



**GOVERNO DO ESTADO DO PIAUÍ**  
**COMPANHIA DE TERMINAIS, PORTOS E HIDROVIAS DO PIAUÍ - PORTO-PI**  
**COMPLIANCE - PORTO-PI**

Av. Teresina, S/N - Bairro Atalaia, Luís Correia/PI, CEP 64220-000  
Telefone: - <https://investepiaui.com/complexo-portuario/>

**RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 03 DE 28 DE JULHO DE 2025**

Dispõe sobre princípios, regras de conduta e diretrizes de integridade aplicáveis aos agentes da Companhia Porto Piauí S/A

**A DIRETORIA EXECUTIVA DA COMPANHIA DE TERMINAIS, PORTOS E HIDROVIAS DO PIAUÍ - PORTO PIAUÍ S/A**, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 35, inciso I do Estatuto Social da Porto Piauí;

CONSIDERANDO deliberação tomada em Reunião Extraordinário do Conselho de Administração da Porto Piauí S/A, de 08 de maio de 2025, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 27, incisos X e XI do Estatuto Social da Porto Piauí;

CONSIDERANDO o constante dos autos do processo nº 00346.000341/2025-31;

**RESOLVE:**

a) adotar o novo Código de Conduta, Ética e Integridade aprovado pelo Conselho de Administração, em substituição ao documento anteriormente vigente, aprovado em 29 de outubro de 2024.

**CAPÍTULO I**

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 2º Este Código de Conduta, Ética e Integridade da Companhia de Terminais, Portos e Hidrovias do Piauí S/A – Porto Piauí tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes, padrões de comportamento e regras éticas que norteiem a conduta dos agentes vinculados à Companhia, promovendo um ambiente institucional íntegro, justo e transparente.

Art. 3º Este Código possui aplicação obrigatória e vinculante para:

I - membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva e Comitês;

II - empregados, comissionados e ocupantes de cargos de liderança;

III - estagiários, aprendizes, terceirizados, prestadores de serviço, consultores e voluntários;

IV - quaisquer pessoas físicas ou jurídicas que atuem em nome ou representação da Porto Piauí, ainda que sem contraprestação financeira.

§ 1º As diretrizes deste Código aplicam-se, no que couber, às eventuais empresas controladas ou subsidiárias da Porto Piauí, até a elaboração e adoção de código próprio.

§ 2º As disposições deste Código complementam a legislação vigente, os normativos internos e os preceitos éticos inerentes à função pública e à boa governança.

Art. 4º Para os fins deste Código de Conduta, Ética e Integridade, consideram-se:

I - agente vinculado: qualquer pessoa física que exerça, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, atividades vinculadas à Porto Piauí, por nomeação, contratação, eleição, designação ou outro vínculo formal, incluindo empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, voluntários, conselheiros, diretores e membros de comitês;

II - conflito de interesses: situação em que interesses pessoais, familiares ou de terceiros possam comprometer, ou parecer comprometer, a imparcialidade, a legalidade ou o interesse público nas decisões ou ações da pessoa vinculada à Companhia;

III - assédio moral: prática reiterada de comportamentos, palavras ou gestos que exponham alguém a situações humilhantes ou constrangedoras, com prejuízo à sua dignidade, autoestima ou ambiente de trabalho;

IV - assédio sexual: conduta de conotação sexual não desejada, manifestada por palavras, gestos ou contatos físicos, que cause constrangimento ou viole a liberdade sexual da pessoa;

V - brinde: item de valor simbólico, oferecido como cortesia institucional, sem expectativa de reciprocidade, e cuja aceitação deve observar os critérios previstos neste Código;

VI - informação sigilosa: qualquer dado, documento ou conteúdo não público, cujo acesso esteja restrito por determinação legal, contratual ou estratégica da Companhia;

VII - integridade: valor que orienta a conduta ética, transparente, responsável e coerente com os princípios da administração pública e da boa governança;

VIII - terceiro: pessoa física ou jurídica que, não integrando diretamente os quadros da Companhia, atue em seu nome, interesse ou benefício, por vínculo contratual, institucional ou eventual;

IX - infrações ética: são aquelas que violam os princípios, valores e padrões de convivência institucional esperados dos agentes da Companhia, afetando a integridade relacional, o respeito mútuo, a confiança interna e a imagem ética da organização, ainda que não configure descumprimento direto de normas legais ou funcionais;

X - infrações de conduta funcional: são aquelas que contrariam normas legais, especialmente as hipóteses de falta grave passíveis de rescisão por justa causa prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como normas contratuais, regimentais ou institucionais relacionadas ao exercício das atribuições formais do agente, comprometendo deveres funcionais como a eficiência, a lealdade institucional, o cumprimento de ordens legítimas e a observância de procedimentos operacionais.

Art. 5º A adesão a este Código se efetivará por meio de termo formal, firmado na posse, ingresso, contratação ou designação, e renovado periodicamente ou sempre que houver atualização relevante do normativo.

## CAPÍTULO II

### **DAS DIRETRIZES INSTITUCIONAIS**

Art. 6º A Porto Piauí pauta sua atuação nos seguintes princípios e diretrizes institucionais:

I - visão: ser referência nacional em logística portuária sustentável até 2030, com foco na economia verde, contribuindo para o desenvolvimento do Estado do Piauí;

II - missão: prover logística portuária de excelência internacional, garantindo eficiência na cadeia de suprimentos, com fundamento nos pilares do desenvolvimento sustentável;

III - valores:

a) integridade: atuação pautada pela honestidade no cumprimento dos compromissos, com coerência entre discurso e prática, repudiando fraudes e corrupção e adotando postura ativa contra condutas antiéticas;

b) desenvolvimento Sustentável: compromisso com uma atuação responsável nos âmbitos ambiental, econômico, social e cultural, visando à preservação do presente e à garantia do futuro;

c) eficiência: busca contínua pela otimização e excelência operacional, promovendo processos ágeis, precisos e inovadores para maximizar resultados com qualidade e eficácia;

d) inclusão, Diversidade e Respeito à Dignidade Humana: promoção de um ambiente de confiança, sem preconceitos ou discriminação, valorizando as diferenças individuais, a pluralidade de pensamento e a equidade, com respeito à dignidade humana e à integridade física e moral de todos;

e) transparência: garantia de visibilidade dos critérios que norteiam decisões e ações, por meio de comunicação objetiva, ágil e acessível, respeitados os limites do direito à informação e da confidencialidade.

### CAPÍTULO III

#### DOS PRINCÍPIOS E VALORES DA INSTITUIÇÃO

Art. 7º A Porto PiauÍ conduzirá suas atividades com base nos princípios e diretrizes consagrados na Constituição Federal, na legislação aplicável e nos normativos internos, que orientam sua atuação institucional e práticas de governança.

§ 1º No cumprimento de seus compromissos éticos, a Companhia adota os seguintes princípios:

I - respeito à dignidade humana, promovendo a cidadania, a valorização da vida e a integridade física, mental e moral das pessoas, com base na igualdade, equidade, justiça social e reconhecimento das diferenças individuais e da diversidade;

II - compromisso com a vida e com o meio ambiente, assegurando condições de saúde, segurança e qualidade de vida nas operações portuárias, e adotando práticas responsáveis de preservação ambiental;

III - primazia do interesse público, garantindo objetividade, imparcialidade e isenção nas decisões institucionais e na gestão dos recursos da Companhia;

IV - integridade, ética, honestidade e transparência, assegurando coerência entre discurso e prática, com repúdio a fraudes, corrupção e outras condutas incompatíveis com os valores da instituição;

V - legalidade, mediante estrito cumprimento das normas constitucionais, legais e regulamentares aplicáveis à atuação da Porto PiauÍ;

VI - excelência institucional, expressa no zelo pelas boas práticas empresariais, no respeito mútuo e na busca permanente de aprimoramento da atuação administrativa;

VII - sustentabilidade, mediante equilíbrio entre responsabilidade ambiental, social, econômica e cultural, com foco no desenvolvimento sustentável e na qualidade de vida das presentes e futuras gerações;

VIII - transparência, com decisões baseadas em critérios claros, comunicação objetiva e tempestiva, respeitado o sigilo legal e a confidencialidade quando exigidos.

Parágrafo único. Cabe a cada integrante da Porto Piauí zelar pela observância destes princípios, promovendo um ambiente íntegro e responsável, bem como reportando quaisquer irregularidades de que tenha conhecimento e contribuindo para o fortalecimento da cultura de integridade institucional.

## CAPÍTULO IV

### COMPROMISSOS DE CONDOTA DA COMPANHIA

#### Seção I

##### Ambiente de Trabalho, Respeito e Proteção

Art. 8º A Porto Piauí assegura o compromisso de cumprir integralmente as normas trabalhistas vigentes, em conformidade com a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), demais legislações infraconstitucionais e tratados internacionais ratificados pelo Brasil, garantindo aos seus empregados, estagiários, aprendizes e prestadores de serviço condições dignas, seguras, éticas e inclusivas de trabalho.

Art. 9º São direitos dos agentes vinculados da Porto Piauí condições dignas de trabalho e a proteção contra a discriminação e assédio, sendo assegurados:

I - o cumprimento rigoroso das normas legais, regulatórias e contratuais aplicáveis às relações de trabalho, bem como a valorização da força de trabalho;

II - a proteção da dignidade e privacidade dos trabalhadores, inclusive quanto à segurança dos dados pessoais, conforme a legislação vigente;

III - a igualdade de oportunidades, com promoção da diversidade e combate a todas as formas de discriminação;

IV - a prevenção e o enfrentamento de qualquer forma de assédio, violência, abuso de poder ou tratamento degradante no ambiente de trabalho;

V - o acesso a canais institucionais confiáveis, seguros e sigilosos para manifestações, denúncias e resolução de conflitos, com proteção contra retaliações;

VI - o incentivo à formação, qualificação e desenvolvimento profissional, com estímulo ao aprendizado contínuo e à ascensão funcional baseada no mérito;

VII - ser tratado com imparcialidade e respeito, com vedação a qualquer forma de perseguição, retaliação ou discriminação;

VIII - o direito ao contraditório, à ampla defesa e à apuração idônea e imparcial de quaisquer denúncias ou acusações.

Art. 10. Para garantir a efetividade desses direitos, a Porto Piauí adota as seguintes diretrizes:

I - proibir expressamente o trabalho forçado, degradante, infantil ou em condições análogas à escravidão, inclusive recusando relações comerciais com terceiros que pratiquem ou tolerem tais condutas;

II - vedar o uso do cargo, função ou posição hierárquica para obtenção de benefícios pessoais, favorecimentos ou para a imposição de tarefas alheias às atribuições formais, caracterizando abuso de poder;

III - combater toda e qualquer forma de discriminação, assegurando que ninguém seja exposto a humilhações, intimidações, constrangimentos ou hostilidade no exercício de suas funções, independentemente de raça, cor, religião, sexo, idade, estado civil, orientação sexual, origem, instrução, deficiência, gênero, opinião política, nacionalidade ou condição social;

IV - garantir o respeito ao direito de uso do nome social por colaboradores e usuários, conforme a legislação vigente, promovendo práticas de inclusão e respeito à identidade de gênero;

V - responsabilizar rigorosamente condutas configuradas como assédio moral ou sexual, assegurando investigação adequada e proteção às vítimas;

VI - manter e fiscalizar o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, incluindo a correta utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs);

VII - adotar medidas preventivas contra acidentes e doenças ocupacionais, incentivando a cultura do cuidado, da prevenção e do bem-estar.

Parágrafo único. A Porto Piauí compromete-se a fiscalizar, investigar e coibir, com isenção e rigor, qualquer conduta que viole as diretrizes estabelecidas nesta Seção, garantindo que eventuais infrações sejam apuradas de forma justa, transparente e conforme os preceitos legais e éticos da instituição.

## **Seção II**

### **Relacionamento com o Público Externo**

Art. 11. A Porto Piauí conduzirá suas relações externas com transparência, integridade e respeito às normas legais e éticas, assegurando que suas interações com órgãos públicos, entidades privadas, comunidades e parceiros comerciais sejam pautadas pela legalidade, pelo interesse público e pela responsabilidade socioambiental.

Parágrafo único. É dever da Companhia:

I - exigir de seus parceiros e contratados o cumprimento da legislação aplicável, especialmente nas áreas trabalhista, ambiental e anticorrupção;

II - vedar qualquer forma de favorecimento indevido ou concessão de vantagem ilícita;

III - garantir que doações, patrocínios e contribuições sejam justificadas, documentadas e compatíveis com os objetivos institucionais;

IV - assegurar o uso responsável e restrito das informações sigilosas ou estratégicas;

V - manter comunicação institucional clara e precisa com a sociedade e a imprensa;

VI - promover boas práticas de governança, integridade e diálogo com as comunidades afetadas por suas atividades.

Art. 12. Todos os agentes vinculados da Porto Piauí devem prevenir condutas ilícitas, desleais ou contrárias aos princípios deste Código, especialmente aquelas que possam gerar vantagens indevidas ou configurar conflito de interesse.

## **CAPÍTULO V**

### **DO USO DO NOME E DA IMAGEM DA PORTO PIAUÍ**

Art. 13. O nome, a marca, a logomarca, os símbolos, os canais institucionais e os recursos materiais e imateriais da Porto Piauí devem ser utilizados exclusivamente para os fins institucionais.

§ 1º É vedado o uso da identidade institucional da Porto Piauí em manifestações pessoais, político-partidárias, religiosas, comerciais ou em opiniões que não representem o posicionamento oficial da companhia.

§ 2º A participação de colaboradores em eventos externos com representação institucional está condicionada à autorização da área competente.

## CAPÍTULO VI

### DOS CONFLITOS DE INTERESSE E NEPOTISMO

Art. 14. Considera-se conflito de interesse toda situação em que haja risco de que interesses pessoais, familiares, empresariais ou de terceiros influenciem, direta ou indiretamente, a imparcialidade do agente da Companhia.

Art. 15. Constituem hipóteses de conflito de interesses:

I - participar de decisão que envolva interesse próprio, de parente ou de amigo pessoal;

II - manter relacionamento com fornecedores, contratados ou regulados pela Companhia;

III - atuar em atividade externa que comprometa sua independência funcional;

IV - receber presentes, benefícios, gratificações ou vantagens de qualquer natureza de terceiros com interesse nas decisões da Companhia;

V - divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiro, obtida em razão das atividades exercidas;

VI - exercer atividade que implique 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;

VII - nomear, contratar ou manter parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, em situação de subordinação ou favorecimento.

Art. 16. É vedada a aceitação de presentes, brindes, cortesias, convites ou quaisquer vantagens que possam comprometer a imparcialidade ou caracterizar conflito de interesse.

§ 1º Excepcionalmente poderão ser aceitos:

I - brindes institucionais de valor simbólico, distribuídos indistintamente;

II - cortesias protocolares de autoridades ou em eventos oficiais;

III - hospitalidades de eventos técnicos ou institucionais, desde que extensíveis aos demais convidados e com autorização prévia da chefia imediata.

§ 2º Quaisquer valores em pecúnia devem ser recusados ou devolvidos com registro formal, quando recebidos em função do exercício como agente da companhia.

Art. 17. É vedado a parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau a participação em processo de seleção ou contratação, devendo declarar-se impedido na forma prevista pelo Anexo II.

## CAPÍTULO VII

### DAS OBRIGAÇÕES DOS AGENTES VINCULADOS

Art. 18. São deveres dos agentes vinculados à Porto Piauí:

I - cumprir e promover os princípios e valores institucionais deste Código;

II - atuar com zelo, dedicação, cortesia, eficiência e transparência no exercício de suas atribuições;

III - preservar o interesse público e a imagem da companhia em todas as suas manifestações e interações;

IV - comunicar situações que possam configurar infração ética, conflito de interesse ou qualquer irregularidade mediante procedimento apropriado;

V - utilizar os recursos da Companhia de forma adequada, evitando desperdícios e prejuízos;

VI - proteger o sigilo de dados pessoais, estratégicos e institucionais sob sua responsabilidade;

VII - tratar com urbanidade, equidade e respeito todos os públicos com os quais interage;

VIII - manter conduta compatível com os valores éticos da Porto Piauí dentro e fora do ambiente de trabalho;

IX - guardar o sigilo profissional, zelar pelo sigilo institucional e a propriedade intelectual, zelando pelas informações estratégicas e reconhecendo devidamente os créditos dos trabalhos desenvolvidos pelos colegas;

## CAPÍTULO VIII

### **DAS DEMAIS VEDAÇÕES**

Art. 19. São vedadas, aos agentes vinculados à Porto Piauí, as seguintes condutas gerais:

I - praticar qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função, os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais;

II - negligenciar intencionalmente ou empregar erroneamente os procedimentos adotados pela Porto Piauí, causando prejuízos à companhia;

III - ser conivente com infração ou ilegalidade de outro empregado, colaborador ou parceiro da Porto Piauí;

IV - utilizar meios ilícitos ou contrários às normas e orientações da companhia na busca de notoriedade para si, para sua equipe, para sua unidade ou para terceiros;

V - divulgar, repassar, compartilhar, enviar, informar ou disponibilizar a terceiros externos à Porto Piauí quaisquer documentos, informações ou dados institucionais, produzidos ou recebidos no exercício de suas atividades, sem autorização expressa da área competente e do chefe imediato;

VI - discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito ou distinção de etnia, cor, gênero, orientação sexual, nacionalidade, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação;

VII - utilizar sistemas e canais de comunicação disponibilizados pela Porto Piauí para a prática de atos ilícitos, para obter vantagens pessoais, ou acessá-los ou divulgá-los para fins de conteúdo ilegal, ofensivo e imoral, como boatos, pornografia, propagandas ou propósitos estranhos aos interesses institucionais;

VIII - promover práticas que coloquem em risco o meio ambiente;

IX - permitir o acesso de pessoas estranhas às dependências internas da Porto Piauí, sem justificativa, sobretudo às instalações de acesso restrito;

X - prejudicar o rendimento no trabalho em razão do uso não apropriado de internet;

XI - utilizar os recursos de tecnologia da informação e comunicação, disponibilizados pela Porto Piauí para acessar, transmitir, armazenar ou divulgar qualquer material relacionado à pornografia, racismo e xenofobia, pedofilia, assédio moral ou sexual, códigos maliciosos, misoginia, machismo ou androcentrismo, spams, programas de entretenimento, jogos ou qualquer outro que viole a legislação em vigor no país, o direito autoral, a propriedade intelectual, a ordem pública, bem como material de conteúdo político ou religioso;

XII - antecipar, na internet ou quaisquer outros meios, resultados de projetos que ainda não foram validados ou publicados por fontes oficiais, salvo se autorizado;

XIII - adotar comportamento agressivo ou desrespeitoso na comunicação interpessoal mediante o uso reiterado de expressões ofensivas, linguagem vulgar ou de baixo calão;

XIV - praticar assédio sexual;

XV - praticar assédio moral;

XVI - adotar conduta abusiva reiterada, que cause constrangimento, intimidação ou humilhação a outras pessoas, seja no ambiente de trabalho ou em eventos externos nos quais represente a companhia;

XVII - assumir, sem autorização formal, funções, atribuições ou competências institucionais que não lhe tenham sido expressamente delegadas, inclusive mediante emissão de pareceres, manifestações técnicas, comunicados ou documentos que possam induzir à interpretação de posicionamento oficial da Companhia.

XVIII - utilizar, permitir ou autorizar o uso de veículos pertencentes à Companhia para fins particulares ou alheios às atividades institucionais.

XIV - praticar, permitir, induzir ou contribuir, direta ou indiretamente, para a prática de atos de corrupção, fraudes, suborno, propina, lavagem de dinheiro ou demais atos lesivos contra a administração pública nacional ou estrangeira.

Art. 20. São vedadas, aos gestores, as seguintes condutas:

I - induzir os empregados, direta ou indiretamente, a deixar de cumprir as leis, as normas e os regulamentos internos e externos da Porto Piauí;

II - desviar membro de sua equipe para atender interesse particular;

III - praticar ato de liberalidade em detrimento dos interesses econômicos e sociais da Porto Piauí S/A.

IV - omitir orientações que contribuam para a qualidade do trabalho ou informações de caráter institucional que comprometam o alcance dos resultados;

## CAPÍTULO IX

### DAS INFRAÇÕES E SANÇÕES

Art. 21. O descumprimento das disposições deste Código poderá configurar infração ética ou infração de conduta funcional, sujeitando o agente às sanções cabíveis, conforme a natureza da conduta, a gravidade do ato.

§ 1º As infrações de natureza ética são aquelas que violam os princípios, valores e padrões de convivência institucional esperados dos agentes da Companhia, afetando a integridade relacional, o respeito mútuo, a confiança interna e a imagem ética da organização, ainda que não configure descumprimento direto de normas legais ou funcionais.

§ 2º As infrações de conduta funcional são aquelas que contrariam normas legais, como as hipóteses de falta grave passíveis de rescisão por justa causa prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como normas contratuais, regimentais ou institucionais relacionadas ao exercício das atribuições formais do agente, comprometendo deveres funcionais como a eficiência, a lealdade institucional, o cumprimento de ordens legítimas e a observância de procedimentos operacionais.

Art. 22. A definição da instância competente para a apuração será orientada pela natureza da infração, conforme a seguinte regra:

I - infrações éticas serão, em regra, apuradas pela Comissão de Ética, que poderá aplicar as sanções previstas neste Código, desde que não impliquem alteração no vínculo do agente com a Companhia;

II - infrações de conduta funcional serão apuradas por Comissão designada para esse fim, com observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa, podendo resultar em medidas que afetem o vínculo contratual ou estatutário do agente.

Parágrafo único. Uma mesma conduta poderá apresentar simultaneamente elementos éticos e funcionais. Nesses casos, deverá ser assegurada a coordenação entre as instâncias competentes para que a apuração ocorra de forma integrada, sem prejuízo da unidade dos fatos e da coerência no tratamento.

Art. 23. As infrações éticas ou de conduta funcional previstas neste Código poderão ensejar, conforme a natureza e a gravidade da conduta, as seguintes medidas:

I - moção ética, de caráter educativo, aplicável a infrações éticas de baixa gravidade, sem dolo e de primeira ocorrência;

II - advertência formal, nos casos de infração ética de média gravidade ou de reincidência;

III - proposta de conciliação ou mediação institucional, como instrumento de recomposição da convivência e alinhamento de condutas;

IV - proposta de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP), como medida de compromisso ético-formal de adequação da conduta, sem impacto no vínculo funcional;

V - suspensão temporária de função, atividades ou benefícios, nos casos de infração funcional de média ou alta gravidade;

VI - recomendação de rescisão contratual, dispensa ou exoneração, quando a conduta funcional apresentar gravidade incompatível com a permanência do vínculo;

VII - recomendação de desligamento de função de confiança ou cargo comissionado;

VIII - aplicação de sanções contratuais a terceiros, nos termos dos instrumentos contratuais e deste Código.

§ 1º Compete exclusivamente à Comissão de Ética a aplicação das sanções de que tratam os incisos I a IV deste artigo, desde que não impliquem alteração do vínculo do agente com a Companhia.

§ 2º Sempre que, no curso da apuração, a Comissão de Ética identificar indícios de que a gravidade da conduta possa ensejar sanções administrativas de advertência funcional, suspensão, rescisão, dispensa ou exoneração, deverá encaminhar expediente à Presidência da Companhia, recomendando a instauração do procedimento disciplinar cabível.

§ 3º Nenhum agente poderá receber mais de três moções éticas ao longo de seu vínculo com a Companhia, sendo a quarta ocorrência convertida, automaticamente, em advertência formal.

§ 4º A gradação das sanções considerará, entre outros critérios, a intencionalidade, a reincidência, o prejuízo causado, o impacto à imagem institucional e o grau de comprometimento ético demonstrado.

§ 5º As hipóteses de advertência admitidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), deverão ser aplicadas pela chefia imediata ou pela Gerência Administrativa.

Art. 24. A classificação da gravidade da infração (baixa, média ou alta) tem por objetivo orientar a dosimetria da sanção, assegurando resposta disciplinar compatível com a conduta apurada, conforme as definições a seguir:

I - são consideradas infrações de baixa gravidade aquelas que, sem dolo e sem prejuízo relevante, configuram descumprimento pontual dos deveres institucionais, tais como:

a) deixar de cumprir os deveres previstos nos incisos I, II, III, V, VII, VIII do art. 18 deste Código;

b) praticar conduta prevista nos incisos I e X do art. 19 deste Código;

c) não observância esporádica de conduta compatível com os valores, princípios e diretrizes da Companhia.

II - são consideradas infrações de média gravidade aquelas que, com dolo ou reincidência, comprometam o ambiente institucional, a confiança funcional ou causem risco à integridade das ações da Companhia, tais como:

- a) deixar de cumprir os deveres previstos nos incisos IV, VI e IX do art. 18 deste Código;
- b) praticar conduta prevista nos incisos II, III, V, IX, XIII, XVI, XVII, e XVIII do art. 19 deste Código;

III - são consideradas infrações de alta gravidade as condutas que, independente de tipificação, provoquem danos ou que violam gravemente os princípios e valores do Código, causam prejuízo institucional relevante ou atingem a integridade moral ou física de pessoas, tais como:

- a) praticar conduta prevista nos incisos II, IV, VI, VII, VIII, XI, XII, XIV, XV, XIV do art. 19 deste Código;
- b) praticar conduta prevista nos incisos I, II, III e IV do art. 20 deste Código.

§1º As medidas funcionais corretivas ou educativas poderão contemplar o remanejamento do atuado, a participação em cursos e treinamentos ou outras medidas adicionais de ajustamento de conduta.

§2º As penalidades previstas neste artigo não excluem a aplicação de outras sanções administrativas, civis ou penais cabíveis na esfera legal.

## CAPÍTULO X

### DO PROCESSO DE APURAÇÃO

Art. 25. As denúncias recebidas pela Companhia Porto Piauí S/A serão tratadas com base nos princípios da legalidade, confidencialidade, imparcialidade, contraditório e ampla defesa, sendo assegurado ao denunciante o sigilo de identidade e a proteção contra retaliações, inclusive nos casos de denúncia anônima.

Art. 26. As manifestações serão inicialmente recebidas pela Ouvidoria, que fará o registro e a triagem, encaminhando as denúncias à Gerência de Integridade e Transparência (GEINT), para análise e condução do juízo de admissibilidade.

Art. 27. Caberá à GEINT realizar apuração preliminar, quando necessário, com objetivo de verificar se há indícios mínimos de materialidade e autoria, devendo, ao final, emitir relatório com recomendação de arquivamento ou encaminhamento à instância competente, conforme a natureza da conduta.

Parágrafo único. As denúncias de natureza ética serão encaminhadas à Comissão de Ética; as de natureza funcional, à Presidência da Companhia.

Art. 28. A Comissão de Ética é responsável pela apuração de infrações éticas, mediante procedimento sigiloso, com possibilidade de mediação, conciliação e aplicação das seguintes medidas: moção ética, advertência, Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP), plano de readequação ou outras medidas corretivas.

Parágrafo único. Havendo indícios de infração funcional ou gravidade que possa ensejar sanções administrativas (como suspensão ou demissão), a Comissão de Ética deverá remeter o caso à Presidência.

Art. 29. As infrações funcionais serão apuradas por Comissão Apuradora designada por portaria da Presidência, que instaurará o processo de apuração de conduta funcional com as seguintes fases: instauração, instrução, relatório conclusivo e decisão.

§ 1º Durante o processo, o indiciado terá direito à defesa escrita, produção de provas e acompanhamento de todos os atos.

§ 2º Ao final, a Comissão apresentará relatório com proposta de sanção (advertência, suspensão ou demissão), arquivamento ou outras providências cabíveis, a ser apreciado pela autoridade competente.

Art. 30. Da decisão que aplicar sanção caberá recurso à Diretoria Executiva da Companhia, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, sem efeito suspensivo.

Art. 31. A identidade do denunciante será mantida sob sigilo e protegida nos termos da legislação vigente, sendo vedada qualquer forma de retaliação, sob pena de responsabilização administrativa, civil e penal.

## CAPÍTULO XI

### DOS CANAIS DE DENÚNCIA E PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

Art. 32. As denúncias relativas ao descumprimento das disposições deste Código deverão, preferencialmente, ser apresentadas por meio da plataforma Fala.Br, canal oficial da Porto PiauÍ S/A para o recebimento de manifestações.

Parágrafo único. Também serão consideradas válidas as denúncias recebidas por outros meios oficiais reconhecidos pela Companhia, desde que devidamente registradas e encaminhadas aos fluxos de apuração definidos na norma interna de tratamento de denúncias, quais sejam:

I - canal eletrônico institucional: [integridade@portopiauui.com](mailto:integridade@portopiauui.com);

II - atendimento presencial, com registro formalizado por termo próprio;

III - telefone da Ouvidoria: +55 86 2018-0826.

Art. 33. É garantido ao denunciante o direito à preservação de sua identidade, sendo assegurado o sigilo de seus dados pessoais e de quaisquer informações que permitam sua identificação, durante e após o processo de apuração.

Art. 34. É vedada qualquer forma de retaliação, discriminação, ameaça ou penalização contra o denunciante de boa-fé, ainda que a denúncia não venha a ser comprovada.

§ 1º Considera-se denúncia de boa-fé aquela apresentada com base em elementos minimamente plausíveis, ainda que sem provas, desde que não haja intenção deliberada de causar dano ou promover falsa imputação.

§ 2º A prática de retaliação contra o denunciante constitui infração disciplinar e sujeita o agente responsável às sanções previstas neste Código.

Art. 35. A Companhia promoverá medidas de acolhimento, orientação e, quando necessário, suporte institucional ao denunciante, especialmente nos casos de denúncias que envolvam risco à integridade moral ou física.

Art. 36. As denúncias anônimas não serão recusadas pela ausência de identificação do denunciante, desde que contenham elementos mínimos que permitam sua apuração.

## CAPÍTULO XII

### DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 37. A Gerência de Integridade revisará este Código no prazo máximo de dois anos, podendo propor alterações extraordinárias em caso de mudanças normativas ou necessidade

institucional.

Art. 38. Este Código será amplamente divulgado por meio dos canais internos e estará disponível na intranet e no portal institucional da Companhia.

Art. 39. Todos os agentes deverão firmar o Termo de Compromisso constante do Anexo III no prazo de trinta dias após sua publicação.

Art. 40. Companhia promoverá, no mínimo uma vez por ano, ações de capacitação voltadas à disseminação e ao fortalecimento do Código de Conduta, Ética e Integridade, com ênfase em seus princípios, regras de conduta, canais de denúncia e procedimentos de apuração.

§ 1º Os treinamentos terão caráter obrigatório para todos os agentes da Companhia e poderão ser realizados de forma presencial ou virtual, com registro formal de participação.

§ 2º Poderão ser realizadas ações complementares de sensibilização sempre que identificadas situações de risco, alterações normativas relevantes ou recomendação de instâncias de integridade.

Art. 41. O presente Código entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da Porto Piauí S/A, revogando-se as disposições em contrário.

Art. 42. Nenhum agente será considerado culpado até decisão administrativa definitiva que reconheça, com fundamento em apuração formal e respeitados o contraditório e a ampla defesa, a sua responsabilidade por infração ética ou funcional.

(assinado eletronicamente)

**Raimundo N. P. Dias Júnior**

Diretor-Presidente



Documento assinado eletronicamente por **RAIMUNDO NONATO PALMEIRA DIAS JUNIOR - Matr.3000005-5, Diretor Presidente**, em 28/07/2025, às 15:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no Cap. III, Art. 14 do [Decreto Estadual nº 18.142, de 28 de fevereiro de 2019](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.pi.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.pi.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0019377833** e o código CRC **C9C76EDF**.