço ou desapreço a partidos políticos ou candidatos que possam comprometer a imagem de neutralidade e impessoalidade da Administração Pública;
VII. Proferir comentários depreciativos ou realizar atos que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores que apoiam candidato(a) diferente do(a) defendido(a) pelo(a) assediador(a).

14. Comissão de Ética

A Comissão de Ética é instância exclusivamente orientativa e consultiva no que diz respeito aos assuntos éticos no âmbito da COHAPAR.

Compete à Comissão de Ética:

I. Prestar orientações em relação a condutas previstas nesse Código;
II. Mediar situações de descumprimento deste Código, quando provocada pela autoridade competente, com a possibilidade de firmar Acordo de Conduta Pessoal e Profissional;
III. Orientar sobre a ética profissional do agente público e se posicionar previamente sobre condutas relacionadas a eventuais conflitos de interesse;
IV. Recomendar e acompanhar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento periódico e anual sobre o Código de Conduta e Integridade;
V. Recomendar à Diretoria Executiva (ou autoridade competente delegada) a aplicação de sanção e/ou celebração de acordos de conduta ética.
VI. Propor à Diretoria Executiva a atualização do Código de Conduta e Integridade, quando necessário.

A Comissão de Ética não atuará como canal de denúncia. Cabe ao agente público registrar a denúncia nos canais competentes previstos no item 15.

14.1. Composição da Comissão de Ética

A Comissão de Ética será composta por 05 (cinco) membros titulares designados pelo Diretor-Presidente e contará com a participação do:

I. Diretor Administrativo-Financeiro, que atuará como presidente da Comissão;
II. Superintendente de Administração e Controle;
III. Superintendente Jurídico;
IV. Gerente do Departamento de Gestão de Pessoas;
V. Advogado do Quadro Efetivo da Diretoria Jurídica.

15. Canais de Denúncias e Proteção aos Denunciantes

Denunciar as infrações ao Código de Conduta e Integridade é um dever de todos os agentes públicos, independente do cargo, função exercida ou nível hierárquico.

Os agentes públicos da COHAPAR que testemunharem, tomarem conhecimento ou sofrerem com alguma conduta que configure descumprimento às orientações deste Código deverão:

I. Denunciar ou comunicar o fato à Ouvidoria da COHAPAR; ou
II. Em caso de assédio moral, denunciar ou comunicar o fato à Comissão de Processamento de Denúncias de Assédio Moral – COPAM; ou
III. Em caso de conduta envolvendo membros da alta administração da COHAPAR, denunciar ou comunicar à Controladoria Geral do Estado – CGE e/ou à Ouvidoria da COHAPAR; ou
IV. Em caso de atos de assédio eleitoral, denunciar junto ao Ministério Público do Trabalho.

As denúncias podem ser efetuadas de maneira identificada ou anônima por meio dos canais de denúncia da Ouvidoria da COHAPAR e Controladoria Geral do Estado – CGE.

Os canais disponibilizados pela COHAPAR para acolher denúncias são independentes e garantem a confidencialidade de seus usuários e informações.

Sempre que possível, as denúncias devem ser acompanhadas de alguma prova do ilícito.

Denúncias falsas ou de má-fé, com propósito de prejudicar pessoas, estão sujeitas as sanções previstas no item 11.

A COHAPAR disponibiliza como canais de denúncia:

Ouvidoria COHAPAR

a) E-mail: ouvidoria@COHAPAR.pr.gov.br
b) Site:
www.COHAPAR.pr.gov.br/Ouvidoria
www.transparencia.pr.gov.br/pte/fale-com-o-ouvidor
c) Telefone e WhatsApp: (41) 3312-5879
Horário de atendimento de segunda à sexta-feira, das 9h às 12h e das 13h30h às 17h30.

Ouvidoria Geral do Estado (Controladoria Geral do Estado - CGE)

a) Site: www.cge.pr.gov.br/Pagina/Registre-sua-Manifestacao
b) Telefone: 0800-041-1113
Horário de atendimento da Ouvidoria Geral do Estado: 9h às 12h e 13h30 às 17h (dias úteis)

Comissão de Processamento de Denúncias de Assédio Moral - COPAM

a) E-mail: comissao@cohapar.pr.gov.br
b) Protocolo: as denúncias podem ser realizadas por carta lacrada, que deve ser entregue no protocolo da COHAPAR e endereçada à Comissão Especial de Assédio Moral.

Canais de denúncia para atos de assédio eleitoral:

Ministério Público do Trabalho - MPT

a) Site: https://mpt.mp.br/assedio-eleitoral
b) Por telefone, e-mail ou pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do Trabalho do Estado ou na Procuradoria do Trabalho no Município.

16. Proteção a Denunciantes Contra Retaliação

A COHAPAR repudia qualquer discriminação ou retaliação contra os agentes públicos por terem, de boa-fé, comunicado transgressões e suspeitas de transgressões.

A COHAPAR compromete-se a não tomar ação de discriminação ou de retaliação e a manter sigilo e confidencialidade do autor do relato, do denunciado e daqueles que participarem do processo administrativo que investigará a violação relatada.

Empregado, Chefe, Gerente, Superintendente, Diretor ou Administrador da Companhia que promover qualquer ato de retaliação, discriminação ou omissão contra autor de denúncia de infração ao Código de Conduta e Integridade será responsabilizado na forma da lei, garantidos o contraditório e a ampla defesa.

17. Disposições Finais

O Código de Ética, Conduta e Integridade da COHAPAR foi aprovado na Reunião da Diretoria Executiva nº 060/2024, realizada em 02/09/2024, e na 403ª Reunião do Conselho de Administração, em 18/09/2024, e entrará em vigor na data da sua publicação.

Casos omissos não previstos neste Código de Conduta e Integridade serão objeto de análise pela Comissão Ética.

Após a leitura, o colaborador deve preencher e assinar Termo de Compromisso, como prova de que a mensagem foi entendida e será seguida.

Notas:

1) Novo **Código de Ética, Conduta e Integridade da COHAPAR**, aprovado na **403ª Reunião do Conselho de Administração**, de 18/09/2024, publicado em 24/09/2024.

2) Atualização do Código, aprovada na **425ª Reunião do Conselho de Administração**, de 24/06/2026, publicada em 29/06/2026. Efetuada inclusão do Capítulo 13 - Assédio Político e Eleitoral, inclusão do inciso IV e de canais de denúncia para atos de assédio eleitoral no Capítulo 15 - Canais de Denúncias e Proteção aos Denunciantes, além da renumeração dos capítulos subsequentes ao 13.

GLOSSÁRIO

A

Administradores: membros do conselho de administração e diretores (o Conselho de Administração é órgão de deliberação colegiada, sendo a representação da Companhia privativa dos diretores).

Agentes públicos: acionistas, conselheiros, diretores, gestores, ocupantes de cargo de provimento em comissão, empregados efetivos (incluindo os cedidos e licenciados), servidores em disposição funcional e aos colaboradores abrangendo: estagiários, aprendizes, empregados terceirizados e prestadores de serviços e todo aquele que por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico, preste serviço de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, direta ou indiretamente vinculado à COHAPAR.

Assédio: insistência importuna junto a alguém com perguntas, propostas, pretensões, perseguições e outros.

Assédio Moral: todo e qualquer ato abusivo, intencional e frequente, durante o expediente de trabalho, no exercício de suas funções ou em razão dele e que traga, ao trabalhador, dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica do empregado, que o submeta a qualquer tipo de humilhação, constrangimento, ato vexatório, perseguição, ameaça, degradação do ambiente e clima de trabalho, que se manifeste como preconceito de origem, raça, cor, idade, religião, gênero, orientação sexual e qualquer outra forma de discriminação ou segregação.

Assédio Sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, que acaba por perturbar ou constranger a vítima, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. No Código Penal, a conduta de assédio é caracterizada quando a pessoa agressora se utiliza de sua condição de superior hierárquico, do cargo ou função para constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

B

Brinde: lembrança distribuída de forma generalizada a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural.

C

Comprometimento: agir de forma dedicada com os princípios, os valores, a visão e a missão da Companhia.

Consciência cidadã: atuar com responsabilidade ambiental, econômica, social e cultural, de forma equilibrada, respeitando o direito à vida plena das gerações atuais e contribuindo para a preservação das futuras.

Concussão: exigir, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida.

Cooperação: atuar na premissa de que a colaboração entre indivíduos ou organizações contribui para a excelência da atividade da empresa.

Corrupção Ativa: oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício.

Corrupção Passiva: solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.

D

Dignidade humana e respeito às pessoas: valorização da vida e afirmação da cidadania,

respeitando a integridade física e moral de todas as pessoas, as diferenças individuais, sociais e econômicas e a diversidade de grupos sociais, com igualdade, equidade e justiça.

Discriminação: ação ou efeito de separar e segregar, por motivos de raça, cor, orientação sexual, aparência, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, deficiências físicas e necessidades especiais, dentre outros.

E

Ética: valor que norteia a conduta humana, no que se refere ao seu caráter, altruísmo e virtudes, tanto no meio social, quanto institucional, de modo a determinar a melhor forma de agir e se comportar em sociedade, respeitando as leis, os usos e costumes.

Excelência: buscar a qualidade superior em cada resultado.

Extorsão: constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, e com o intuito de obter para si ou para outrem indevida vantagem econômica, a fazer, tolerar que se faça ou deixar de fazer alguma coisa.

F

Fraude: enganar, no exercício da sua atividade e de terceiro.

G

Governo: poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, no âmbito federal, estadual e municipal, organismos reguladores, de defesa do consumidor e de proteção ao meio ambiente.

H

Honestidade: agir com lisura, probidade e correção, segundo preceitos morais socialmente válidos de acordo com as Leis do País.

I

Impessoalidade: prevalência do interesse público sobre os interesses particulares, com objetividade e imparcialidade nas decisões, ações e no uso dos recursos da empresa.

Informações privilegiadas ou protegidas: informações confiadas à Companhia e indicadas como sigilosas pelos administradores, clientes, fornecedores e parceiros, e aquelas de interesse e relevância para os negócios da empresa.

Inovação e melhoria contínua: atuar incorporando todas as inovações gerenciais, técnicas ou tecnológicas que a custo razoável melhorem a atuação da empresa.

Integridade: honestidade, moralidade e probidade na realização dos compromissos assumidos, repudiando toda forma de fraude e corrupção, com postura ativa diante de situações que não estejam de acordo com os princípios éticos assumidos.

L

Legalidade: respeito à legislação e às normas internas da empresa.

M

Moral: conjunto de regras adquiridas através da cultura, da educação, da tradição e do cotidiano e que orientam o comportamento humano dentro de uma sociedade.

P

Peculato: apropriar-se de dinheiro, valor ou qualquer outro bem móvel, público ou particular, de que tem a posse em razão do cargo, ou desviá-lo, em proveito próprio ou alheio.

Profissionalismo: desempenho funcional íntegro, assíduo, eficiente, com responsabilidade e zelo, comprometido com a busca da excelência, a segurança da informação e o desenvolvimento da Companhia.

R

Racismo: preconceito e discriminação oriundos de percepções sociais que defendem a existência de diferenças biológicas entre os povos, que manifestariam superioridade ou inferioridade de determinados grupos em relação a outros.

Respeito: tratar todas as pessoas com cortesia, dignidade e igualdade, repudiando o preconceito de origem, raça, gênero ou cor, bem como qualquer forma de discriminação.

Responsabilidade: ser responsável por suas ações e decisões, em comprometimento com os objetivos da companhia.

S

Suborno: Ato de oferecer, dar, receber ou solicitar vantagens indevidas para influenciar a tomada de decisão de uma pessoa em posição de poder.

T

Transparência: visibilidade dos critérios que norteiam as decisões e as ações da empresa, mediante comunicação clara, exata, ágil e acessível, observando os limites do direito à confidencialidade.

V

Vantagem indevida: qualquer espécie de vantagem prometida, oferecida ou dada a um agente público, a um parente do agente público ou a uma terceira pessoa relacionada ao agente público, em troca de benefício ou expectativa de benefício para si próprio, ou qualquer terceiro relacionado.

ANEXO I

TERMO DE ADESÃO E COMPROMISSO AO CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE DA COHAPAR

Matrícula:
Nome:
Cargo:
Diretoria:

Declaro que li e estou ciente e de acordo com as normas, políticas e práticas estabelecidas no **Código de Conduta e Integridade da COHAPAR**, comprometendo-me a respeitá-las e cumpri-las integralmente.

Reconheço que o presente Código de Conduta reflete o compromisso com a ética, a dignidade, o zelo, a eficácia e a consciência aos princípios morais que devem nortear a conduta de administradores, funcionários e colaboradores da COHAPAR, no exercício de suas funções ou fora dele.

Compreendo ainda que os atos e comportamentos devem ser direcionados para a preservação da imagem e tradição dos interesses e dos serviços oferecidos pela COHAPAR.

Assumo a responsabilidade de reportar à Ouvidoria da COHAPAR qualquer comportamento ou situação que esteja em desacordo com as normas deste Código de Conduta, para os procedimentos pertinentes.

A assinatura deste Termo de Adesão e Compromisso é expressão de livre consentimento e concordância do cumprimento das práticas estabelecidas.

_____

Assinatura Eletrônica