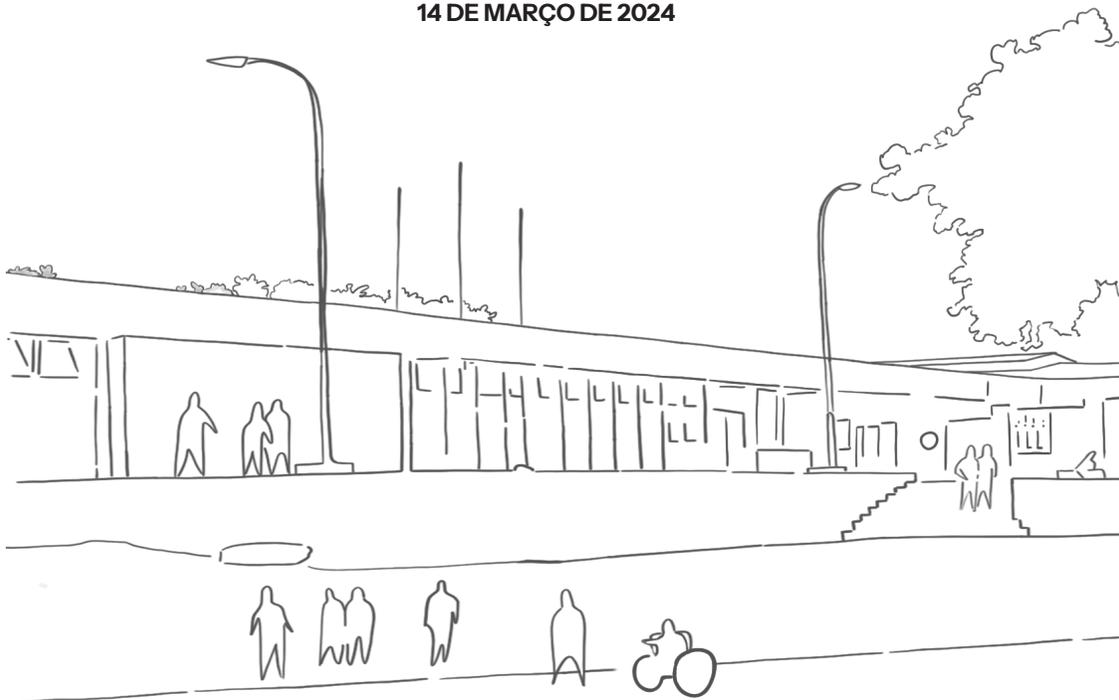


CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

ATUALIZADO E APROVADO PELO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
DA EMPRESA PARAIBANA DE COMUNICAÇÃO S.A. - EPC

14 DE MARÇO DE 2024



JOÃO PESSOA - PB
2024

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

EPC: Empresa Paraibana de Comunicação S.A.

EBC: Empresa Brasil de Comunicação S.A.

SUMÁRIO

1. Introdução	5
2. Apresentação	6
3. A Empresa	7
3.1. Missão, visão e valores empresariais.....	8
4. Princípios e Valores de Conduta	9
4.1. Ética.....	9
4.2. Transparência.....	9
4.3. Respeito aos direitos e à dignidade humana	9
4.4. Valorização à diversidade.....	10
4.5. Sustentabilidade	11
4.6. Impessoalidade	12
4.7. Profissionalismo	12
4.8. Eficiência.....	12
5. Normas de Conduta do Funcionário	13
6. Normas de Conduta da EPC	14
7. Normas Gerais de Conduta	16
8. Proteção da Imagem, da Marca, da Reputação e do Patrimônio	20
9. Do Uso Adequado da Informação e dos Recursos de Informática Disponibilizados pela EPC	23
10. Das Responsabilidades	25
11. Do Canal de Denúncias	26
12. Do Treinamento	28
13. Conflito de Interesses	28
14. Política de Tratamento de Dados	29
15. Considerações Finais e Medidas Disciplinares	31
16. Referências	32
17. Termo de Compromisso	39

1. INTRODUÇÃO

Este Código de Conduta e Integridade reúne padrões éticos e comportamentais que norteiam a EPC e foi redigido tendo como base a legislação vigente e as boas práticas de governança, aprimoradas em nosso ambiente e em outras entidades de direito público e direito privado.

Foi concebido para enfatizar os princípios pelos quais a empresa conduz as relações com todas as partes interessadas: funcionários, clientes, fornecedores, concessionárias, distribuidores, importadores, autoridades, representantes de instituições empresariais e a comunidade em geral. Além de orientar a tomada de decisão em situações de conflitos ou dilemas éticos.

São apresentados os princípios e valores que devem fundamentar as atividades da empresa e nortear a conduta pessoal e profissional dos colaboradores. Estabelece os princípios de integridade para prevenir a corrupção e outros atos lesivos, em consonância com as normas e mecanismos de controle existentes, como forma de realizar negócios responsáveis e sustentáveis.

A adesão a este Código não gera qualquer direito contratual ou de natureza trabalhista, pautando-se em princípios da legalidade, impessoalidade, transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa.

2. APRESENTAÇÃO

O Código de Conduta e Integridade traz as normas e diretrizes que definem os princípios gerais de conduta a serem observados em qualquer situação ou local, por todos aqueles que, de qualquer forma, mantêm relações com a EPC e auxiliam a conduzir as atividades sempre com integridade, respeitando os direitos e deveres do servidor. Aborda questões sobre ética, seus desdobramentos e requisitos.

É um elemento estratégico para que a equipe esteja ciente dos valores da empresa e das práticas que norteiam a postura e as relações com os colaboradores, sejam funcionários, estagiários, membros das diretorias, sindicatos, membros dos Conselhos, clientes, fornecedores, parceiros e o público em geral.

Toda informação referente a possíveis infrações éticas ou atividades ilegais será recebida e tratada confidencialmente, contribuindo para o aperfeiçoamento da conduta pessoal e profissional e para a adoção permanente de práticas de elevado nível ético, com alto padrão de integridade.

As condutas aqui descritas devem ser observadas como orientações de comportamento em situações da vida profissional ou em decorrência dela, fortalecendo, nas dimensões da ética e da integridade, a imagem e a reputação da empresa perante a sociedade.

3. A EMPRESA

A Empresa Paraibana de Comunicação S.A. - EPC teve sua origem a partir de janeiro de 2019, com a publicação da Medida Provisória nº 276, de 02/01/2019, publicada no DOE do dia 03/01/2019, e republicada no DOE do dia 05/01/2019, alterando a denominação da Empresa Rádio Tabajara da Paraíba S/A, para Empresa Paraibana de Comunicação S.A. - EPC, que absorveu A União - Superintendência de Imprensa e Editora. A MP foi convertida na Lei nº 11.306, de 04/04/2019, publicada no DOE do dia 05/04/2019. O Governo do Estado vislumbrou tornar mais eficaz o uso dos recursos públicos e a otimização dos serviços e produtos oferecidos.

Foram mantidas as atuais denominações dos serviços de radiodifusão e dos impressos sob responsabilidade das antigas empresas: Empresa Rádio Tabajara da Paraíba S.A. e A União – Superintendência de Imprensa e Editora.

A fusão das duas empresas fortalece a qualidade do conteúdo jornalístico e amplia os serviços ofertados ao público. O jornal A União e a Rádio Tabajara trabalham de forma integrada, alcançando mais longe o público consumidor de notícias, arte e cultura.

3.1. Missão, visão e valores empresariais

3.1.1. Missão: satisfazer, por intermédio dos seus veículos, as necessidades de informação e entretenimento do público, pautando-se pela defesa da democracia, da justiça social, da livre iniciativa e por uma conduta ética e legal;

3.1.2. Visão: ser a melhor naquilo que se propuser a fazer, com foco nas atividades, garantindo os melhores produtos e serviços aos clientes, solidez aos fornecedores, rentabilidade à empresa e a oportunidade de um futuro melhor aos seus empregados;

3.1.3. Valores empresariais: ter o compromisso permanente de apoiar o desenvolvimento e valorizar a cultura da Paraíba e do Nordeste, adotando os seguintes valores:

3.1.3.1. Diálogo: praticar o diálogo, como a melhor solução para o desenvolvimento pessoal e organizacional;

3.1.3.2. Ética: agir de maneira íntegra, ética e responsável na condução dos negócios e nas relações estabelecidas pela empresa;

3.1.3.3. Respeito: tratar todos com dignidade e aceitar que cada ser humano é único com vocação e valor próprios para o crescimento da empresa;

3.1.3.4. Inovação: olhar cada tarefa, processo e produto com uma nova perspectiva e, se preciso, reinventá-los.

4. PRINCÍPIOS E VALORES DE CONDUTA

4.1. Ética

4.1.1. Almejando ser referência em conduta ética, a empresa repudia a corrupção e procedimentos ilegais que causem prejuízos à EPC e à sociedade em geral;

4.1.2. Os colaboradores deverão pautar-se pelos princípios organizacionais, pela lei e pelas orientações previstas neste Código de Conduta e Integridade;

4.1.3. A ética contempla a justiça, a legalidade, a competência e a honestidade.

4.2. Transparência

4.2.1. Comprometimento em manter o diálogo aberto, transparente, verdadeiro e acessível com públicos segmentados e a sociedade em geral;

4.2.2. As informações pertinentes serão disponibilizadas em sítio próprio na internet, mediante comunicação clara, exata, ágil e acessível, observados os limites do direito à confiabilidade e ao sigilo quanto às informações privilegiadas ou estratégicas da EPC.

4.3. Respeito aos direitos e à dignidade humana

4.3.1. Proteger e promover os direitos humanos e a

valorização da vida nas atividades e relacionamentos de seus funcionários;

4.3.2. Melhorar a qualidade de vida das pessoas e oferecer condições dignas de trabalho em ambientes seguros, saudáveis, respeitosos e inclusivos;

4.3.3. Promover o desenvolvimento da empresa de forma íntegra, inovadora e sustentável;

4.3.4. Promover a dignidade da pessoa humana, rejeitando qualquer tipo de discriminação, exploração do trabalho infantil, do trabalho análogo ao escravo, do abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes, entre outras situações de exclusão e vulnerabilidade, respeitando a integridade física e moral.

4.4. Valorização à diversidade

4.4.1. Inspirar-se em práticas de gestão da diversidade como fonte de criatividade e inovação, elementos essenciais a uma empresa produtiva, competitiva e sustentável;

4.4.2. Não aceitação de desrespeito, assédios e/ou discriminação por motivos de classe social, gênero, raça, etnia, idade, deficiência física e mental, estado de saúde, orientação sexual, religião, opinião política, filiação sindical, cultura, nacionalidade, estado civil, aparência/estética, formação educacional, crenças, valores, estilos de vida, experiências, histórias de vida, perspectivas, conhecimentos, atitudes e

habilidades, entre outras características que tornam cada indivíduo singular;

4.4.3. Tratar com igualdade e equidade a diversidade humana e cultural no ambiente e nas relações de trabalho;

4.4.4. Repelir qualquer forma de preconceito e discriminação, denunciando os eventuais casos vivenciados ou testemunhados.

4.5. Sustentabilidade

4.5.1. Fortalecer a competitividade da empresa, com atenção no setor produtivo, eixo econômico-social do Estado, garantindo a sustentabilidade empresarial nos aspectos econômico-financeiros, regulatórios, ambientais e sociais;

4.5.2. Incentivar a inovação e assegurar a utilização das tecnologias mais adequadas à gestão da EPC, acelerando seu crescimento, sua produtividade e a geração de resultados econômicos;

4.5.3. Inovar em produtos, processos, modelos de negócio e cadeias de relacionamentos com as partes interessadas;

4.5.4. Focar na melhoria contínua, para aprimorar processos, implementar políticas e ações que minimizem os impactos causados ao meio ambiente utilizando os recursos, tais como água, energia e papel sem desperdício, agindo com responsabilidade socioambiental;

4.5.5. Considerar a sustentabilidade em processo decisório, projetos, processos e atividades.

4.6. Impessoalidade

4.6.1. Imparcialidade nas decisões, nas ações e no uso de seus recursos, prevalecendo os interesses da EPC sobre os interesses particulares;

4.6.2. As ações devem ser pautadas na legalidade, com submissão à Constituição e às demais leis do país;

4.6.3. A linha editorial da EPC deve refletir seus valores e visão opinativa independente sobre os acontecimentos.

4.7. Profissionalismo

4.7.1. Exercer as atividades profissionais pautadas no respeito mútuo, seriedade, lealdade, cordialidade, objetividade e transparência, com o comprometimento da excelência operacional e o desenvolvimento da empresa.

4.8. Eficiência

4.8.1. Adotar, na prática gerencial, modelos de controle e métricas de desempenho a fim de dinamizar processos, condutas e procedimentos que proporcionarão redução de custos, desburocratização e aumento na eficiência das atividades desenvolvidas gerando maior qualidade ao serviço prestado.

5. NORMAS DE CONDUTA DO FUNCIONÁRIO

- 5.1.** Ser honesto, justo e ético;
- 5.2.** Compartilhar tudo o que pode ser aproveitado para o desenvolvimento da empresa;
- 5.3.** Respeitar as pessoas em todos os níveis;
- 5.4.** Liderar pelo exemplo;
- 5.5.** Dar e receber retorno das ações;
- 5.6.** Desenvolver pessoas e trabalhar em equipe;
- 5.7.** Ser capaz de ouvir e apresentar contribuições;
- 5.8.** Administrar conflitos, respeitando as diferenças;
- 5.9.** Ser comprometido, engajado, flexível e presente;
- 5.10.** Zelar pela imagem institucional do grupo;
- 5.11.** Ser persistente, consistente e coerente;
- 5.12.** Manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho;
- 5.13.** Abster-se de utilizar e de retirar bens das dependências da EPC para fins particulares ou outras finalidades que não se relacionem diretamente às atividades e aos negócios da empresa;

5.14. Interceder junto a seus superiores hierárquicos ou aos canais permanentes de comunicação dedicados ao recebimento de denúncias, sempre que tomar conhecimento da prática de atos de inconformidade e ilegais;

5.15. Não praticar qualquer forma de discriminação relativa à etnia, raça, idade, sexo, cor, nacionalidade, credo, religião, orientação política, orientação sexual, incapacidade física ou mental e/ou qualquer outra classificação protegida por leis federais, estaduais ou municipais.

5.16. Quanto as vestimentas utilizadas no ambiente de trabalho, este Código recomenda a não utilização de chinelos, bermudas, shorts, roupas excessivamente curtas, transparentes e decotadas, camisa de partido político, ou ainda com logomarcas de identificação de instituições concorrentes da EPC.

5.17. As exceções deverão ser tratadas com o superior hierárquico e em última instância com a Presidência.

6. NORMAS DE CONDUTA DA EPC

6.1. O consumo moderado de bebidas alcoólicas é permitido em ocasiões oficiais de festividades e comemorações da empresa;

6.2. Proibição do consumo de cigarro e similar no ambiente de trabalho, compreendido o de uso coletivo, total ou parcialmente fechado em qualquer dos seus lados por parede, divisória, teto ou telhado, ainda que provisórios, onde haja permanência ou circulação de pessoas;

6.3. Obediência às leis relativas à liberdade de associação sindical, privacidade, negociações coletivas, tempo de trabalho, salários e horário de trabalho, bem como aquelas que proíbem trabalho forçado ou obrigatório, infantil e discriminação no emprego;

6.4. Respeitar as regras sobre proibições de parentesco nas relações de trabalho e de negócios, sendo vedada a prática de nepotismo, tráfico de influências e outros atos de improbidade administrativa;

6.5. Combater a violência psicológica, o assédio moral e sexual no local de trabalho;

6.6. Envolver a área Jurídica da empresa no processo de desenvolvimento de novas iniciativas comerciais, para assegurar conformidade com as leis de defesa da concorrência;

6.7. Manter canais permanentes de comunicação e diálogo com todos os públicos de forma transparente, respeitosa e construtiva;

6.8. Cooperar com as autoridades públicas no exercício de suas competências legais;

6.9. Prestar serviços de forma responsável e em harmonia com o interesse público;

6.10. Estimular o envolvimento e o comprometimento dos empregados em debates e na elaboração de propostas, inclusive em ações de voluntariado;

6.11. Atuar de forma a dar espaço e voz às minorias acerca de direitos nos veículos de comunicação da empresa, para promover a integração social, a valorização e o reconhecimento de seu valor na sociedade.

7. NORMAS GERAIS DE CONDUTA

7.1. Prática de negócios

7.1.1. Todos os colaboradores da EPC devem conduzir os negócios de forma ética, justa e transparente com clientes, fornecedores e concorrentes;

7.1.2. Para que não haja conflito de interesses, a atuação dos colaboradores deve estar em completa harmonia com os interesses da empresa;

7.1.3. Não praticar atos de corrupção ativa ou passiva;

7.1.4. Não aceitar suborno, propina ou extorsão;

7.1.5. É vedada a aceitação pelos colaboradores de presentes ofertados, sob qualquer forma, por pessoa física ou jurídica, inclusive procurador ou preposto, que tenha relação comercial com a Empresa, exceto brindes que não tenham valor comercial ou que sejam distribuídos por entidades de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, e que não ultrapassem o valor de R\$ 100,00 (cem reais), em no máximo três ocasiões por ano;

7.1.5.1. Os brindes deverão ser de caráter geral e, portanto, que não se destinem a agraciar exclusivamente uma determinada autoridade;

7.1.5.2. Havendo dúvida se o brinde tem valor comercial de até R\$ 100,00 (cem reais), a autoridade determinará sua avaliação junto ao comércio, podendo ainda, se julgar conveniente, dar-lhe desde logo o tratamento de presente;

7.1.6. Não praticar ações fraudulentas, lavagem de dinheiro ou ocultação de bens, direitos e valores;

7.1.7. Não utilizar ou tomar por empréstimo recursos ou bens da EPC, para uso próprio ou de terceiros, salvo quando de interesse da empresa e com aprovação documentada da Diretoria;

7.1.8. Não utilizar em benefício próprio ou de outro, com ou sem prejuízo para a EPC, oportunidades comerciais e financeiras de que tenha conhecimento em razão do exercício de seu cargo ou de sua posição na EPC;

7.1.9. Respeitar os direitos da personalidade, tais como vida, liberdade, honra, sigilo, intimidade, privacidade, imagem, dignidade;

7.1.10. Respeitar e aplicar as ações de inclusão social;

7.1.11. Respeitar as normas trabalhistas e de direitos humanos, como a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas - ONU, e a Declaração Tripartite da Organização Internacional do Trabalho - OIT;

7.1.12. Contribuir para o desenvolvimento local e regional, para a melhoria da qualidade de vida da comunidade e para a preservação do equilíbrio ambiental;

7.1.13. Em razão da natureza da atividade de comunicação, todos os colaboradores devem zelar pela manutenção da imagem de independência do órgão. Por isso, colabora-

dores devem respeitar seu local de trabalho, não expondo adereços de propaganda política (ex.: bóton, camiseta, adesivo) ou utilizando recursos da empresa para atividades político-partidárias;

7.1.14. Não desenvolver atividades paralelas que conflitem com os interesses da empresa, durante a jornada de trabalho;

7.1.15. Não exercer atividades que direta e indiretamente sejam incompatíveis com as atribuições da sua função ou que gerem prejuízo ao desempenho de suas atividades na empresa;

7.1.16. Não descartar documentos oficiais sem prévia autorização da autoridade competente;

7.1.17. Os documentos (contratos, registros financeiros e contábeis, programas, planos, projetos, procedimentos, entre outros) são de propriedade da empresa e não podem ser utilizados fora da mesma ou serem divulgados, a não ser que devidamente autorizados ou por exigência legal;

7.1.18. Em qualquer ambiente ou situação, o colaborador deve zelar pela boa imagem da empresa, sendo responsável por seu comportamento. Atitudes em desacordo com os princípios éticos e de conduta mencionados neste Código, mesmo fora do ambiente de trabalho, são passíveis de avaliação pela empresa.

8. PROTEÇÃO DA IMAGEM, DA MARCA, DA REPUTAÇÃO E DO PATRIMÔNIO

8.1. Preservar e proteger as propriedades intelectual, industrial e os direitos autorais da EPC;

8.2. Zelar pela marca, imagem e identidade visual da EPC em qualquer manifestação da empresa, documento ou campanha publicitária;

8.3. Utilizar racionalmente o patrimônio da EPC, de forma exclusiva ao atendimento dos interesses corporativos, bem como os recursos necessários ao desempenho de suas funções;

8.4. Zelar pela integridade das instalações, materiais, equipamentos, veículos e outros bens e recursos da EPC;

8.5. Minimizar os impactos e riscos à integridade dos negócios e da reputação da EPC no exercício de suas atividades;

8.6. Não utilizar materiais, imagem, marca ou patrimônio da EPC em proveito próprio ou de outrem;

8.7. Não utilizar ícones ou símbolos que interfiram na correta aplicação da marca EPC, quando da divulgação de eventos, programas, projetos ou nomenclaturas das unidades administrativas;

8.8. Não divulgar ou comentar, seja para a imprensa ou em redes sociais, informações que possam comprometer a imagem da empresa;

8.9. Não utilizar ou mencionar a marca EPC em nomes de perfis pessoais e/ou e-mails pessoais ou como apelido nas mídias sociais, websites, fóruns de discussão e grupos de mensagens;

8.10. Não cadastrar o e-mail corporativo e/ou institucional em mídias sociais, websites e fóruns de discussão alheios aos interesses e/ou negócios e serviços da empresa;

8.11. Não publicar, mesmo em perfis pessoais, conteúdos ou mensagens de caráter violento, agressivo, hostil ou intolerante, ou que desmereçam ou sejam inconsistentes com as opiniões publicadas pela EPC;

8.12. Não expor de forma negativa colegas de trabalho, demais colaboradores ou a empresa;

8.13. Manter civilidade e independência no relacionamento com as empresas concorrentes, buscando informações de mercado de maneira lícita e dispondo-as de forma fidedigna, por meio de fontes autorizadas;

8.14. Tomar decisões empresariais no melhor interesse dos seus negócios, observando normas de livre concorrência,

em conformidade com a legislação brasileira e dos países em que atua;

8.15. Manter relação de respeito, transparência e independência, estabelecendo, de acordo com o nível de autorização e competência, canais de diálogo para a divulgação de informações;

8.16. Prestar informações claras, confiáveis e oportunas de interesse público por meio de fontes autorizadas, preservando as informações confidenciais e estratégicas, tendo em vista os legais e legítimos interesses empresariais;

8.17. Manter a impessoalidade em sua publicidade institucional, não permitindo que dela resulte qualquer espécie de promoção pessoal;

8.18. Não praticar atos lesivos à imagem da EPC, nem à imagem ou à honra dos seus empregados em qualquer tipo de mídia, inclusive mídias sociais;

8.19. Não prestar qualquer favor ou serviço remunerado a fornecedores e prestadores de serviços com os quais mantenham relação por força das suas atividades na EPC;

8.20. Não publicar e divulgar conteúdos agressivos e hostis, intolerantes, preconceituosos, pornográficos e indecentes em grupos de redes sociais da empresa;

8.21. Não conceder entrevistas, a qualquer órgão de imprensa ou ter sua imagem divulgada em assuntos referentes à empresa, sem autorização prévia;

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

8.23. Não contrariar deliberadamente as políticas e procedimentos ambientais, as práticas de saúde e segurança do trabalho.

9. DO USO ADEQUADO DA INFORMAÇÃO E DOS RECURSOS DE INFORMÁTICA DISPONIBILIZADOS PELA EPC

9.1. Agir com responsabilidade pela segurança da informação e zelar pela confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações da empresa;

9.2. Utilizar a internet, a intranet, o acesso à rede e ao correio eletrônico disponibilizados pela EPC com responsabilidade e segurança, respeitando as políticas e procedimentos ligados à sua utilização e proteção;

9.3. Não utilizar informações e recursos de informática da

EPC que violem as exigências legais, normativas e políticas internas;

9.4. Não acessar, tentar acessar ou facilitar o acesso a dados restritos sem autorização de órgão competente;

9.5. Não ceder ou transmitir a terceiros qualquer informação restrita sem a prévia autorização de órgão competente;

9.6. Manter a privacidade de informações de clientes, fornecedores e colaboradores;

9.7. Distinguir com clareza o fato veiculado e a opinião sobre o fato, com abstenção de quaisquer referências discriminatórias, difamatórias ou que possam ser consideradas como ofensivas à honra e integridade da pessoa;

9.8. Respeitar os compromissos assumidos com as fontes de informação, inclusive o resguardo do sigilo;

9.9. Retificar as informações inexatas ou falsas;

9.10. Obter prévia autorização para a veiculação de documentos e fotografias que possam expor a vida privada;

9.11. Não informar, divulgar e/ou compartilhar dados pessoais, de servidores, colaboradores, clientes, fornecedores, contratados, que estejam coletados, tratados, armazenados,

arquivados no banco de dados da empresa ou em local que liguem a empresa, sem o consentimento do titular dos dados;

9.12. Não divulgar as informações revestidas de sigilo bancário, estratégico, comercial ou industrial, previamente assim identificadas pela empresa, sob pena de responsabilização administrativa, civil e penal por eventuais danos causados à empresa pela divulgação indevida.

10. DAS RESPONSABILIDADES

10.1. Os administradores, os membros de Conselhos e de Comitês e os empregados da EPC sujeitam-se à responsabilidade civil, penal e administrativa, pelos atos ilícitos praticados e pela violação das regras deste Código de Conduta e Integridade;

10.2. É responsabilidade de todos os administradores, membros de Conselhos e Comitês e empregados comunicar qualquer violação e suspeita de violação aos princípios definidos no presente código, às leis e políticas, não importando qual seja a identidade ou cargo do suspeito da infração;

10.3. A omissão diante de possíveis violações será igualmente considerada conduta antiética porque compromete a

integridade e a lealdade das relações para com a EPC e implicará em sanções;

10.4. É responsabilidade das lideranças dar o exemplo, agindo de acordo com os princípios descritos no Código de Conduta e Integridade. Deverão assegurar que todos os funcionários se familiarizem com o seu conteúdo e respeitem suas diretrizes;

10.5. É responsabilidade dos funcionários ler o Código, buscar esclarecimentos em caso de dúvida, seguir suas determinações e comunicar às lideranças os comportamentos não condizentes;

10.6. Violações deste Código ou de quaisquer outros procedimentos, diretrizes ou políticas da empresa podem resultar em ações disciplinares e legais para todo e qualquer funcionário, independentemente do nível hierárquico.

11. DO CANAL DE DENÚNCIAS

11.1. Ao presenciar, testemunhar, tomar conhecimento ou suspeitar de conduta que caracterize o descumprimento deste Código de Conduta e Integridade, ou de outros normativos, devem ser imediatamente comunicados:

11.1.1. Pessoalmente, ao superior hierárquico ou a membro da Comissão de Ética;

11.1.2. Mediante registro no Canal de Denúncias, sítio eletrônico www.ouvidoria.pb.gov.br;

11.1.3. Por mensagem eletrônica para ouvidoria@epc.pb.gov.br;

11.1.4. Presencial na sala da Ouvidoria ou nos formulários de demandas da Ouvidoria.

11.2. A EPC repudia qualquer discriminação ou retaliação contra os empregados por terem, de boa-fé, comunicado transgressões e suspeitas de transgressões;

11.3. A empresa 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 da investigação sobre a violação relatada;

11.4. Os administradores, membros de Conselhos e Comitês e empregados da empresa que promovam qualquer ato de retaliação ou discriminação contra autor de denúncia de infração ao Código de Conduta e Integridade serão responsabilizados, garantidos o contraditório e a ampla defesa;

11.5. Identificada a necessidade, a EPC poderá, unilateralmente, decidir implementar mecanismos complementares de proteção, buscando apoio em órgãos públicos, para que se efetivem os mecanismos de proteção à denúncia que envolva, especialmente, corrupção e fraude;

11.6. A proteção contra retaliação não afasta eventual responsabilidade da pessoa que utilizar o canal de denúncia de forma ilícita, a exemplo de responsabilidade trabalhista, ética, civil ou penal.

11.7. A depender da matéria, sendo esta de competência da Comissão de Ética, deve a Ouvidoria da EPC receber a demanda e encaminhá-la à Comissão de Ética para o seu devido processamento.

12. TREINAMENTO

12.1. A Gerência de Recursos Humanos em conjunto com a Comissão de Ética organizará, periodicamente, capacitações sobre conduta e integridade aos administradores, empregados, tendo também como público alvo: clientes, usuários de serviço e produtos, terceirizados, estagiários, colaboradores e fornecedores.

13. CONFLITO DE INTERESSES

13.1. Vedado o custeio de participação de colaborador em eventos promovidos por parte de pessoa, empresa, fornecedores ou entidade que tenha interesse em decisão que possa ser tomada pela empresa;

13.2. Ficam obrigados os colaboradores tornarem públicas as suas participações em eventos, na condição de empregados da EPC, divulgando as condições de sua participação (se palestrante ou apenas participante), sua eventual remuneração e que o promotor do evento não possa se beneficiar de decisão do colaborador;

13.3. Os terceiros que tiverem acesso às dependências da EPC deverão ser submetidos à realização de cadastro, registro de entrada e saída, a inspeção de segurança e uso de instrumento de identificação.

14. POLÍTICA DE TRATAMENTO DE DADOS

14.1. Conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD (Lei 13.709/2018), é necessário que haja padronização do armazenamento de informações. Logo, informações da EPC que sejam revestidas de sigilo bancário, estratégico, comercial ou industrial, assim como as protegidas por leis de propriedade intelectual, não poderão ser divulgadas pelos gestores, membros de Conselhos e Comitês, empregados e colaboradores, respondendo, estes, administrativa, civil e penalmente pelos danos causados à Companhia e a seus acionistas em razão de eventual divulgação indevida.

14.1.2. As informações de propriedade da EPC devem ser:

14.1.2.1. Armazenadas de modo seguro e jamais podem ser compartilhadas com terceiros não autorizados, assim como tornar acessível qualquer dispositivo pertencente a empresa;

14.1.2.2. Garantir que os registros das informações sejam realizados de forma correta, completa, pontual e transparente, bem como mantê-los em conformidade com os prazos legais vigentes;

14.1.2.3. Compartilhar informações confidenciais apenas quando expressamente autorizado por autoridade superior;

14.1.2.4. Garantir a confidencialidade exigida das informações, que por meio do exercício de suas funções, sejam recebidas, desenvolvidas, lidas, portadas ou aprovadas;

14.1.2.5. Destruir documentos oficiais destinados ao descarte impossibilitando qualquer uso posterior dos mesmos.

15. DISPOSIÇÕES FINAIS E MEDIDAS DISCIPLINARES

15.1. A Gerência de Recursos Humanos em conjunto com a Comissão de Ética promoverá ampla divulgação deste Código e treinamentos periódicos para empregados e para os administradores da empresa;

15.2. Este Código será periodicamente revisto e atualizado, sob convocação da Presidência, e homologado em Reunião do Conselho de Administração da Empresa;

15.3. O esclarecimento de dúvidas a respeito da interpretação deste guia e as deliberações sobre os casos omissos competirão à Gerência de Recursos Humanos e à Comissão de Ética quando o assunto for pertinente a esta;

15.4. O descumprimento das orientações previstas neste guia estará sujeito às medidas e sanções administrativas pertinentes, conforme estipulado nas normas disciplinares da companhia bem como a eventual responsabilização prevista em lei;

15.5. A EPC conta com a contribuição permanente dos empregados e administradores para a melhoria do presente documento, por meio da apresentação às instâncias competentes de dúvidas e sugestões.

16. REFERÊNCIAS

16.1. A Empresa Paraibana de Comunicação S.A. - EPC seguirá as leis e os regulamentos locais. Nas situações em que a lei for omissa, a empresa aplicará seus próprios padrões, baseados em sua cultura e valores corporativos;

16.2. Em caso de conflito entre a lei vigente no país e os princípios contidos no Código de Conduta da EPC, prevalecerá a lei. Nessa ordem:

16.2.1. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; Lei n.º 13.303, de 30 de junho de 2016 - Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e Lei n.º 12.527/2014 - Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei n.º 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei n.º 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências;

16.2.2. Lei n.º 12.846, de 1º de agosto de 2013 - Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências;

16.2.3. Lei n.º 12.813, de 16 de maio de 2013 - Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei n.º 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias n.ºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001; Lei n.º 10.803, de 11 de dezembro de 2003 - Altera o art. 149 do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo;

16.2.4. Lei n.º 10.973, de 2 de dezembro de 2004 - Dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo e dá outras providências; Lei n.º 9.795, de 27 de abril de 1999 - Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências;

16.2.5. Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990 - Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências;

16.2.6. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho;

16.2.7. Decreto n.º 7.203, de 4 de junho de 2010 - Dispõe

sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal;

16.2.8. Decreto n.º 8.420, de 18 de março de 2015 - Regulamenta a Lei n.º 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências;

16.2.9. Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016 - Regulamenta, no âmbito da União, a Lei de Responsabilidade das Estatais de nº 13.303/16.

16.2.10. Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007 - Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências;

16.2.11. Decreto nº 7.746, de 5 de junho de 2012 - Regulamenta o art. 3º da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, para estabelecer critérios e práticas para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável nas contratações realizadas pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional e pelas empresas estatais dependentes, e institui a Comissão Interministerial de Sustentabilidade na Administração Pública - CISAP;

16.2.12. Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957 - Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nºs 11,12,13,14,19, 26, 29, 81, 88, 89, 95,99, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Código de Conduta da Alta Administração;

16.2.13. Código de Ética da Alta Administração Federal;

16.2.14. Resolução da Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União - CGPAR nº9/2016 - Dispõe sobre a responsabilidade dos patrocinadores estatais pela supervisão e fiscalização sistemática das atividades das Entidades Fechadas de Previdência Privada;

16.2.15. Resolução da Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União - CGPAR nº10/2015 - Dispõe sobre a observação, pelas empresas estatais federais, do Programa de Integridade de que trata o Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015;

16.2.16. Agenda Ambiental na Administração Pública – A3P - Programa do Ministério do Meio Ambiente que objetiva estimular os órgãos públicos do país a implementarem práticas de sustentabilidade.

16.2.18. Decreto nº 44.504 de 05 de dezembro de 2023.
Código de Ética e Conduta Profissional dos Servidores e
Empregados Públicos Civis do Poder Executivo do Estado
da Paraíba.

EMPRESA PARAIBANA DE COMUNICAÇÃO S.A. - EPC

NANÁ GARCEZ DE CASTRO DÓRIA

Diretora Presidente

AMANDA LACERDA

Diretora Administrativa, Financeira e de Pessoas

WILLIAM COSTA

Diretor de Mídia Impressa

RUI LEITÃO

Diretor de Rádio e TV

JOSEANE PORTO

Coordenadora Jurídica

MARTA FERNANDES

Ouvidora

FLÁVIO LEMOS

Chefe de gabinete

JULYANE KLEYMER

Coordenadora Técnica Normativa e de Controle Interno

THIAGO XAVIER

Gerente Comercial e de Marketing

PÉTALA PONTUAL

Subgerente de Marketing de Mídia Impressa



Tiragem: 300 exemplares

Impresso nas oficinas gráficas da
EPC - Empresa Paraibana de Comunicação S.A. / A União
Av. Chesf, 451 – Distrito Industrial – 58.082-010
João Pessoa – Paraíba – Brasil

17. TERMO DE COMPROMISSO

17.1. Todo funcionário tem a responsabilidade pessoal de garantir que suas ações estejam de acordo com este manual, a fim de estabelecer uma relação de confiança e de credibilidade para a construção de um ambiente de trabalho cada vez mais saudável. Para isso, este documento será revisado e atualizado anualmente;

17.2. A assinatura deste Termo de Compromisso garante e atesta que o funcionário recebeu e está ciente de todas as normas aqui apresentadas;

17.3. Para tanto, declara que recebeu uma cópia do Código de Conduta e Integridade da Empresa Paraibana de Comunicação S.A. - EPC e que está de acordo com as normas apresentadas.

João Pessoa, _____ de _____ de 2024.

Nome do funcionário

Assinatura do funcionário

