



CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUTA E INTEGRIDADE

Aprovado na Reunião Ordinária do Consad de 29/10/2025.

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	2
PRINCÍPIOS ÉTICOS DA NITTRANS.....	3
CONDUTAS ALINHADAS À GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	3
CONDUTAS DOS CONSELHEIROS, DIRETORES, EMPREGADOS (DE CARREIRA E EXTRAQUADROS), ESTAGIÁRIOS, JOVENS APRENDIZES, TERCEIRIZADOS, PRESTADORES DE SERVIÇOS E DEMAIS <i>STAKEHOLDERS</i>	4
CONDUTAS INADEQUADAS.....	5
CONFLITO DE INTERESSES.....	10
COMBATE À FRAUDE E À CORRUPÇÃO.....	11
IDONEIDADE MORAL E A CONDUTA ILIBADA.....	12
CONDUTAS DA NITTRANS.....	14
DAS SANÇÕES.....	15
CANAIS DE DENÚNCIAS E ESCLARECIMENTOS.....	18
ATUALIZAÇÃO E APLICAÇÃO.....	19
TREINAMENTO.....	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19

CAPÍTULO I

APRESENTAÇÃO

O Programa de Integridade da Niterói Trânsito SA apresenta as ações institucionais que objetivam prevenir, detectar, reparar e punir os atos ilícitos, qualificados como fraudes e atos de corrupção contra a administração pública e contra o patrimônio da NITTRANS praticados por empregados, gestores, parceiros ou terceiros em seu desfavor.

Considerado parte integrante da Governança, o Código de Ética, Conduta e Integridade se alinha a missão, visão e valores da entidade contribuindo para as boas práticas de governança.

MISSÃO

Contribuir para o desenvolvimento e implementação das Políticas Públicas Sociais voltadas para a modernização do sistema viário e trânsito do Município de Niterói. Atuar em conjunto com outros órgãos públicos na implantação das medidas da Política Nacional de Trânsito e do Programa Nacional de Trânsito.

A NITTRANS tem como meta a excelência do gerenciamento técnico e operacional do sistema de trânsito e do sistema viário da cidade, sua modernização, eficiência e segurança, bem como a educação, formação e conscientização de condutores, passageiros e pedestres para um trânsito mais humano e seguro.

VALORES

São valores da Niterói Trânsito S.A:

- Qualidade;
- Eficiência;
- Capital Humano;
- Transparência;
- Respeito à vida.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS ÉTICOS DA NITTRANS

A NITTRANS, na condição de sociedade de economia mista, pauta sua atuação pelos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Complementarmente a esses fundamentos, adota como valores institucionais a honestidade, a dignidade, a lealdade, a transparência, a cortesia, o decoro, o zelo, o respeito, a eficácia e o pleno comprometimento com preceitos éticos, os quais norteiam suas relações institucionais e profissionais com empregados, usuários, parceiros, fornecedores, entidades sindicais, poder público e demais segmentos da sociedade.

O presente Código consolida os princípios e valores que devem reger a conduta de seus empregados, dirigentes, estagiários, jovens aprendizes, contratados terceirizados, prestadores de serviços e demais partes interessadas, promovendo o fortalecimento da cultura ética e a efetividade dos valores organizacionais.

CAPÍTULO III

CONDUTAS ALINHADAS À GOVERNANÇA CORPORATIVA

1. Deliberações da Alta Administração orientadas pelos preceitos éticos e pelos valores institucionais da NITTRANS;
2. Relacionamento com o público externo fundamentado em princípios de confiança mútua, dignidade, probidade e transparência;
3. Preservação da reputação institucional mediante a divulgação, em seu sítio eletrônico oficial, de políticas, normativos internos e procedimentos relacionados às demonstrações contábeis, alocação de recursos, operações e resultados corporativos;
4. Garantia de comunicação informativa dirigida ao público-alvo, com imparcialidade, respeito e transparência;

5. Estruturação do Planejamento Estratégico em consonância com as diretrizes de Compliance, Integridade Corporativa e Gestão de Riscos;
6. Disponibilização de informações objetivas, precisas e acessíveis aos Órgãos de Controle Externo, notadamente à Controladoria Geral do Município (CGM) e ao Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro (TCE/RJ);

CAPÍTULO IV

CONDUTAS DOS CONSELHEIROS, DIRETORES, EMPREGADOS (DE CARREIRA E EXTRAQUADROS), ESTAGIÁRIOS, JOVENS APRENDIZES, TERCEIRIZADOS, PRESTADORES DE SERVIÇOS, E DEMAIS *STAKEHOLDERS*

São deveres dos Conselheiros, Diretores, Empregados (de carreira e extraquadros), Estagiários, Jovens aprendizes, Terceirizados, Prestadores de serviços e demais *stakeholders*:

1. Exercer suas atribuições com elevado grau de profissionalismo, observando conduta ética e padrões de responsabilidade e integridade no trato com terceiros;
2. Atuar em conformidade com os interesses institucionais da Empresa, respeitando os princípios da legalidade, eficiência, economicidade, moralidade, impessoalidade e ética;
3. Adotar postura compatível com os preceitos de retidão e integridade no desempenho de suas funções;
4. Abster-se de práticas ou condutas que possam configurar situações de conflito de interesses;
5. Abster-se de utilizar a função ou o cargo para requisitar favores, vantagens pessoais ou serviços particulares de subordinados, fornecedores ou prestadores de serviços;

6. Observar fielmente as determinações legais e regulamentares emanadas da autoridade superior, alertando quanto a eventuais transgressões à estrutura organizacional, aos normativos internos e aos princípios administrativos constitucionais;
7. Cultivar no ambiente de trabalho relações baseadas na urbanidade, espírito colaborativo, lealdade, confiança, pontualidade, disciplina, zelo pela ordem e apresentação pessoal compatível com o ambiente institucional;
8. Reconhecer e valorizar o mérito individual, assegurando isonomia de oportunidades para o desenvolvimento profissional, vedando práticas discriminatórias ou baseadas em relações pessoais que comprometam a imparcialidade na gestão de pessoas;
9. Manter relações com fornecedores pautadas pela imparcialidade, observando rigorosamente as disposições legais e regulamentares aplicáveis;
10. Preservar o compromisso com a satisfação do público interno e externo, assegurando atendimento respeitoso, eficaz, transparente e alinhado aos direitos do usuário;
11. Recusar e comunicar prontamente à chefia imediata qualquer oferecimento de favores, benefícios indevidos ou vantagens indevidas;
12. Utilizar os canais institucionais apropriados – em especial a Ouvidoria – para reportar condutas como:
 - Atos de corrupção;
 - Discriminação de qualquer natureza;
 - Ameaças ou extorsões;
 - Humilhações públicas ou privadas;
 - Coações de qualquer ordem;
 - Violência verbal;

- Práticas de assédio moral e/ou sexual.
13. Promover um ambiente de trabalho harmonioso, respeitoso e colaborativo;
 14. Abster-se de se manifestar em nome da NITTRANS sem autorização formal prévia e expressa;
 15. Resguardar e conservar os bens e recursos patrimoniais da Empresa;
 16. Observar e cumprir integralmente as políticas institucionais, normas internas e procedimentos operacionais da NITTRANS;
 17. Cumprir o regime de jornada estabelecido nas normativas internas vigentes;
 18. Comunicar de imediato à chefia, à Ouvidoria ou à instância competente quaisquer fatos que possam causar prejuízos à Empresa;
 19. Na qualidade de coordenador, presidente de Grupos de Trabalho ou agente fiscal de contratos, comunicar ao Presidente eventuais atos ou omissões com potencial de gerar danos à organização;
 20. No exercício de função de preposto, atuar com diligência, ética e comprometimento, prestando informações verídicas e completas em juízo.

CAPÍTULO V

V.1- CONDUTAS INADEQUADAS

1. Divulgar informações de propriedade da Niterói Trânsito S.A. a concorrentes ou fornecedores, sempre que tal ação possa comprometer os objetivos institucionais e o desempenho organizacional da empresa;
2. Tornar públicas, sem a devida autorização do Conselho de Administração, informações que possam impactar adversamente as relações institucionais da empresa com o mercado, consumidores ou fornecedores;

3. Conceder tratamento privilegiado a clientes ou fornecedores com base em interesses pessoais ou de terceiros;
4. Utilizar o cargo ou função para estabelecer vínculos técnicos ou comerciais com empresas nas quais detenha interesse ou participação direta ou indireta;
5. Empregar a função ou o acesso a informações estratégicas da empresa, de seus fornecedores ou clientes, para influenciar decisões em benefício próprio ou de terceiros;
6. Manter relações comerciais particulares e habituais com clientes, fornecedores ou concorrentes efetivos ou potenciais, sem observar os princípios de ética, integridade e moralidade estabelecidos neste Código;
7. Agir de maneira deliberada com o intuito de prejudicar a reputação de colegas de trabalho, clientes ou fornecedores;
8. Ser conivente ou omitir-se diante de erros cometidos por colaboradores, independentemente de sua posição hierárquica;
9. Permitir que preferências ou aversões pessoais, bem como condutas inadequadas, interfiram na convivência e no relacionamento profissional com superiores, pares ou subordinados;
10. Aceitar ou oferecer favores, brindes ou presentes de cunho pessoal que ultrapassem o valor de R\$ 100,00 (cem reais), oriundos de relações comerciais mantidas com a NITTRANS e que possam influenciar decisões ou concessões indevidas;
11. Fornecer a terceiros cópias de documentos internos ou repassar informações institucionais à imprensa sem autorização formal da Presidência;
12. Utilizar ou compartilhar, por qualquer meio de comunicação, inclusive digital, informações, tecnologias e conhecimentos estratégicos de domínio exclusivo da NITTRANS, sem a prévia e expressa autorização da Presidência;
13. Praticar condutas que atentem contra a moralidade, honestidade ou dignidade humana, bem como vincular o nome da empresa a empreendimentos antiéticos ou de reputação duvidosa;

14. Adotar postura negligente ou procrastinar, sem justificativa plausível, a execução das atividades profissionais sob sua responsabilidade, comprometendo a eficiência organizacional;
15. Manifestar-se em nome da Niterói Trânsito S.A. sem a devida autorização ou competência legal para tanto;
16. Envolver-se em atividades privadas que comprometam a dedicação, o horário ou o desempenho funcional em relação à Empresa;
17. Utilizar, sem autorização, recursos materiais e equipamentos da NITTRANS para fins pessoais;
18. Discriminar indivíduos com os quais mantenha relação social ou profissional em função de etnia, gênero, religião, origem, condição social, faixa etária ou deficiência física;
19. Perceber remuneração de fontes externas em desacordo com a legislação vigente ou aceitar vantagens indevidas como transporte, hospedagem ou participação em eventos que comprometam a integridade do colaborador;
20. Prestar serviços ou manter vínculos negociais com pessoas físicas ou jurídicas que tenham interesse direto em decisões sob responsabilidade do agente público ou colegiado do qual este faça parte;
21. Exercer atividades incompatíveis com as atribuições do cargo ou emprego ocupado, inclusive em áreas correlatas à sua função;
22. Atuar, ainda que informalmente, como representante, assessor, consultor ou intermediário de interesses privados junto a órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta, em qualquer esfera federativa;
23. Praticar atos que beneficiem pessoas jurídicas das quais participe o agente público ou seus parentes até o terceiro grau, por vínculo consanguíneo ou por afinidade, quando estas possam influenciar suas decisões administrativas;
24. Aceitar presentes de pessoas com interesse em decisões tomadas por si ou por colegiados dos quais participe, fora dos parâmetros definidos por normativos internos;

25. Prestar, ainda que eventualmente, serviços a empresas sujeitas à fiscalização, controle ou regulação por parte da entidade à qual o agente público esteja vinculado;
26. Fumar nas dependências físicas da empresa;
27. Divulgar ou utilizar, em benefício próprio ou de terceiros, informações privilegiadas obtidas no exercício de suas funções;
28. Deixar de observar o devido zelo no tratamento de dados pessoais, conforme as normas aplicáveis e dentro de sua esfera de responsabilidade.

V.2 CONDUTAS INADEQUADAS

Além daquelas de caráter geral contidas neste Código, são transgressões disciplinares aplicadas aos empregados, estagiários e colaboradores:

1. Sobrepor ao decoro formal de vestimenta no trabalho, medalhas esportivas, insígnias de sociedades particulares, associações religiosas ou políticas, ou, ainda, usar indevidamente distintivos ou condecorações, salvo quando autorizados expressamente pelo superior;
2. Suprimir a identificação pessoal do uniforme ou traje comum, ou utilizar de meios para dificultar a sua identificação;
3. Usar uniforme ou equipamento da Empresa, fora do horário de serviço, salvo em trânsito ou devidamente autorizado;
4. Não zelar pela correta apresentação de seus subordinados;
5. Alterar, deixar de cumprir ou concorrer para o não cumprimento das ordens manifestamente legais de superiores hierárquicos; Retardar, sem justo motivo, a execução de qualquer ordem recebida;
6. Adulterar qualquer espécie de documento em proveito próprio ou alheio;
7. Não dar conhecimento a superior hierárquico sobre faltas ao serviço e outras irregularidades que presenciar ou de que tiver ciência;
8. Deixar de comunicar, em tempo hábil, ao superior hierárquico, a impossibilidade de comparecer ao serviço ou aos locais designados, bem como qualquer ato de serviço de

que seja obrigado a tomar parte ou a que tenha que assistir;

9. Recusar-se a auxiliar as autoridades públicas, ou seus agentes, que estejam no exercício de suas funções e que, em virtude dessas, necessitem de seu auxílio imediato;
10. Deixar de comunicar, de imediato, a seu superior hierárquico sobre a ocorrência de faltas ou crimes de que tenha conhecimento, em razão da função;
11. Violar ou deixar de preservar local de ocorrências que devam ser preservados em razão de leis, normas e regulamentos;
12. Imiscuir-se em assunto que não seja de sua competência;
13. Permutar o serviço sem permissão de superior hierárquico competente para tanto, ou não cumprir permuta de serviço determinada ou autorizada pelo superior hierárquico;
14. Deixar de apresentar-se, em horário de serviço, no tempo e local determinados, a ato de convocação do superior hierárquico;
15. Manter-se desatento ou entreter-se com atividades estranhas ao serviço, durante o turno de trabalho, inclusive fazer uso de equipamento eletrônico, tais como, “notebooks” ou similares, ou com o mesmo fim;
16. Utilizar aparelho de comunicação da corporação para fins particulares sem a prévia autorização;
17. Deixar de prestar as informações que lhe competem aos usuários e trabalhadores da empresa nos processos e documentos que lhes forem encaminhados;
18. Deixar de encaminhar, no mais curto prazo, ao superior hierárquico, queixa ou representação, petição ou documento, que tenha recebido e que não seja de sua alçada resolvê-lo;
19. Deixar de comunicar o superior hierárquico quando estiver envolvido em acidente de trânsito com veículos da empresa;
20. Deixar de comunicar ao superior hierárquico, no mais curto prazo, observadas as urgências e prioridades:
 - a) abusos, irregularidades ou desvios de que tiver conhecimento;

- b)** estragos ou extravios de equipamentos ou material a seu cargo, ou sob sua responsabilidade;
 - c)** ocorrência de serviço;
 - d)** informação sobre perturbação de ordem pública e demais delitos.
- 21. Deixar de registrar:
 - a)** telefonemas, informações ou comunicações que receber;
 - b)** atrasos, faltas e abonos do serviço;
 - c)** ordens legais de superior hierárquico;
 - d)** atos de indisciplina e demais irregularidades e ocorrências na Empresa, outras dependências ou em atividades externas;
 - e)** sobre objetos achados ou apreendidos, que lhe venham às mãos em razão de sua função;
- 22. Deixar de deter pessoa envolvida em crime e/ou infração e encaminhar a superior hierárquico para providências junto à autoridade policial competente;
- 23. Abrir ou tentar abrir qualquer dependência, salvo em caso de comprovada emergência ou com autorização do superior hierárquico;
- 24. Subtrair, em benefício próprio ou de outrem, documentos de interesse da Administração;
- 25. Permitir a presença de estranhos ao serviço;
- 26. Transportar, em viaturas a serviço da NITTRANS, material ou pessoas alheias ao serviço, exceto em casos de emergência ou por determinação legal em razão da necessidade do serviço;
- 27. Utilizar veículo oficial da NITTRANS para fins particulares ou sem autorização;
- 28. Dirigir viaturas da NITTRANS sem habilitação, ou com negligência, imprudência ou imperícia;
- 29. Não zelar pelas viaturas sob sua responsabilidade;
- 30. Contrariar as regras de trânsito previstas no Código Nacional de Trânsito;

31. Acionar a sirene de viaturas sem necessidade;
32. Danificar dolosamente material, equipamento, uniformes, veículos e outros bens da Empresa;
33. Utilizar-se, em serviço, de equipamentos não autorizados;
34. Censurar ordem legal de superior hierárquico;
35. Deixar de assumir a responsabilidade de seus atos ou de subordinados que agirem em cumprimento de suas ordens;
36. Dar conhecimento, por qualquer modo, de ocorrências de serviço a quem não tenha atribuições para nelas intervir, sem autorização do Superior Hierárquico;
37. Fornecer notícia à imprensa ou divulgar, por qualquer meio, dado sobre ocorrência que atender ou documento de que tiver conhecimento, sem autorização da Presidencia.
38. Omitir informações ou documentos que sejam indispensáveis para a apuração de fatos;

CAPÍTULO VI

CONFLITO DE INTERESSES

Aos Conselheiros, Diretores, Empregados, Estagiários, Jovens Aprendizizes, Terceirizados, Prestadores de Serviços e demais “Stakeholders”, é vedado:

- a) envolver-se em qualquer atividade que seja de interesse conflitante com os negócios da NITTRANS;
- b) prestar assistência técnica ou consultoria de qualquer espécie a fornecedores, clientes e prestadores de serviços atuais da NITTRANS ou àqueles que estejam em processo de ingresso no cadastro ou, ainda, àqueles que estejam participando de licitações;
- c) envolver-se em quaisquer atividades que conflitem com o horário de trabalho.

Configura conflito de interesses após o exercício de cargo ou emprego:

- a) prestar informações relacionadas a NITTRANS sem autorização expressa da Alta

Administração e do Conselho de Administração;

- b) no período de 3 (três) meses, contado da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria, salvo quando expressamente autorizados, conforme o caso, pela Comissão de Ética:
1. 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;
 2. Aceitar cargo de administrador ou conselheiro ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica que desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo ou emprego ocupado;
 3. Celebrar com órgãos ou entidade do poder executivo municipal contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares, vinculados, ainda que indiretamente, ao órgão ou entidade em que tenha ocupado o cargo ou emprego;
 4. 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.

CAPÍTULO VII

COMBATE À FRAUDE E À CORRUPÇÃO

Fraude, para os efeitos deste Código, é compreendida como qualquer conduta ativa ou omissiva, dolosamente praticada, com o propósito de enganar, manipular ou prejudicar outrem, resultando em potencial ou efetiva perda para a parte lesada e/ou em obtenção de vantagem indevida — de natureza patrimonial ou não — em benefício próprio ou de terceiros. Tal prática também se configura mediante a apresentação de informações falsas ou a omissão de dados relevantes, com o intuito de induzir terceiros a erro.

Corrupção, nos termos deste Código, abrange toda e qualquer conduta — direta ou indireta — que envolva autorizar, oferecer, prometer, solicitar, aceitar, entregar ou receber vantagem indevida, de ordem econômica ou não, envolvendo agentes públicos ou

privados, pessoas físicas ou jurídicas, com o objetivo de influenciar, facilitar, recompensar ou omitir ação ou decisão, em desconformidade com os princípios da legalidade, da moralidade e da integridade institucional.

É exigido dos agentes públicos:

- a) Não insinuar, solicitar, aceitar ou receber suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.
- b) Rejeitar e denunciar situações de fraude e corrupção, sob qualquer forma, direta ou indireta, ativa ou passiva, que envolva ou não valores monetários.
- c) Não insinuar, prometer, oferecer ou pagar suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.

Aos Conselheiros, Diretores, Empregados, Estagiários, Jovens Aprendizizes, Terceirizados, Prestadores de Serviços e demais *Stakeholders*, é vedado:

- a) a prática de manipulação, falsificação ou alteração de registros ou documentos, de modo a modificar os registros de ativos, passivos e resultados que podem implicar em ganhos diretos ou indiretos para o agente ou a terceiros beneficiários, caracterizando assim ato de fraude ou corrupção;
- b) Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- c) Comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos na Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção);
- d) Comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- e) No tocante a licitações e contratos:
 - 1. Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
 - 2. Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório

- público;
3. Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
 4. Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
 5. Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
 6. Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou
 7. Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;
- f) Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

CAPÍTULO VIII

IDONEIDADE MORAL E A CONDUTA ILIBADA

São fatos e atitudes que afetam a averiguação de idoneidade moral e de conduta ilibada:

1. Habitualidade em descumprir obrigações legítimas;
2. Exibição em público com pessoas comprovadamente integrantes de organizações ou associações criminosas ou terroristas;
3. Prática de ato que comprometa a atividade de inteligência empresarial;
4. Estar nas dependências da empresa em estado de embriaguez ou sob efeito de drogas lícitas ou ilícitas, exceto comprovada prescrição médica;
5. Condenação por Prática de ato tipificado como infração penal;

6. Habitualidade na prática de transgressões disciplinares administrativas, devidamente apuradas em processo administrativo;
7. Apoio, ainda que meramente moral, participação ou filiação como membro, sócio ou dirigente, em entidade ou organização cujo funcionamento seja legalmente proibido ou contrário às disposições da Constituição Federal e ao Estado Democrático de Direito;
8. Veiculação de discurso preconceituoso, misógino, de ódio ou xenofóbico por qualquer meio;
9. Demissão de cargo público e destituição de cargo em comissão, no exercício da função pública em órgão da administração direta e indireta, nas esferas federal, estadual, distrital e municipal, mesmo que com base em legislação especial;
10. Demissão por justa causa nos termos da legislação trabalhista;
11. Prática habitual de jogo proibido dentro das instalações da NITTRANS;
12. Existência de sanção de suspensão por mais de 15 dias assentada em registro funcional, em decorrência do devido processo administrativo disciplinar;
13. Declaração falsa ou omissão de registro relevante ao exercício da função;
14. A qualquer tempo, divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas, tipificando crime;
15. Existência de vínculo de qualquer forma com serviço de inteligência de Estado estrangeiro, ainda que por interposta pessoa, natural ou jurídica, ou ente despersonalizado;
16. Outras condutas que revelem a falta de idoneidade moral ou social, ainda que não consideradas ilícitas, desde que incompatíveis com a natureza da função dos cargos;
17. Ter sido, administrativamente, responsabilizado sem possibilidade de recurso, por Tribunal de Contas em quaisquer esferas, pela prática de ato que tenha gerado dano ao erário ou a patrimônio público;
18. A condenação pela prática de atos tipificados na Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) constará como impeditivo para contratação de empregados públicos na NITTRANS, no que couber.

DUE DILIGENCE

A verificação da idoneidade moral e da conduta irrepreensível, como requisitos para o exercício de cargos em comissão e funções de confiança, será conduzida pelo Departamento de Recursos Humanos, mediante a análise da seguinte documentação:

1. Declaração de antecedentes firmada pelo indicado, atestando a inexistência de condenações ou de processos criminais em curso, bem como informando a eventual participação, atual ou pretérita (à época dos fatos), como controlador ou administrador de pessoa jurídica envolvida em tais processos.
2. A declaração deverá também contemplar a existência de demandas judiciais ou administrativas em tramitação, cuja natureza ou objeto possam guardar relação de pertinência com as atribuições do cargo ou função a ser assumida.
 1. Certidões de regularidade declaratória Cíveis e Criminais do 1º, 2º, 3º e 4º Ofícios de Registros na Comarca da Capital do Rio de Janeiro; <https://www3.tjrj.jus.br/CJE/>
 2. Certidão negativa emitida pela Justiça Federal; [Certidão Unificada da Justiça Federal](#)
 3. Certidão negativa inabilitado para função pública emitida pelo Tribunal de Contas da União; <https://portal.tcu.gov.br/carta-de-servicos/certidoes/certidao-negativa-de-processos-no-ambito-do-tcu>
 4. Declaração de antecedentes Criminais da Polícia Federal (PF); <https://servicos.pf.gov.br/epol-sinic-publico/>
 5. Certidão de Nada Consta do Ministério Público Federal (MPF); <https://aplicativos.mpf.mp.br/ouvidoria/app/cidadao/certidao>
 6. Certidões da Controladoria-Geral da União - CGU: <https://certidoes.cgu.gov.br/>
 - a. Certidão negativa correcional (ePAD e CGU-PAD);
 - b. Certidão negativa correcional (CGU-PJ, CEIS, CNEP e CEPIM); e,
 - c. Cadastro de Expulsões da Administração Federal - CEAF.
 7. Certidão negativa de processos Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro: <https://www.tcerj.tc.br/portalnovo/pagina/emissao-de-certidao-de-processos>
 8. Certidão quanto à existência de procedimentos no MPRJ

<https://www.mprj.mp.br/servicos/requerimento-de-certidao>

CAPÍTULO IX

CONDUTAS DA NITTRANS

1. Tratar com respeito e dignidade todos os empregados de carreira, extraquadros, e estagiários e terceirizados que prestem serviços em suas dependências;
2. Facilitar o acesso à pessoa portadora de necessidades especiais aos meios e instrumentos de trabalho oferecendo condições adequadas para o desenvolvimento de suas atividades;
3. Promover a proteção à maternidade e à mulher lactante;
4. Não admitir atos discriminatórios de qualquer natureza e em qualquer esfera;
5. Promover workshops e oficinas com a participação dos gestores e empregados na elaboração do Planejamento Estratégico com manifestação de ideias que contribuam coma melhoria técnica empresarial da Empresa;
6. Garantir o acesso dos empregados às suas pastas funcionais;
7. Não admitir qualquer forma de assédio e violência física, sexual, moral ou psicológica, denunciando os infratores;
8. Valorizar o aprimoramento intelectual dos empregados, oferecendo-lhes a oportunidade de participação em cursos e seminários ligados à missão empresarial;
9. Dar conhecimento deste Código de Ética, Conduta e Integridade a todos empregados, estagiários, terceirizados e contratados;
10. Assegurar o anonimato dos denunciantes, impedindo qualquer espécie de retaliação;
11. Reconhecer o direito de livre associação de seus empregados nas entidades e associações representativas de classes, respeitando sua participação sem praticar qualquer tipo de discriminação e/ou retaliação aos empregados;
12. Adotar mecanismos que visem selecionar e contratar empresas de caráter idôneo, que adotem práticas de responsabilidde sócio ambiental, baseando-se em critérios legais e

- técnicos, exigindo qualidade e perfil ético em suas práticas;
13. Não se relacionar com empresas que se utilizem de exploração de mão de obra infantil e/ou reduzida a qualidade análoga a escravo;
 14. Apoiar as ações socioambientais voltadas para o exercício da cidadania e para o desenvolvimento local, regional e nacional, em especial aquelas direcionadas para a melhoria das condições de vida das comunidades onde desenvolve suas atividades;
 15. Fornecer serviços de qualidade buscando sempre a melhoria no atendimento eficaz e transparente visando a satisfação de seus clientes dentro de padrões éticos, sem quaisquer favorecimentos ou discriminações;
 16. Manter relação de compromisso com a imprensa, observando a veracidade das informações prestadas;
 17. Assegurar a satisfação dos acionistas, clientes, funcionários e sociedade, através do compromisso com a responsabilidades de sustentabilidade econômica, social, ambiental e de governança, reconhecendo a gestão ambiental como prioritária nos seus processos decisórios;
 18. Cumprir e fazer cumprir a legislação ambiental como o objetivo de minimizar impactos ambientais, promover a melhoria contínua do desempenho ambiental através da redução dos resíduos e da otimização do uso de recursos naturais e da promoção do senso de responsabilidade individual com relação ao meio ambiente;
 19. Adotar as medidas necessárias para as aquisições das devidas licenças ambientais;
 20. Incentivar ações educativas de cunho socioambiental e, em especial, para a educação no trânsito.

CAPÍTULO X

DAS SANÇÕES

Em caso de desvios éticos ou na prática de condutas vedadas, após o devido processo legal instaurado pela Presidência e conduzido pela Divisão de Processos Sancionatórios, observando-se as disposições do Instrumento Normativo – Gerir Procedimentos

Disciplinares, a confidencialidade das informações corporativas, a proteção a dados pessoais e os Princípios da Razoabilidade, Proporcionalidade e Imediatidade, poderão ser aplicáveis as seguintes sanções de natureza disciplinar:

- a. **Advertência;**
- b. **Suspensão;**
- c. **Demissão/exoneração.**

Na aplicação das penalidades, a Empresa observará o Princípio da Proporcionalidade, a natureza e a gravidade da falta cometida, os danos que dela advierem para o serviço, as circunstâncias atenuantes e agravantes e os antecedentes funcionais.

a) ADVERTÊNCIA:

A advertência será aplicada por escrito nos casos que não justifique imposição de penalidade mais grave.

As infrações constantes dos seguintes itens serão punidas com **advertência**:

- 8, 14 e 26 do CAPÍTULO V.1
- 1, 4, 12, 13, 31 e 34 do CAPÍTULO V.2

Não constando nenhuma penalidade aplicada e devidamente válida, registrada nos assentos funcionais do empregado, a penalidade de advertência será convertida em celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, consoante Instrução Normativa nº 04/2020, da Corregedoria Geral da União.

O TAC somente será celebrado quando o investigado não tiver registro vigente de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais, não tiver firmado TAC nos últimos dois anos; e tenha ressarcido, ou se comprometido a ressarcir, eventual dano causado à Administração Pública.

b) SUSPENÇÃO:

A suspensão será aplicada em caso de reincidência, por 03 vezes pelo mesmo motivo de forma consecutiva, das faltas punidas com advertência, ou logo após o cometimento de uma falta que não justifique a aplicação de advertência ou demissão, não podendo exceder 30 (trinta) dias corridos.

Serão punidas com **suspensão** as infrações constantes dos itens:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27 e 28 do CAPÍTULO V.1, e
- 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 37 e 38 do CAPÍTULO V.2;

I. PERÍODO DA SUSPENSÃO

A suspensão será de 06 (seis) a 15 (quinze) dias para as infrações elencadas nos seguintes itens:

- 4, 5, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 19, 21 e 25 do CAPÍTULO V.1; e
- 2, 3, 5, 7, 8, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 26, 29, 33, 35, 36, 37 e 38 do CAPÍTULO V.2

A suspensão será de 16 (dezesesseis) a 29 (vinte e nove) dias para as infrações elencadas nos seguintes itens:

- 1, 2, 6, 11, 12, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 27 e 28 do CAPÍTULO V.1
- 6, 9, 10, 11, 14, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 30 e 32 do CAPÍTULO V.2

c) DEMISSÃO/EXONERAÇÃO

A **demissão ou exoneração** será aplicada nas infrações elencadas no CAPÍTULO VII e nos seguintes casos:

1. Ato de improbidade;
2. Desídia no desempenho das respectivas funções;
3. Prática constante de jogos de azar;

4. Violação de segredo da empresa;
5. Embriaguez em serviço ou de forma habitual;
6. Ato de improbidade;
7. Abandono de emprego por período superior a 30 dias;
8. Negociação habitual por conta própria ou de terceiros, sem a devida autorização do empregador, especialmente quando configurar concorrência à empresa ou prejudicar o desempenho das atividades laborais;
9. Condenação criminal do empregado com sentença transitada em julgado, nos casos em que não haja suspensão da execução da pena e o cumprimento da sanção impeça o comparecimento regular ao trabalho;
10. Insuficiência de desempenho, desde que devidamente comprovada por critérios objetivos;
11. **Ato de indisciplina ou de insubordinação**, assim entendidos:
 - **Indisciplina:** desobediência a normas internas, regulamentos, circulares ou diretrizes institucionais;
 - **Insubordinação:** recusa ou descumprimento de ordens diretas e legítimas emanadas da chefia imediata;
12. **Mal procedimento ou incontinência de conduta**, conforme segue:
 - **Mal procedimento:** prática de ações que configurem desrespeito às regras do contrato de trabalho ou às normas internas da organização;
 - **Incontinência de conduta:** comportamentos que revelam desvio moral associado à sexualidade, como atos obscenos, manifestações libidinosas, assédio sexual, entre outros;
13. **Ato lesivo à honra ou à boa fama**, caracterizado por imputação falsa, dolosa e infundada de fato definido como crime a outrem, ou por agressões físicas praticadas no ambiente de trabalho contra qualquer pessoa, salvo em legítima defesa, própria ou de terceiros;
14. **Prática de crime contra a administração pública;**

15. Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas.

A aplicação de demissão por justa causa, somente ocorrerá mediante motivação suficiente e adequada do ato de dispensa, razão pela qual o contrato de trabalho somente poderá ser declarado rompido por força de ato administrativo motivado, com justificação relevante, ressalvados os casos dos ocupantes de cargos em comissão, os quais são de livre nomeação e exoneração.

Poderão ser consideradas como circunstâncias **agravantes** da transgressão disciplinar e, conseqüentemente, agravar a penalidade a ser aplicada:

- Reincidência
- Conluio de 2 ou mais empregados.
- Abuso de autoridade hierárquica ou funcional.

Poderão ser consideradas como circunstâncias **atenuantes** da transgressão disciplinar e, conseqüentemente, atenuar a penalidade a ser aplicada:

- Bons antecedentes funcionais.
- Arrependimento posterior.

CAPÍTULO XI CANAIS DE DENÚNCIA E ESCLARECIMENTOS

O principal canal interno para o recebimento de denúncia sobre a prática de condutas que infrinjam o presente Código de Ética, Conduta e Integridade é a Governança NITTRANS por meio do email institucional (droliveira@nittrans.niteroi.gov.br).

Importante ressaltar que com base no art. 10, §7º da Lei federal nº 13.460, regulamentada pelo Decreto federal nº 10.890, de 09 de dezembro de 2021 , **TODO DENUNCIANTE TERÁ SUA IDENTIDADE PRESERVADA**, desde o recebimento da denúncia, que deverá ser mantida com restrição de acesso pelo prazo de que trata o art. 31, §1º, I, da Lei 12.527, de 18 de novembro de 2011, ou seja, 100 (cem anos).

Não obstante, possíveis denúncias também poderão ser realizadas, sem prejuízo, através da plataforma Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br/>), que pode ser feita identificável ou sigilosa - garantindo o anonimato e a proteção de dados pessoais com base nas Leis federais nº 12.527, de 2011, (Lei de Acesso à Informação), nº 13.460, de 2017, (Código de Defesa dos Usuários de Serviços Públicos) e nº 13.709, de 2018, (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) que confluem para a proteção de informações de titulares de dados, dentre eles os usuários que apresentam denúncias às Ouvidorias.

ESCLARECIMENTOS, DÚVIDAS E ORIENTAÇÕES

Esclarecimentos, dúvidas e orientações poderão ser tratados pela Coordenadoria de Governança ou pela Divisão de Transparência e Ouvidoria.

O acesso aos referidos setores poderá ser efetuado presencialmente ou através dos seguintes canais:

1. Divisão de Transparência e Ouvidoria - E-mail: denise.funchal@nittrans.niteroi.rj.gov.br
2. Coordenadoria de Governança - E-mail: droliveira@nittrans.niteroi.rj.gov.br
3. Serviço de Atendimento ao Cidadão – Telefone: (21) 98099-0692 (Seg-Sex: 09h às 17h)

CAPÍTULO XII ATUALIZAÇÃO E APLICAÇÃO

À Coordenadoria de Governança cabem as seguintes atribuições:

- a) Estabelecer mecanismos de aplicação, monitoramento, avaliação e atualização deste Código;
- b) Promover a divulgação do Código, inclusive por meio de treinamentos e campanhas;
- c) Recomendar, quando julgar necessário, a realização de providências administrativas para verificar o cumprimento das disposições deste Código;

CAPÍTULO XIII

TREINAMENTO

Conforme o inciso VI do art. 9º da Lei federal nº 13.303/2016 deverá ser elaborado treinamento periódico, no mínimo anual, sobre Código de Ética, Conduta e Integridade, a conselheiros, diretores, empregados, estagiários e jovens aprendizes.

CAPÍTULO XIV

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

O presente Código de Conduta e Integridade é um compromisso da NITTRANS com a sociedade em geral e seus colaboradores.

Este Código não afasta nem exclui os regramentos estabelecidos nos seguintes instrumentos normativos, dentre outros:

1. Decreto Municipal nº 14.293/2022 (Código de Ética e Integridade do Agente Público Municipal)
2. Lei Federal nº 8.429/1992 (Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências);
3. Lei nº 14.230/2021 (Altera a Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, que dispõe sobre improbidade administrativa);
4. Lei Federal nº 14.133/2021 (Institui normas gerais de licitação e contratação para as administrações públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios);
5. Decreto Lei nº 2.848/1940 – (Código Penal Brasileiro);
6. Resoluções da Comissão de Ética Pública;
7. Lei Federal nº 12.813/2013 (Lei de Conflito de Interesses);
8. Decreto Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas);
9. Lei Federal nº 13.303/2016; (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);

10. Lei Federal nº 12.846/2013; (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);
11. Lei Federal nº 14.457/2022; (Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011);
12. Instrução Normativa nº 04, de 12 de fevereiro de 2020 da CGU;
13. Lei Federal nº 6.404/1976; (Dispõe sobre Sociedades por Ações – Lei das S/A);
14. Lei Federal nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD);

CAPÍTULO XV

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aprovação da versão e das atualizações do presente Código de Ética, Conduta e Integridade são de competência da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração da NITTRANS.

Os casos omissos e excepcionais serão dirimidos pela Diretoria Executiva, cabendo recurso ao Conselho de Administração.

O presente Código de Ética, Conduta e Integridade possui vigência por prazo indeterminado.

O Código de Ética, Conduta e Integridade será atualizado a cada biênio ou em caso de alteração normativa que exija sua devida adequação.

Revogam-se as disposições contrárias porventura existentes em normativos internos da NITTRANS.