

Política de Integridade - Compliance, Ética, Combate à Corrupção, ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual

1. Objetivo

Nossa Política de Integridade – Compliance, Ética, Combate à Corrupção, ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual (“Política de Integridade”), ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual tem como objetivo assegurar que os colaboradores próprios e prestadores de serviços da Engepar observem os requisitos da legislação acerca destes temas, a fim de servir como ferramenta de prevenção. Também tem por objeto esclarecer o que são práticas de corrupção e assédio moral e sexual, bem como criar canais de denúncia para as devidas apurações, ficando todos orientados para cooperar com eventuais investigações e fiscalizações realizadas por órgãos públicos, auditores internos e auditores externos independentes

2. Fundamento Legal e Compromisso Institucional

A presente Política de Integridade fundamenta-se na:

- Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), e Decreto regulamentador nº 11.129/2022;
- Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa);
- Lei Estadual de MS nº 6.134/2023, e Decreto regulamentador nº 12.304/2024;
- Código Penal Brasileiro;
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- Demais legislações aplicáveis.

A alta Administração declara apoio irrestrito ao Programa de Integridade da Companhia, comprometendo-se com a promoção da ética, transparência, legalidade e responsabilidade social em todas as suas atividades.

3. Abrangência

Colaboradores e terceiros, sejam pessoas físicas ou jurídicas, com ou sem fins lucrativos, tais como, mas não limitados a associações, fornecedores, subcontratados, despachantes, consultores, prestadores de serviços, entre outros, têm a obrigação de assimilar, aceitar e executar as diretrizes desta Política de Integridade.

4. Combate à Corrupção

4.1. Algumas definições

- **Corrupção**

Corrupção é o ato ou efeito de se corromper, oferecer algo para obter vantagem em negociata onde se favorece uma pessoa e se prejudica outra. Em termos legais, a corrupção pode ser definida grosso modo como oferecer algo com a finalidade de obter uma vantagem indevida.

- **Vantagem Indevida**

É toda a oferta de algo que é feita a agente público a qual este não faz jus em razão da função pública que está exercendo, tais como: dinheiro, diversão, sexo, viagens, presentes e doações.

- **Agente Público**

Agente público é toda pessoa física que presta serviços ao Estado e às pessoas jurídicas da Administração Pública Indireta.

Existem quatro categorias de agentes públicos:

- a) Agentes Políticos;
- b) Servidores Públicos;
- c) Militares; e
- d) Particulares em colaboração com o Poder Público.

- **Pagamentos Facilitadores**

Pagamento facilitador, acelerador ou agilizador significa qualquer pagamento pequeno ou nominal feito a uma autoridade pública, tipicamente para acelerar e/ou garantir o desempenho de uma ação pública rotineira.

4.2. O que está proibido fazer

a) De forma em geral, é proibido:

- Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada.
- Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos.
- Utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.

b) No tocante a licitações e contratos, está expressamente vedado:

- Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público.
- Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público.
- Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo.
- Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente.
- Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo.
- 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.
- Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.
- 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.

4.3. Enriquecimento ilícito

Também são vedados os atos abaixo, que importem enriquecimento ilícito ao auferir qualquer tipo de vantagem patrimonial indevida em razão do exercício de cargo, mandato, função, emprego ou atividade, notadamente:

- Receber, para si ou para outrem, dinheiro, bem móvel ou imóvel, ou qualquer outra vantagem econômica, direta ou indireta, a título de comissão, percentagem, gratificação ou presente de quem tenha interesse, direto ou indireto, que possa ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições do agente público.
- Perceber vantagem econômica, direta ou indireta, para facilitar a aquisição, permuta ou locação de bem móvel ou imóvel, ou a contratação de serviços de Agentes Públicos por preço superior ao valor de mercado.
- Perceber vantagem econômica, direta ou indireta, para facilitar a alienação, permuta ou locação de bem público ou o fornecimento de serviço por ente estatal por preço inferior ao valor de mercado.
- Utilizar, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou à disposição de quaisquer Agentes Públicos, bem como o trabalho de servidores públicos, empregados ou terceiros contratados por essas entidades.
- Receber vantagem econômica de qualquer natureza, direta ou indireta, para tolerar a exploração ou a prática de jogos de azar, de lenocínio, de narcotráfico, de contrabando, de usura ou de qualquer outra atividade ilícita, ou aceitar promessa de tal vantagem.
- Receber vantagem econômica de qualquer natureza, direta ou indireta, para fazer declaração falsa sobre medição ou avaliação em obras públicas ou qualquer outro serviço, ou sobre quantidade, peso, medida, qualidade ou característica de mercadorias ou bens fornecidos a quaisquer Agentes Públicos.
- Oferecer emprego, comissão ou exercer atividade de consultoria ou assessoramento para pessoa física ou jurídica que tenha interesse suscetível de ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições do agente público, durante a atividade.
- Perceber vantagem econômica para intermediar a liberação ou aplicação de verba pública de qualquer natureza.
- Receber vantagem econômica de qualquer natureza, direta ou indiretamente, para omitir ato de ofício, providência ou declaração a que esteja obrigado.
- Incorporar, por qualquer forma, ao seu patrimônio bens, rendas, verbas ou valores integrantes do acervo patrimonial de Agentes Públicos.
- Usar, em proveito próprio, bens, rendas, verbas ou valores integrantes do acervo patrimonial de Agentes Públicos.

4.4. Orientações, regras e procedimentos

Neste tópico observaremos exemplos do nosso dia a dia que podem não ser tão claros como aqueles contidos no tópico anterior ("O que está proibido fazer"). Por óbvio que é impossível prever em uma Política todas as circunstâncias do nosso negócio, do nosso dia a dia. Não obstante, acreditamos que as orientações aqui contidas devem oferecer respaldo para lidar com a maioria das questões com que você possa vir a se confrontar.

Lembramos sempre que em caso de dúvida seu líder deve ser consultado antes de qualquer procedimento.

- **Questões inerentes a todos os negócios**

Quando eventualmente houver o pagamento de refeições ou brindes, especialmente para agentes públicos, deve-se proceder de modo que isso não enseje e não tenha o intuito de receber uma vantagem indevida ou influenciar indevidamente o agente.

Devemos lembrar que os valores incorridos devem ser razoáveis, de pequena monta, além de apropriados, e moralmente aceitos pela sociedade, não sendo permitido, por exemplo, o pagamento das despesas e/ou reuniões em casas de má-fama.

Também não é recomendável que estes pequenos mimos tenham como destinatário frequente uma mesma pessoa.

Os presentes, brindes e refeições nunca poderão ser substituídos por dinheiro ao destinatário.

É expressamente proibido o uso de pagamentos de facilitadores, com objetivo de acelerar e/ou garantir o desempenho de uma ação pública rotineira.

- **Brindes, presentes e viagens**

É expressamente proibido oferecer presentes ou gratificações a funcionários públicos, com exceção de itens promocionais e de pequeno valor, como: canetas, canecas, camisetas, calendários etc.

- **Refeições**

Poderá ser oferecida refeição a terceiros, inclusive em eventos comemorativos ou institucionais, desde que tal prática não tenha por finalidade obter vantagem indevida, influenciar decisões ou comprometer a independência e imparcialidade de qualquer pessoa.

O oferecimento deverá ser eventual, o valor não poderá ser de grande monta e deverá ocorrer em local apropriado, em ambiente familiar.

- **Doações para Caridade**

Está expressamente proibido o pagamento de contribuições e doações **em troca de favores** com qualquer pessoa física ou jurídica, agente público ou não, mesmo que o favorecido seja uma instituição beneficente genuína.

Contribuições e Doações devem ser previamente documentadas, aprovadas e realizadas apenas por razões filantrópicas legítimas, como para servir os interesses humanitários e de apoio às instituições culturais, esportivas ou educacionais.

As doações, quando realizadas, devem ser à Instituição de caridade registrada nos termos da legislação aplicável, e nunca à pessoa física responsável pela Instituição, mediante comprovante de recebimento da contribuição/doação.

- **Doações políticas**

Todas as contribuições ou doações para partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos devem ser submetidas à aprovação prévia dos sócios e seguir rigorosamente as determinações legais vigentes à época.

4.5. Retaliação

Nenhum Colaborador (Próprio ou Terceiro) será retaliado ou penalizado devido a atraso ou perda de negócios resultantes de sua recusa em pagar ou receber Propina.

4.6. Denúncias

É responsabilidade de todos comunicarem qualquer violação ou suspeita de violação aos requisitos das leis Anticorrupção, conforme expresso na presente Política de Integridade.

As comunicações poderão ser enviadas para o e-mail comunicacao@engepar.com ou depositadas nas caixas de sugestões espalhadas pela sede da empresa e nos canteiros de obras.

O relato poderá ser anônimo ou identificado e não será tolerada retaliação de qualquer natureza contra os colaboradores que de boa-fé comuniquem as transgressões, sob pena de ocorrência de ações disciplinares.

As denúncias serão apuradas e as partes envolvidas, caso reste comprovado que tenham transgredido a presente Política de Integridade, receberão punições disciplinares, inclusive desligamento por justa causa.

As denúncias serão analisadas pelo Comitê Gestor e serão registradas e analisadas no prazo de até 60 dias, podendo ser prorrogado justificativamente, com garantia de confidencialidade.

É vedada qualquer forma de retaliação contra denunciante de boa-fé.

5. Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual

5.1. Do Assédio Moral

O assédio moral é conceituado como toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

5.1.1. Como Ocorre

Do superior para o trabalhador; do trabalhador para o superior; entre os colegas de trabalho.

- Exemplos
 - a) Criticar constantemente o trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada;
 - b) Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir o assediado ao erro;
 - c) Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência;
 - d) Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
 - e) Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não a cumprimentar;
 - f) Isolar fisicamente a pessoa do ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe;
 - g) Espalhar boatos sobre a pessoa;
 - h) Realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional;
 - i) Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe;

- j) Desconsiderar ou ironizar as opiniões do assediado;
- k) Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos);
- l) Falar com a pessoa aos gritos;
- m) Ameaçar com violência física.

5.2. Do Assédio Sexual

O assédio sexual acontece sempre que houver uma manifestação sexual ou sensual não consentida pela pessoa a quem essa manifestação se destina, que gere constrangimento, intimidação, ambiente hostil ou condicionamento de vantagens profissionais.

Ainda que consentida, as manifestações sexuais ou sensuais não são consideradas próprias ao ambiente de trabalho.

5.2.1 Essa atitude Pode

- Ser clara ou sutil;
- Ser falada ou apenas insinuada;
- Ser escrita ou explicitada em gestos;
- Vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.
- Ser expressa com atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às orientações sexuais das pessoas, fotos pornográficas ou de nudez, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários sobre o outro.

5.3. O Que fazer se você for vítima de assédio moral ou sexual?

- Anotar as situações de assédio e discriminação, com detalhe;
- Guardar documentos físicos (bilhetes e anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagem);
- Evitar conversar a sós com o assediador;
- Comunicar a situação à empresa por meio do canal de denúncia, através do seguinte e-mail comunicacao@engepar.com.

5.4. Penalidades

Recebida a denúncia, o departamento de RH processará uma sindicância interna para análise do caso com apoio do departamento jurídico, e aplicará, se o caso, as sanções cabíveis, podendo ser advertência, suspensão ou desligamento por justo motivo. A empresa deverá sempre esclarecer à vítima que os fatos poderão ser por ela comunicados às autoridades criminais competentes, caso em que contará com suporte da empresa. A empresa deverá sempre garantir o anonimato da pessoa denunciante e do processo de sindicância.

Será assegurado:

- Direito ao contraditório;
- Confidencialidade;
- Proteção à vítima.
-

6. Comitê Gestor

6.1. Comitê responsável pela aplicação da presente Política de Integridade

- Diretor Técnico
- Gestor de Qualidade

- Gestora de RH e Departamento de Pessoal

6.2. Critérios para Nomeação de Membros do Comitê Gestor

A nomeação de membros do Comitê Gestor do Programa de Integridade e Compliance observará critérios técnicos, reputacionais e de idoneidade compatíveis com a relevância estratégica da função. Somente poderão ser indicados profissionais que:

- a) possuam reputação ilibada e histórico profissional compatível com os valores éticos da Empresa;
- b) não tenham sido condenados, por decisão transitada em julgado, por atos de corrupção, improbidade administrativa, fraude, crimes contra a administração pública, o sistema financeiro ou a ordem econômica;
- c) demonstrem conhecimento técnico em governança corporativa, gestão de riscos, controles internos ou conformidade regulatória;
- d) não se encontrem em situação de conflito de interesses que comprometa sua independência de atuação;
- e) assumam compromisso formal com a observância e o fortalecimento do Programa de Integridade.

A designação deverá assegurar independência funcional, acesso direto aos órgãos de administração e garantia de recursos adequados para o desempenho das atividades, vedada qualquer forma de interferência indevida, retaliação ou limitação injustificada de suas atribuições.

A manutenção no cargo ficará condicionada à observância contínua dos requisitos acima, bem como à avaliação periódica de desempenho e aderência às diretrizes do Programa de Integridade.

6.3. Responsabilidades do Comitê

- Assegurar a adequada gestão da Política de Integridade na Companhia;
- Garantir que haverá uma adequada comunicação da Política de Integridade a todos os colaboradores e parceiros relevantes da Companhia;
- Assegurar a efetividade e a continuidade da aplicação da Política de Integridade, bem como a disseminação dos padrões de integridade e conduta ética como parte da cultura da Companhia;
- Garantir que medidas disciplinares sejam tomadas quando forem identificadas falhas de conformidade;
- Prover a área de Integridade, Prevenção de Perdas com os recursos necessários para o exercício de suas atividades;
- Disseminar as diretrizes estabelecidas na Política de Integridade, esclarecendo eventuais dúvidas relativas aos seus conteúdos e aplicações;
- Garantir, de forma independente, o cumprimento da Política de Integridade por todas as áreas da Companhia;
- Promover a aderência da Companhia ao arcabouço legal, à regulamentação infralegal e às recomendações dos órgãos de supervisão;
- Apoiar as áreas da Companhia na observação de suas responsabilidades diretas, orientando e auxiliando na identificação dos riscos e na definição dos planos de ação para mitigá-los;
- Implementar a Política de Integridade e gerir a sua manutenção e melhoria contínua, considerando os pilares do Programa;
- Elaborar, anualmente, relatório contendo os resultados das atividades de Compliance;
- Promover programas de treinamento sobre assuntos relacionados à conformidade para todos os colaboradores da Companhia;

- Identificar eventuais situações que possam envolver conflitos de interesse e dirimi-las;
- Deliberar sobre os assuntos relacionados ao Programa de Integridade e analisar seus indicadores, propondo, quando necessário, ações e melhorias para a manutenção da conformidade na Companhia.

6.4. Autonomia e Garantias aos Responsáveis pela Política de Integridade

A Empresa assegura que os responsáveis pela implementação, fiscalização e monitoramento da Política de Integridade exercerão suas atribuições com independência técnica, autonomia funcional e plena liberdade de atuação, não estando sujeitos a interferências indevidas, pressões hierárquicas ou retaliações de qualquer natureza.

Os membros do Comitê Gestor terão autonomia para acessar e solicitar documentos, fazer entrevistas com empregados e terceiros. Fica garantido que nenhuma medida disciplinar, alteração contratual, prejuízo profissional, perseguição ou tratamento discriminatório será adotado em razão do regular exercício das funções relacionadas à Política de Integridade, inclusive no que se refere à apuração de denúncias, condução de investigações internas e recomendação de medidas corretivas.

A atuação desses responsáveis deverá observar os princípios da legalidade, imparcialidade, confidencialidade, boa-fé e proteção aos denunciantes, assegurando-se ambiente seguro para o exercício de suas atribuições, em conformidade com as melhores práticas de governança corporativa e compliance.

6.5. Conflito de Interesses

Considera-se conflito de interesses qualquer situação em que interesses pessoais possam influenciar decisões profissionais. É vedado:

- Contratar fornecedores com vínculo familiar direto sem comunicação formal;
- Manter relacionamento comercial com empresas pertencentes a colaboradores sem declaração prévia;
- Atuar em processos decisórios quando houver interesse pessoal direto ou indireto.
- Os conflitos deverão ser declarados formalmente ao Comitê Gestor.

6.6. Monitoramento e Melhoria

O Programa de Integridade será continuamente aprimorado com base nas atualizações legislativas.

6.7. Cláusulas contratuais

Sempre que possível, as seguintes cláusulas devem ser inseridas nos contratos celebrados pela empresa:

"Para a execução deste CONTRATO, as PARTES não poderão oferecer, dar ou se comprometer a dar a quem quer que seja, ou aceitar ou se comprometer a aceitar de quem quer que seja, tanto por conta própria quanto através de outrem, qualquer pagamento, doação, compensação, vantagens financeiras ou não financeiras ou benefícios de qualquer espécie que constituam prática ilegal ou de corrupção sob as leis de qualquer país, seja de forma direta ou indireta quanto ao objeto deste CONTRATO, ou de outra forma que não relacionada a este contrato, devendo garantir, ainda, que seus prepostos e colaboradores ajam da mesma forma."

"O CONTRATADO deverá promover, de forma contínua e sistemática, ações internas de orientação e conscientização junto aos seus empregados, com o objetivo de prevenir, coibir e erradicar práticas de assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho." "Compete-lhe, ainda, adotar mecanismos eficazes de fiscalização, apuração e responsabilização, aplicando as medidas disciplinares cabíveis em face de quaisquer condutas inadequadas, nos termos da legislação vigente e das normas internas aplicáveis."

"O CONTRATANTE poderá fiscalizar a cumprimento da Cláusula a qualquer tempo, por meio de auditoria no CONTRATADO, que deverá dar acesso aos dados, documentos e arquivos solicitados."

"O CONTRATADO declara e garante que tomou conhecimento da Política de Compliance, Integridade e Ética - Combate à Corrupção, ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do CONTRATANTE, e obriga-se a não praticar nenhum ato relacionado à execução do presente Contrato em desacordo com as normas, políticas e diretrizes previstas nos respectivos códigos de conduta."

"O descumprimento implicará na aplicação de multa no importe de 20% do valor do Contrato, além de poder ensejar a rescisão por justo motivo a critério do CONTRATANTE."

6.8. Due Diligence de Terceiros

A depender do volume do negócio, antes da contratação, renovação contratual ou estabelecimento de parceria com terceiros, a Companhia poderá realizar procedimento de *Due Diligence* de Integridade, com o objetivo de avaliar riscos legais, reputacionais e de conformidade associados à relação comercial.

A depender da análise de risco, a Companhia poderá:

- a) Exigir a assinatura de cláusula contratual anticorrupção específica;
- b) Prever direito de auditoria contratual;
- c) Estabelecer obrigações de treinamento e conformidade;
- d) Recusar ou rescindir a contratação caso sejam identificados riscos incompatíveis com os princípios da presente Política.

A realização da *Due Diligence* deverá observar critérios de proporcionalidade, razoabilidade e adequação ao porte, natureza e complexidade da contratação.

6.9. Avaliação periódica dos riscos de integridade

A Companhia realizará avaliações de riscos de integridade considerando sua área de atuação, contratos firmados com o Poder Público, fornecedores estratégicos, estrutura organizacional e ambiente regulatório aplicável.

A metodologia adotada não se baseia em calendário fixo e previamente determinado, mas em modelo orientado por eventos relevantes. Assim, sempre que houver a celebração de novo contrato de grande porte, a entrada de novo cliente estratégico, a expansão das atividades, alteração significativa na estrutura operacional ou qualquer mudança relevante no ambiente regulatório ou de riscos, poderá ser conduzida uma nova avaliação de riscos de integridade, corrupção, fraude e conflitos de interesses.

Esse modelo dinâmico permite que a revisão dos riscos ocorra de forma contínua, tempestiva e alinhada à realidade do negócio, assegurando que situações materialmente relevantes sejam analisadas no momento adequado e que medidas de mitigação sejam implementadas de maneira proporcional e eficaz.

7. Sanções

O colaborador ou o prestador de serviços que descumprir quaisquer das disposições previstas nesta Política de Integridade, bem como da legislação correspondente, estará sujeito às implicações contratuais, cíveis e penais, incluindo a demissão por justa causa ou a rescisão contratual por justo motivo.

A aplicação de sanções será conduzida de maneira isonômica, inclusive sendo aplicáveis a membros da alta administração e aos responsáveis pela implementação, supervisão e fiscalização de cumprimento de políticas e procedimentos, uma vez constatada sua ação ou omissão.

8. Membros da Alta Direção da Companhia

8.1. Critérios de Contratação de Membros da Alta Direção da Empresa

A nomeação de membros da alta direção observará critérios técnicos, reputacionais e de idoneidade compatíveis com a relevância estratégica da função. Somente poderão ser contratados profissionais que:

- a) possuam reputação ilibada e histórico profissional compatível com os valores éticos da Empresa;
- b) não tenham sido condenados, por decisão transitada em julgado, por atos de corrupção, improbidade administrativa, fraude, crimes contra a administração pública, o sistema financeiro ou a ordem econômica;
- c) assumam compromisso formal com a observância e o fortalecimento do Programa de Integridade.

8.2. Capacitação

Os membros do Comitê Gestor, diretores e administradores da Companhia deverão ser submetidos periodicamente a capacitação referente a presente Política de Integridade.

8.3. Controle de Revisão

Revisão	Data	Natureza da Alteração
00	19/11/2024	Documento novo
01	24/02/2026	- Inserção dos critérios formalizados para a escolha de membros da alta direção, que considerem aspectos de integridade. - Inserção da participação dos membros da Alta Direção e Comitê de Compliance, em ações de capacitação sobre a cultura de integridade. - Inserção das garantias expressas que possibilitam o responsável pela função da integridade realizar suas atribuições com autonomia e independência. - Inserção das orientações para que os colaboradores cooperem com eventuais investigações e fiscalizações realizadas por órgãos públicos ou auditores externos independentes. - Alteração do endereço de e-mail para comunicacao@engepar.com

Campo Grande/ M.S., 24 de fevereiro de 2026.