



INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL

Vinculada ao Ministério da Defesa por intermédio do
Comando do Exército

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE DA IMBEL[®]

Aprovado na 300^a Reunião do Conselho de Administração da IMBEL
(Resolução nº 17/2017 - CA/IMBEL, de 20/12/2017)

Brasília-DF

20/12/2017

ÍNDICE DE ASSUNTOS

1.	OBJETIVO	3
2.	CAMPO DE APLICAÇÃO	3
3.	REFERÊNCIAS	3
4.	PRINCÍPIOS, VALORES E MISSÃO	3
5.	DO RELACIONAMENTO DA IMBEL COM SEUS EMPREGADOS	4
6.	DO RELACIONAMENTO DOS EMPREGADOS COM A IMBEL	4
7.	DO RELACIONAMENTO DA IMBEL COM SEUS CLIENTES, FORNECEDORES E PARCEIROS	5
8.	DOS CONFLITOS DE INTERESSE	6
9.	DA COMISSÃO DE ÉTICA DA IMBEL (CE/IMBEL)	7
10.	INSTÂNCIA INTERNA RESPONSÁVEL PELA ATUALIZAÇÃO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE	8
11.	SANÇÕES APLICÁVEIS EM CASO DE VIOLAÇÃO ÀS REGRAS DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE	9
12.	DOS CANAIS DE DENÚNCIA	9
13.	PROTEÇÃO DAS PARTES ENVOLVIDAS CONTRA RETALIAÇÃO	9
14.	DISPOSIÇÕES FINAIS	10



1. OBJETIVO

Este Código de Conduta Ética e Integridade da IMBEL tem como objetivo definir as condições, as regras e os procedimentos inerentes à conduta ética e integridade na Indústria de Material Bélico do Brasil - IMBEL, com vistas a minimizar a subjetividade das interpretações sobre princípios éticos. Ele tem o propósito de servir como mecanismo de fortalecimento institucional para o estabelecimento de um padrão ético efetivo que bem represente os valores preconizados pela IMBEL.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Este código se aplica aos administradores (conselheiros, presidente, e demais diretores), a todos os empregados efetivos e colaboradores da IMBEL (aqueles que atuam em nome ou no interesse da Empresa), no âmbito interno e nas suas relações profissionais com o público externo.

3. REFERÊNCIAS

- Código de Conduta da Alta Administração Federal, aprovado em 21 de agosto de 2000;
- Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994;
- Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007;
- Resolução nº10 da CEP, de 29 de setembro de 2008;
- Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013;
- Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013;
- Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016;
- Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016; e
- Portaria Interministerial nº 333, de 19 de setembro de 2013, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e da Controladoria-Geral da União – CGU.

4. PRINCÍPIOS, VALORES E MISSÃO

4.1 Para efeito deste Código, ética é a promoção dos costumes e atos considerados melhores e mais justos, sem distinção ou discriminação de qualquer natureza. Integridade é uma qualidade ou virtude de uma determinada organização e de seus agentes, quando atuam de maneira proba, conforme o interesse público e os demais princípios.

4.2 A IMBEL, como empresa pública federal, atua em conformidade com os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, sem prejuízo dos demais princípios norteadores da Administração Pública Federal e dos valores da Empresa. Com a finalidade de cumprir e fazer cumprir esses princípios, a IMBEL:

a. considera que todos os seus empregados possuem vontade livre e exercem o seu livre arbítrio de modo esclarecido, sendo considerados capazes de internalizar em sua conduta os valores e comportamentos prescritos neste Código de Conduta Ética e Integridade;

b. estimula o desenvolvimento pessoal de seus integrantes, favorecendo a consciência crítica e a consolidação de valores éticos; e

c. exige de seus empregados conduta compatível com os preceitos da lei, deste Código de Conduta Ética e Integridade, e das Normas da Empresa.

4.3 Os valores organizacionais da IMBEL, que sintetizam comportamentos, atitudes e decisões de todos os seus empregados são definidos e sustentados por: comprometimento; criatividade; eficiência; foco no cliente; integridade; segurança; sustentabilidade; e valorização das pessoas.

4.4 A missão da IMBEL é fornecer soluções de defesa e segurança com elevado conteúdo tecnológico, mantendo-se apta a atender à mobilização industrial e a fomentar a indústria nacional de defesa.

5. DO RELACIONAMENTO DA IMBEL COM SEUS EMPREGADOS

Com base na ética que deve imperar no ambiente de trabalho, a IMBEL, em suas relações com seus empregados, promove:

- a.** o incentivo nas atividades que exercem e o reconhecimento por seus méritos;
- b.** o acesso a informações e decisões relacionadas às suas áreas de atuação que propiciem qualificação ao trabalho e reflitam a boa reputação profissional dos empregados, resguardado o sigilo, nas hipóteses previstas em lei;
- c.** a liberdade de expressão de ideias, pensamentos e opiniões que não venham a denegrir a imagem institucional da Empresa ou prejudicar a reputação de outros empregados;
- d.** o acesso a oportunidades de crescimento intelectual e profissional compatíveis com as finalidades da Empresa;
- e.** a transparência nas informações e a equidade de oportunidades nos sistemas de aferição, avaliação e reconhecimento de desempenho utilizados pela Empresa;
- f.** o bom relacionamento entre chefes e subordinados que conduza a um ambiente de trabalho saudável e de respeito;
- g.** o sigilo das informações de ordem pessoal; e
- h.** o tratamento administrativo adequado às denúncias, reclamações e sugestões apresentadas à Ouvidoria da IMBEL e a outros canais de comunicação disponíveis.

6. DO RELACIONAMENTO DOS EMPREGADOS COM A IMBEL

Os empregados da IMBEL devem manter atitudes em prol do bem comum, comprometendo-se a:

- a.** preservar, em sua conduta, a dignidade de seu cargo ou função, em harmonia com a imagem institucional da Empresa;
- b.** exercer suas atividades profissionais com iniciativa, criatividade, honestidade, decoro, veracidade, dignidade e boa-fé, visando a realização do compromisso institucional da IMBEL;
- c.** tratar todas as pessoas com cortesia, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de qualquer natureza;
- d.** respeitar e obedecer a hierarquia formalmente instituída, em condutas que traduzam o comprometimento com a lei, o Estatuto, as Normas e este Código;

e. cumprir, com eficiência e eficácia, de acordo com as normas da Empresa, as tarefas inerentes ao seu cargo ou função;

f. manter sob sigilo informações de ordem pessoal dos demais empregados, às quais porventura tenha acesso como decorrência de exercício profissional;

g. zelar pelo patrimônio da Empresa, utilizando-o estritamente para realizar atividades e tarefas de sua competência, inerentes ao cargo ou função;

h. zelar pelos direitos de propriedade intelectual das informações técnico-científicas a que tenham acesso;

i. priorizar, no processo de planejamento, execução e validação de pesquisa, a preocupação com o meio ambiente, a biodiversidade e o ser humano, especificando eventuais efeitos negativos no uso da tecnologia, produto ou processo gerado;

j. evitar que interesses de ordem pessoal interfiram no trato com os cidadãos, clientes e colegas de trabalho da Empresa;

k. não atuar em favor de interesses particularizados, sendo alheios ou não à missão da Empresa, que visem quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesse e empresas públicas ou privadas;

l. não utilizar o cargo ou função em situações que se configurem como abuso de poder, assédio moral, assédio sexual ou práticas autoritárias;

m. não alterar ou deturpar o teor de qualquer documento;

n. não cometer ou contribuir para que se cometam injustiças, de qualquer espécie, contra seus colegas de trabalho, superiores ou subordinados;

o. não exercer atividades incompatíveis com as estabelecidas no contrato individual de trabalho; e

p. não praticar atividades comerciais privadas nas dependências da empresa.

7. DO RELACIONAMENTO DA IMBEL COM SEUS CLIENTES, FORNECEDORES E PARCEIROS

7.1 Com base na ética que deve nortear o relacionamento da IMBEL com seus clientes, fornecedores e parceiros, a IMBEL deve:

a. manter um relacionamento pautado no respeito mútuo, preservação e confidencialidade das informações;

b. garantir a satisfação dos clientes, oferecendo produtos e serviços com a qualidade contratada e dentro dos prazos previamente estabelecidos;

c. atender aos clientes com cortesia e respeito, fornecendo as orientações necessárias com clareza, presteza e transparência;

d. responder às solicitações de informações, reclamações, críticas e sugestões formuladas, com rapidez e precisão;

- e. contratar fornecedores e parceiros com base em critérios econômicos, técnicos e legais;
- f. exigir que seus fornecedores e parceiros adotem um perfil ético em suas práticas de gestão, inclusive na cadeia produtiva;
- g. cumprir a legislação trabalhista, previdenciária e fiscal, e adotar relações de trabalho adequadas;
- h. estabelecer parcerias que asseguram valores de integridade, idoneidade e respeito à comunidade e ao meio ambiente; e
- i. recusar de fornecedores, clientes e parceiros quaisquer presentes ou brindes pessoais a pretexto de retribuição, exceto quando forem claramente identificados como institucionais e não possuírem valor comercial acima do previsto na legislação vigente.

7.2 É considerada violação ética grave a aceitação de pagamentos em dinheiro, gratificações ou favores oferecidos por fornecedores, clientes e outros.

8. DOS CONFLITOS DE INTERESSE

8.1 Configura conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego no âmbito da IMBEL:

- a. divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiro, obtida em razão das atividades exercidas;
- b. exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;
- c. exercer, direta ou indiretamente, atividade que, em razão da sua natureza, seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;
- d. atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- e. praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público 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;
- f. receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento; e
- g. prestar serviços, ainda que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pela IMBEL.

8.1.1 As situações que configuram conflitos de interesses aplicam-se aos ocupantes dos cargos ou empregos públicos, ainda que em gozo de licença ou em período de afastamento.

8.2 Configura conflito de interesses após o exercício de cargo ou emprego no âmbito da IMBEL:

a. a qualquer tempo, divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas; e

b. no período de 6 (seis) meses, contado da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria, salvo quando expressamente autorizado, conforme o caso, pela Comissão de Ética Pública ou pelo órgão de controle interno do Governo Federal:

I. prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço a pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego;

II. aceitar cargo de administrador ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica que desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo ou emprego ocupado;

III. celebrar com órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares, vinculados, ainda que indiretamente, ao órgão ou entidade em que tenha ocupado o cargo ou emprego; ou

IV. intervir, direta ou indiretamente, em favor de interesse privado perante órgão ou entidade em que haja ocupado cargo ou emprego ou com o qual tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego.

9. DA COMISSÃO DE ÉTICA DA IMBEL (CE/IMBEL)

9.1 Observadas as disposições estabelecidas em norma própria, será mantida a Comissão de Ética da IMBEL (CE/IMBEL), com a finalidade de tornar efetivo este Código de Conduta Ética e Integridade, competindo-lhe, entre outras atribuições definidas em seu Regimento Interno, orientar e aconselhar sobre a conduta ética dos empregados da empresa.

9.2 A CE/IMBEL é composta de três membros titulares e três suplentes, escolhidos entre empregados do quadro efetivo da IMBEL.

9.3 Os membros da CE/IMBEL são designados por ato do dirigente máximo da IMBEL e não fazem jus a qualquer remuneração adicional pelo exercício de suas atribuições perante a Comissão.

9.4 As regras e os procedimentos referentes à tramitação de questões perante a CE/IMBEL, bem como as normas relativas à organização da Comissão são definidos no Regimento Interno da CE/IMBEL, aprovado por norma específica, em que constarão, também, as atribuições a serem por ela executadas, além das seguintes:

9.4.1 atuar como instância consultiva de dirigentes e empregados no âmbito da IMBEL, quanto às normas definidas neste Código;

9.4.2 aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 1994, devendo:

a. submeter à Comissão de Ética Pública propostas para seu aperfeiçoamento;

b. dirimir dúvidas a respeito da interpretação de suas normas e deliberar sobre casos omissos;

c. apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes; e

d. recomendar, acompanhar e avaliar, no âmbito da IMBEL, o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina.

9.4.3 representar a IMBEL na Rede de Ética do Poder Executivo Federal a que se refere o art. 9º do Decreto nº 6.029, de 2007;

9.4.4 supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e comunicar à CEP situações que possam configurar descumprimento de suas normas;

9.4.5 apurar fatos, apontar e propor soluções corretivas concernentes a atos ou omissões que atentem contra os princípios deste Código de Conduta Ética e Integridade;

9.4.6 aplicar pena de censura ética, fundamentada em parecer assinado por todos os seus integrantes, dando oportunidade ao empregado censurado ao pleno exercício do contraditório e da ampla defesa;

9.4.7 recomendar, quando pertinente, a instauração de sindicância, objetivando identificar possíveis transgressões às normas da Empresa e/ou disposições legais;

9.4.8 prestar informações sobre desvios éticos que tenham sido objeto de censura ética, quando solicitado pelo dirigente máximo da IMBEL; e

9.4.9 promover a permanente revisão e atualização do presente Código, submetendo-o à aprovação do dirigente máximo da IMBEL.

9.5 Para auxiliar o processo de gestão da ética na Empresa, são designados representantes locais das Unidades de Produção da IMBEL - UP, atendendo às seguintes prescrições:

a. os representantes locais são empregados do quadro efetivo da IMBEL que preencham os requisitos de idoneidade moral, reputação ilibada e reconhecida competência profissional, indicados pelos Chefes das UP e designados pelo dirigente máximo da IMBEL;

b. os representantes locais não fazem jus a qualquer remuneração adicional pelo exercício de suas atribuições; e

c. a atuação dos representantes locais deve ocorrer em consonância com as orientações e recomendações da CE/IMBEL.

9.6 A denúncia de uma conduta de afronta à ética pode ser formulada por qualquer cidadão, empregado da IMBEL, ou não.

9.7 Fica assegurado ao investigado o direito à ampla defesa e ao contraditório, conforme disposições do Regimento Interno da CE/IMBEL.

9.8 Ressalvado o disposto no item **9.4.8** deste Código e observadas as demais disposições legais relativas ao sigilo, é vedado à Comissão de Ética da IMBEL divulgar informação sobre qualquer processo instaurado.

10. INSTÂNCIA INTERNA RESPONSÁVEL PELA ATUALIZAÇÃO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE

Compete à Comissão de Ética da IMBEL a atualização do presente Código de Conduta Ética e Integridade, bem como sua gestão, contando com a cooperação de outros setores da Empresa.

11. SANÇÕES APLICÁVEIS EM CASO DE VIOLAÇÃO ÀS REGRAS DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE

11.1 Os administradores, empregados e colaboradores da IMBEL sujeitam-se à responsabilidade civil, penal e administrativa pelos atos ilícitos praticados e pela violação das regras previstas no Código de Conduta Ética e Integridade.

11.2 A responsabilidade administrativa será apurada em procedimento disciplinar e, comprovada a infração, o empregado fica sujeito a penas disciplinares, que vão desde orientação verbal até a demissão por justa causa, conforme a gravidade da situação e de acordo com a CLT.

11.3 No caso de violações praticadas por terceiros relacionados e empresas contratadas, serão aplicadas, após o devido processo legal, as sanções previstas nos editais de licitação e/ou contratos, podendo haver inclusive a rescisão do contrato, sem prejuízo da responsabilidade pelo ressarcimento de todos os danos causados.

11.4 As informações da IMBEL que sejam revestidas de sigilo bancário, estratégico, comercial ou industrial serão assim identificadas, respondendo o empregado responsável pela atividade fiscalizatória administrativa, civil e penalmente pelos danos causados à IMBEL e a seus acionistas em razão de eventual divulgação indevida.

11.5 É responsabilidade de todos os administradores, empregados e colaboradores 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.

11.6 A omissão diante de possíveis violações será igualmente considerada conduta antiética porque compromete a integridade e a lealdade das relações para com a Empresa e implicará em sanções.

12. DOS CANAIS DE DENÚNCIA

12.1 Denunciar as infrações ao Código de Conduta Ética e Integridade é um dever de todos os administradores, empregados e colaboradores da IMBEL.

12.2 As denúncias podem ser feitas diretamente à Ouvidoria, Gerência, Chefia ou Diretoria imediata.

12.3 As denúncias, sempre que possível, devem ser acompanhadas de alguma prova do ilícito. Os canais disponibilizados pela IMBEL para acolher opiniões, críticas, reclamações e denúncias são independentes e garantem a confidencialidade de seus usuários e informações.

12.4 As denúncias relacionadas à questões éticas e de integridade devem ser encaminhadas à Comissão de Ética da IMBEL, preferencialmente por meio de e-mail amplamente divulgado nos canais de comunicação institucionais da Empresa.

12.5 Denúncias internas ou externas, de qualquer natureza, podem ser realizadas junto à Ouvidoria vinculada à IMBEL ou, ainda, junto à chefia imediata.

13. PROTEÇÃO DAS PARTES ENVOLVIDAS CONTRA RETALIAÇÃO

13.1 A IMBEL repudia qualquer discriminação ou retaliação contra os empregados e colaboradores por terem, de boa fé, comunicado transgressões e suspeitas de transgressões.

13.2 Nesse sentido a IMBEL adotará mecanismos de proteção e/ou anonimato que impeçam qualquer espécie de retaliação à pessoa que utilizar o canal de denúncia, mantendo sigilo e confidencialidade

do autor do relato, do denunciado e daqueles que participarem da investigação sobre a violação relatada.

13.3 A pessoa que utilizar o canal de denúncia poderá solicitar mecanismos de proteção. A IMBEL poderá, unilateralmente, decidir por implementar os aludidos mecanismos de proteção.

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

13.5 Administradores, empregados e colaboradores da Empresa que promoverem qualquer ato de retaliação ou discriminação contra autor de denúncia de infração ao Código de Conduta Ética e Integridade serão responsabilizados na forma da lei, garantido o contraditório e ampla defesa.

14. DISPOSIÇÕES FINAIS

14.1 No ato da contratação, todo empregado deverá ser orientado quanto à necessidade da leitura das disposições do Código de Conduta Ética e Integridade da IMBEL.

14.2 Para fins de apuração do comprometimento ético, as disposições do presente Código se aplicam no relacionamento com todos aqueles com os quais a IMBEL mantenha vínculo.

14.3 O Código de Conduta Ética e Integridade da IMBEL não esgota os princípios éticos a serem observados e deve ser complementado pelo Código de Conduta da Alta Administração Federal, Código de Ética do Servidor Público, pelos Códigos de Ética das respectivas categorias profissionais e demais dispositivos normativos da Empresa.

14.4 A IMBEL deverá realizar treinamento periódico, no mínimo anual, sobre este Código de Conduta Ética e de Integridade, a administradores, empregados e colaboradores da Empresa, e sobre a política de gestão de riscos, a administradores.

14.5 O Código de Conduta Ética e de Integridade da IMBEL será revisado sempre que necessário.

14.6 Este Código entra em vigor a partir desta data.

Brasília-DF, 18 de dezembro de 2017.


Gen Div R/1 CELSO JOSÉ TIAGO
Diretor - Presidente