

**CELG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A. - CELG GT**  
**CNPJ/MF Nº 07.779.299/0001-73**  
**NIRE 52300010276**  
**COMPANHIA DE CAPITAL FECHADO**

**CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE**

**CAPÍTULO I**  
**FINALIDADE**

**Art. 1º** O Código de Conduta e Integridade da Celg Geração e Transmissão - CELG GT ("Sociedade"), elaborado em atendimento ao disposto no Art. 9º, § 1º, da Lei nº 13.303, de 30.06.2016, apresenta os seguintes objetivos:

I - fixar os procedimentos relativos à conduta dos profissionais vinculados direta ou indiretamente à Sociedade, objetivando possibilitar a existência de bom relacionamento da Sociedade com seu público interno e externo;

II - aperfeiçoar o discernimento dos profissionais e, conseqüentemente, contribuir para dirimir a subjetividade nas interpretações referentes aos princípios morais e éticos;

III - direcionar atos, comportamentos e atitudes para a preservação da ética e da integridade no serviço público;

IV - preservar a imagem e a reputação do agente público, cuja conduta esteja de acordo com as normas éticas estabelecidas neste Código de Conduta e Integridade;

V - minimizar a possibilidade de conflito entre o interesse privado e o dever funcional dos agentes públicos; e

VI - criar mecanismo de consulta, destinado a possibilitar o prévio e pronto esclarecimento de dúvidas quanto à conduta ética, bem como de denúncias sobre violações aos valores morais e à integridade.

**Parágrafo único.** As normas contidas neste Código de Conduta e Integridade não exauram todos os impasses que possam surgir e sequer abrangem todas as circunstâncias que necessitam de decisões éticas; sendo contemplados os princípios que representam as políticas e a forma de trabalho na Sociedade.

**Art. 2º** O Código de Conduta e Integridade da Sociedade deve ser aplicado a todos diretores, membros dos conselhos, integrantes do Comitê de Auditoria Estatutário e do Comitê de Elegibilidade, empregados, ocupantes de cargos comissionados, gerentes, prestadores de serviços, ocupantes de cargo eletivo e outros dirigentes da Sociedade.

**Parágrafo único.** Os clientes, fornecedores, funcionários de governos, entidades, comunidade e aos organismos legitimamente interessados nas atividades da Sociedade serão informados sobre este Código de Conduta e Integridade.



CERTIFICO O REGISTRO EM 24/07/2018 15:38 SOB Nº 20180622331.  
PROTOCOLO: 180622331 DE 24/07/2018. CÓDIGO DE VERIFICAÇÃO:  
11802947153. NIRE: 52300010276.  
CELG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A - CELG GT

Paula Nunes Lobo Veloso Rossi  
SECRETÁRIA-GERAL  
GOIÂNIA, 24/07/2018  
[www.portaldoempreendedorgoiano.go.gov.br](http://www.portaldoempreendedorgoiano.go.gov.br)

**Art. 3º** O Código de Conduta e Integridade será entregue a todas as pessoas referidas no *caput* do artigo anterior, bem como aos fornecedores e prestadores de serviços no momento da efetivação ou renovação de seus cadastros.

**Parágrafo único.** O Código de Conduta e Integridade também deverá compor os processos de contratação da Sociedade.

## CAPÍTULO II DIRETRIZES, PRINCÍPIOS E VALORES

**Art. 4º** A missão da Sociedade é prover soluções e serviços de energia elétrica de qualidade, mediante a satisfação de seus clientes, fornecedores, prestadores de serviços e colaboradores, sempre em observância à responsabilidade social.

**Art. 5º** A visão da Sociedade é ser uma empresa de excelência, que atenda ao mercado, em suas necessidades relacionadas à energia elétrica, infraestrutura e serviços correlatos, de forma a pulverizar e alcançar toda a população carente deste tipo de serviço.

**Art. 6º** São políticas da Sociedade:

I - qualidade: assegurar constantemente a excelência dos serviços prestados, fruto do trabalho seguro e competente de toda a equipe;

II - ambiental: utilizar os recursos naturais com a devida preservação do meio ambiente, propiciando o desenvolvimento sustentável, cumprindo a legislação vigente; além disso, planejar, projetar e desenvolver suas atividades, adotando medidas preventivas, mitigadoras, compensatórias e/ou eliminatórias nos impactos causados ao meio ambiente; e

III - saúde e segurança: atentar aos cuidados com o ambiente de trabalho, proporcionando condições saudáveis ao trabalhador, com base na legislação de Segurança e Medicina do Trabalho, nos regulamentos da Associação Brasileira de Normas Técnicas e nas Portarias do Ministério do Trabalho.

**Art. 7º** Os princípios da Sociedade são orientadores das decisões empreendidas por intermédio do seu corpo funcional em todos os âmbitos de sua atividade econômica, quais sejam:

I - proteger o interesse público, promover o bem comum e defender a dignidade da pessoa humana;

II - respeitar as diferenças individuais e, conseqüentemente, extinguir de qualquer forma a discriminação em função de nacionalidade, gênero, etnia, convicção política, classe social, crença religiosa, orientação sexual, capacidade física ou idade;

III - oferecer ao mercado de energia elétrica serviços confiáveis;

IV - reconhecer e valorizar os empregados que demonstrem comprometimento com as atividades da Sociedade;

V - assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança do pessoal próprio, prestadores de serviços, empreiteiros e de terceiros;

VI - desenvolver perante os fornecedores de serviços medidas garantidoras do cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e das condições de saúde, segurança e da aplicação de níveis salariais compatíveis com as médias do mercado;

VII - adotar as melhores práticas de Governança Corporativa atuando estritamente de acordo com a legislação pertinente e incorporando critérios de ordem socioambiental na gestão de negócios;

VIII - contemplar em seu Planejamento Estratégico a proteção ao meio ambiente, por meio de planos de ações visando a implementação de política ambiental, do desenvolvimento de campanhas de educação ambiental e do gerenciamento dos impactos ambientais;

IX - regular o relacionamento com fornecedores mediante critérios conhecidos de seleção e avaliação de desempenho e que contemplem aspectos, concernentes à proibição do trabalho infantil e ao estímulo para o desenvolvimento de ações sociais; e

X - adotar medidas para garantir a segurança das informações privativas da Sociedade, atinentes aos seus documentos, inclusive, dados cadastrais de colaboradores e de clientes.

**Art. 8º** A Sociedade está orientada pelos seguintes valores:

I - ética: ter uma conduta incorruptível e confiável em consonância com a legislação vigente e as diretrizes da Sociedade;

II - impessoalidade: ser imparcial nas decisões, ações e no uso dos recursos da Sociedade, de forma que o interesse público prevaleça ao interesse particular;

III - responsabilidade: ser responsável com a Sociedade, com os serviços prestados, com os empregados, administradores e parceiros da Sociedade;

IV - inovação: apresentar novas soluções que aprimorem a eficiência do trabalho de forma que a propagação do serviço de energia elétrica alcance mais pessoas;

V - competência: realizar as funções profissionais baseadas no conhecimento, nas habilidades e em atitudes assertivas;

VI - respeito: atuar de maneira íntegra, observando o respeito ao meio ambiente, à diversidade e à comunidade;

VII - integridade: executar os compromissos assumidos com probidade, honestidade e moralidade, permitindo evitar qualquer ato de corrupção e fraude; e

VIII - transparência: estabelecer de forma clara e objetiva os critérios que direcionam as decisões da Sociedade, de acordo com a lei vigente, por meio de uma comunicação ágil e acessível, respeitando o princípio da publicidade, mas, também, observando os limites do direito à confidencialidade.

### CAPÍTULO III REDE RELACIONAL

**Art. 9º** O Código de Conduta e Integridade da Sociedade direcionará as relações com todas as partes interessadas, representadas pelos diretores, membros dos conselhos, integrantes do Comitê de Auditoria Estatutário e do Comitê de Elegibilidade, empregados, ocupantes de cargo comissionado, gerentes, fornecedores, clientes, comunidade, governo e prestadores de serviços.

§ 1º Essas relações, internas ou externas, deverão ser pautadas na dignidade e no respeito às pessoas.

§ 2º São componentes da rede relacional da Sociedade:

I - governo: poderes executivo, legislativo e judiciário; órgãos reguladores e fiscalizadores, de defesa do consumidor e de proteção ao meio ambiente;

II - clientes: compradores de energia elétrica e serviços/produtos correlatos;

III - fornecedores: aqueles que atendem às necessidades da Sociedade com relação ao fornecimento de bens e serviços;

IV - público interno: empregados, gerentes, diretores e outros dirigentes da Sociedade, conselheiros, integrantes de órgãos estatutários, ocupantes de cargos comissionados, prestadores de serviços, estagiários;

V - comunidade: aqueles que se encontram sob a influência, direta ou indiretamente, das medidas praticadas pela Sociedade; e

VI - entidades: associações, conselhos, ordens, sindicatos.

### CAPÍTULO IV REGRAS DE CONDUTA

**Art. 10.** São normas de conduta da Sociedade:

I - obedecer às normas de saúde e segurança do trabalho, incorporando às atividades diárias o uso adequado dos equipamentos de proteção individuais e coletivos, executando as atividades somente em condição de presença de segurança;

II - almejar a melhoria contínua dos serviços prestados pelo atendimento de alto nível ao cliente, prestando-lhe informações exatas e objetivas;

III - agir com transparência e responsabilidade com todas as partes interessadas (colaboradores, clientes, fornecedores, comunidade e governo) ao divulgar informações relevantes sobre a Sociedade;

IV - permitir que as informações classificadas como confidenciais ou privilegiadas sejam divulgadas apenas pela direção da Sociedade;



CERTIFICO O REGISTRO EM 24/07/2018 15:38 SOB Nº 20180622331.  
PROTOCOLO: 180622331 DE 24/07/2018. CÓDIGO DE VERIFICAÇÃO:  
11802947153. NIRE: 52300010276.  
CELG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A - CELG GT

Paula Nunes Lobo Veloso Rossi  
SECRETÁRIA-GERAL  
GOIÂNIA, 24/07/2018  
[www.portaldoeempreendedorgoiano.go.gov.br](http://www.portaldoeempreendedorgoiano.go.gov.br)

V - fomentar o espírito de equipe no desenvolvimento das atividades setoriais, colaborando para o relacionamento pautado na cooperação, respeito e na valorização das diversidades, impedindo qualquer forma de discriminação em razão de raça, cor, aparência, religião e/ou idade;

VI - atuar na mitigação dos impactos e riscos ambientais atinentes às atividades da Sociedade, seja sob execução direta ou por intermédio de terceiros, e colaborar com o cumprimento das práticas ambientais;

VII - contribuir para o desenvolvimento de boas práticas de responsabilidade social e conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Código de Conduta e Integridade;

VIII - obedecer às normas internas da Sociedade, responsáveis pela execução das atividades fins e às normas organizacionais;

IX - utilizar os recursos disponibilizados pela Sociedade para o desempenho das funções de forma racional e eficiente, mediante a otimização da execução e a redução de custos, relacionados ao uso de equipamentos, materiais, serviços, telefones, veículos e outros bens;

X - relacionar com os fornecedores de forma transparente e estritamente profissional, assegurando a obediência aos termos dos contratos e atuando com imparcialidade nas fiscalizações para mensuração dos serviços prestados;

XI - empregar adequadamente os dados, os recursos e meios da informática, mantendo a confidencialidade das informações privativas da Sociedade, inclusive, dados cadastrais de colaboradores e clientes;

XII - usar os recursos de informática, concernentes à internet, intranet e correio eletrônico com responsabilidade, obedecendo aos procedimentos de segurança estabelecidos; e

XIII - permitir a contestação e/ou apelação às instâncias superiores, por todos os empregados, em relação às decisões tomadas pelas gerências imediatas que os afetem diretamente.

**Art. 11.** São condutas inaceitáveis pela Sociedade:

I - usar do cargo, função ou informações sobre os negócios e assuntos da Sociedade para influenciar atitudes que favoreçam a interesses próprios ou de terceiros;

II - exercer políticas partidárias dentro dos recintos da Sociedade;

III - empregar o investimento social da Sociedade ou seu patrimônio para apoio a partidos políticos ou campanhas;

IV - utilizar indevidamente os sistemas e canais de comunicação da Sociedade para uso pessoal, boatos, pornografia, propagandas ou para propósitos políticos;

V - comercializar produtos ou permitir a comercialização de produtos dentro da Sociedade, prejudicando o desempenho da função por parte do colaborador;

VI - aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, favores ou presentes que possam ser considerados como sendo "troca de favores" ou que possam facilitar negócios, beneficiar a terceiros ou a si próprio, de forma que seja imediatamente comunicado ao gerente imediato sobre qualquer presente recebido;

VII - assediar moral ou sexualmente o colaborador, criando um ambiente de trabalho hostil, intimidador ou ofensivo;

VIII - praticar violência de qualquer natureza, envolvendo ameaças, comportamentos ameaçadores, assédio, intimidação, roubos ou qualquer conduta similar;

IX - agredir, física ou moralmente, qualquer colaborador da Sociedade, em serviço ou, ainda quando fora dele, por motivo relacionado com o trabalho;

X - abuso de autoridade em qualquer hipótese;

XI - omitir ou ocultar fatos de seu conhecimento que transgrida a ética profissional;

XII - registrar o acesso e/ou saída de frequência de outro colaborador;

XIII - praticar jogos de azar dentro de qualquer recinto interno, ou mesmo externamente, quando identificado como colaborador da Sociedade;

XIV - portar arma nos locais de trabalho, salvo na condição de prestador de serviço na função de vigilante ou segurança;

XV - manifestar-se ou fazer declarações em nome da Sociedade ou mesmo realizar aquisições de cunho particular utilizando o número do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica da Sociedade para obter vantagens;

XVI - praticar usura em qualquer de suas formas;

XVII - usar qualquer substância tóxica ilegalmente comercializada;

XVIII - embriagar-se e/ou demonstrar, publicamente, conduta escandalosa nas dependências da Sociedade, externamente ou quando identificado como colaborador da Sociedade;

XIX - furtar, roubar, fraudar e desviar bens;

XX - negligenciar intencionalmente ou empregar erroneamente os procedimentos padrões que resultem em custo para a própria Sociedade;

XXI - obter ganho mediante mau uso de autoridade outorgada pela Sociedade aos empregados;

XXII - apoiar ou envolver-se com outra pessoa em atos tipificados como crime ou contravenção pela legislação vigente; e

XXIII - reter qualquer informação relacionada a fraudes na Sociedade, envolvendo fornecedores ou clientes.

**Parágrafo único.** Aplica-se na hipótese do Inciso VI, deste artigo, a disposição presente no Inciso II, do Parágrafo único, do Art. 9º, do Código de Conduta da Alta Administração Estadual, anexo ao Decreto nº 5.462, de 09.08.2001, publicado no Diário Oficial do Estado de Goiás, em 14.09.2001.

#### CAPÍTULO V NOMEAÇÃO DE COMISSIONADOS

**Art. 12.** A Sociedade adotará regras sobre a nomeação de comissionados, observados os dispositivos da legislação vigente, que deverão ser cumpridos pela Diretoria.

§ 1º O colaborador admitido pela Sociedade não poderá, em nenhuma hipótese, ser subordinado a cônjuge, parente na linha reta ascendente ou descendente ou colateral até o terceiro grau.

§ 2º A Sociedade está impedida de nomear para cargos em comissão, de confiança ou funções gratificadas, cônjuge, companheiro, parente em linha reta, colateral ou por afinidade até o terceiro grau da autoridade nomeante ou de empregado investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento na Sociedade.

§ 3º As pessoas exoneradas, decorrentes de desvios de conduta, improbidade administrativa ou de outro ato de dispensa, configurada a justa causa, não poderão, sob nenhuma circunstância, serem readmitidas pela Sociedade.

#### CAPÍTULO VI INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

**Art. 13.** As informações confidenciais, sob nenhuma hipótese, deverão ser reveladas por nenhum diretor, conselheiro, empregado, consultor, fornecedor e empregado de empresa contratada, salvo a ocorrência de determinação judicial.

**Art. 14.** Os dados que ainda não são de domínio público, ou que a Sociedade não tenha intenção de divulgar, ou aquelas que possam, de alguma forma, comprometer sua imagem, são consideradas informações confidenciais.

**Parágrafo único.** Serão, ainda, consideradas informações confidenciais aquelas relacionadas aos seguintes assuntos:

- I - informações de dados do Planejamento Estratégico da Sociedade;
- II - informações técnicas e financeiras que possam permitir a obtenção de vantagens indevidas em nome próprio ou de outrem;
- III - planejamento de compras, lista de fornecedores e preços;
- IV - aquisições de novos objetos;
- V - informações de clientes contidas nos cadastros da Sociedade; e
- VI - dados contidos nos sistemas informatizados da Sociedade e que exigem autenticação de usuário.



CERTIFICO O REGISTRO EM 24/07/2018 15:38 SOB Nº 20180622331.  
PROTOCOLO: 180622331 DE 24/07/2018. CÓDIGO DE VERIFICAÇÃO:  
11802947153. NIRE: 52300010276.  
CELG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A - CELG GT

Paula Nunes Lobo Veloso Rossi  
SECRETÁRIA-GERAL  
GOIÂNIA, 24/07/2018  
[www.portaldoeempreendedorgoiano.go.gov.br](http://www.portaldoeempreendedorgoiano.go.gov.br)

**Art. 15.** A Sociedade poderá disponibilizar dados sigilosos e confidenciais, desde que seja para atender dispositivos legais e/ou demandas judiciais, respeitando prazos e critérios estabelecidos nas legislações específicas, bem como, mediante anuência da Procuradoria Jurídica e autorização da Diretoria da Sociedade.

**Art. 16.** Algumas orientações específicas devem ser cumpridas pelos colaboradores da Sociedade, objetivando preservar o sigilo das informações, tais como:

I - os assuntos da Sociedade devem ser discutidos apenas nas suas instalações ou, na impossibilidade, em locais em que a recepção dos dados ocorra apenas pelos respectivos participantes;

II - evitar discutir assuntos confidenciais na presença de pessoas não autorizadas, inclusive familiares e amigos que, inadvertidamente, possam repassar estas informações para outras pessoas;

III - contatar com antecedência o setor jurídico da Sociedade em circunstâncias apropriadas, por questões de negócios, quando forem revelados dados sigilosos, para que seja preparado um acordo de confidencialidade;

IV - não utilizar informações confidenciais da Sociedade para obter ganhos pessoais de qualquer natureza;

V - não obter dados confidenciais de terceiros sem o devido respaldo legal, sob pena de colocar a Sociedade em situação de risco; e

VI - aceitar informações confidenciais de terceiros somente após consulta ao setor jurídico da Sociedade.

## CAPÍTULO VII CONFLITO DE INTERESSES

**Art. 17.** O conflito de interesses ocorre quando a pessoa, em decorrência da sua influência, independentemente de sua posição, permite que seus interesses particulares interfiram ou sobreponham aos interesses da Sociedade.

**Parágrafo único.** É vedado ao colaborador da Sociedade, visando evitar a ocorrência de conflito de interesses:

I - divulgar ou empregar informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas na Sociedade;

II - exercer, direta ou indiretamente, outra atividade que, em razão da sua natureza, seja incompatível com as atribuições da sua função na Sociedade;

III - ser proprietário, sócio ou manter qualquer outro tipo de relacionamento com concorrentes, clientes, fornecedores e parceiros que possam afetar a independência das decisões tomadas em nome da Sociedade;

IV - adotar medidas ou nutrir interesses que possam intervir de maneira indevida no desempenho de sua função ou atividade, em benefício próprio ou de terceiros, em detrimento dos interesses da Sociedade;



CERTIFICO O REGISTRO EM 24/07/2018 15:38 SOB Nº 20180622331.  
PROTOCOLO: 180622331 DE 24/07/2018. CÓDIGO DE VERIFICAÇÃO:  
11802947153. NIRE: 52300010276.  
CELG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A - CELG GT

Paula Nunes Lobo Veloso Rossi  
SECRETÁRIA-GERAL  
GOIÂNIA, 24/07/2018  
[www.portaldoeempreendedorgoiano.go.gov.br](http://www.portaldoeempreendedorgoiano.go.gov.br)



V - executar trabalhos estranhos às atividades da Sociedade durante o horário de expediente;

VI - utilizar qualquer bem ou recurso da estrutura da Sociedade para fins particulares;

VII - receber remuneração por serviços prestados a qualquer cliente, concorrente, prestador de serviço ou fornecedor;

VIII - beneficiar-se ou favorecer outras pessoas em decorrência de negócios realizados ou de oportunidades, decorrentes do desempenho de suas atividades na Sociedade e que sejam do interesse desta;

IX - tratar com concorrentes sobre assuntos relativos à vantagem competitiva, como, por exemplo, política de preços, termos de contratos, custos, estoques, mercado, entre outros; salvo se tal conduta estiver previamente autorizada pelos administradores das empresas envolvidas;

X - usar a influência pessoal para facilitar negociações em que a Sociedade esteja envolvida, caso haja familiares ou pessoas de seu convívio particular prestando serviços ou fornecendo bens à Sociedade; e

XI - utilizar da sua posição ou autoridade na Sociedade, ou, ainda, da sua influência pessoal para obter e proporcionar vantagens a clientes, fornecedores, parceiros de negócios ou concorrentes.

**Art. 18.** O empregado, cujo cônjuge, ascendente, descendente, parente colateral ou por afinidade até o terceiro grau, tenham vínculo com fornecedores, prestadores de serviço e outras instituições, relacionadas à Sociedade, ou se envolver em alguma das situações descritas no parágrafo único do artigo anterior, deverá, obrigatoriamente, comunicar de imediato o fato por escrito, à Diretoria, que avaliará os conflitos de interesses juntamente com a área de Controle Interno.

§ 1º Os administradores da Sociedade e membros do Comitê de Auditoria Estatutário que estiverem na mesma situação descrita no *caput*, deverão reportar o fato diretamente à área de Controle Interno.

§ 2º O mesmo procedimento deverá ser adotado pelos representantes de fornecedores e prestadores de serviços, os quais deverão formalizar a situação, no momento do cadastramento inicial perante a Sociedade ou no mesmo instante do ato de assinatura do contrato.

**Art. 19.** As seguintes diretrizes devem ser observadas nas negociações e no relacionamento com clientes, fornecedores, órgãos governamentais e comunidades, relativas a presentes, brindes e prêmios:

I - não oferecer pagamentos, vantagens, favores, descontos especiais, outros benefícios não incluídos nas políticas de comercialização e presentes, exceto brindes promocionais de pequeno valor ou sem valor comercial;

II - não solicitar ou receber presentes ou vantagens, em nome de colaborador da Sociedade ou de seu cônjuge, ascendente, descendente, parente colateral ou afim até o terceiro grau e de pessoas comprometidas na operação comercial, prestação de serviço ou negociação;

III - realizar o pagamento de despesas envolvidas apenas em relações empresariais, como refeições, eventos, transporte e estada, desde que realizadas de acordo com as políticas vigentes; e

IV - sempre informar ao seu superior hierárquico sobre convites para eventos cujas despesas sejam custeadas por clientes, fornecedores, órgãos governamentais e outros, que deverão ser previamente aprovados.

## CAPÍTULO VIII COMISSÃO PERMANENTE DE SINDICÂNCIA E DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

**Art. 20.** A Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar tem como objetivo promover o cumprimento deste Código de Conduta e Integridade, em analogia aos dispositivos do Decreto nº 7.902, de 11.06.2013, publicado no Diário Oficial do Estado de Goiás, em 14.06.2013.

§ 1º O Manual do Usuário - Orientação do Uso do Sistema de Controle de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância, emitido pela Controladoria Geral do Estado de Goiás, poderão ser usados subsidiariamente ao Decreto nº 7.902, de 11.06.2013.

§ 2º O Manual Prático de Procedimentos Disciplinares - Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar, também oriundo desse órgão de controle, poderá ser empregado, observados os seguintes modelos de documentos, constantes dessa norma:

- I - Ata de Instalação;
- II - Notificação;
- III - Termo de Declarações;
- IV - Relatório Final; e
- V - Termo de Remessa.

**Art. 21.** A Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar é composta por membros designados mediante ato administrativo da Diretoria da Sociedade.

§ 1º Na Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar não haverá escala hierárquica, de forma que todos os integrantes tenham os mesmos direitos e deveres, observada a nomeação, dentre os membros designados, de um Coordenador.

§ 2º Membros distintos serão designados anualmente, na modalidade rotativa, constituída, preferencialmente, por pessoas de áreas distintas.

§ 3º Na hipótese de abertura de procedimentos e verificada a existência de impedimento ou suspeição de membros da Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, a Diretoria, mediante ato próprio, promoverá a substituição desse integrante.

**Art. 22.** A Diretoria determinará a instauração de Sindicância, mediante ato administrativo próprio, quando tomar conhecimento de possível prática de transgressão disciplinar.

§ 1º O ato de instauração, tendo em vista a necessidade de apuração do fato denunciado, observada a imprecisão na definição da autoria e da materialidade, será direcionado ao Coordenador da Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar e deverá contemplar os seguintes aspectos:

I - a descrição do fato, objeto de apuração;

II - o prazo para entrega do Relatório Final de 30 (trinta) dias, contado do recebimento pela Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar da determinação emitida, citada no *caput*, deste artigo;

III - na data designada para oitiva das testemunhas, proceder ao interrogatório do investigado, do denunciante e de quaisquer colaboradores que, no entendimento dos membros, possam contribuir com as investigações, mediante prévia convocação;

IV - data e local; e

V - assinatura dos membros da Diretoria.

§ 2º A Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, caso o prazo citado no Inciso II, do parágrafo anterior, seja insuficiente, poderá solicitar prorrogação do prazo que, a critério da Diretoria, poderá ser concedido.

**Art. 23.** Os membros da Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar iniciarão os trabalhos imediatamente após serem cientificados, mediante a elaboração de Ata de Instalação.

§ 1º Os atos relativos aos procedimentos de Sindicância devem ser reproduzidos, preferencialmente, em autos distintos da autuação relativa ao recebimento da denúncia de possível prática de transgressão disciplinar.

§ 2º A Ata de Instalação da Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, primeiro ato de execução, deverá contemplar os seguintes elementos:

I - o nome dos membros;

II - a descrição do fato, foco de apuração;

III - determinação de autuação;

IV - determinação de notificação de pessoas a serem inquiridas na condição de "Declarantes"; e

V - outras diligências.

**Art. 24.** A Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, mediante Notificação, comunicará a obrigatoriedade da presença do notificado em local, data e horário designados, objetivando prestar declarações sobre o fato investigado.

§ 1º A comunicação, citada no *caput*, deverá ocorrer apenas após a constatação do processo estar autuado, acompanhado da Portaria, Ata de Instalação e documentos considerados importantes para a elucidação do fato.

§ 2º A Notificação remetida pela Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar ao convocado deverá contemplar as seguintes informações:

I - nome do notificado;

II - local da oitiva;

III - data;

IV - horário;

V - breve descrição do fato apurado; e

VI - assinatura dos membros da Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar.

§ 3º O superior imediato do colaborador notificado deverá receber cópia da Notificação, objetivando tomar conhecimento da presença do convocado na Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar.

§ 4º O não comparecimento injustificado do convocado para prestar esclarecimentos, implicará em aplicação de uma das penalidades previstas no Capítulo X, deste Código de Conduta e Integridade.

**Art. 25.** A Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, no local, data e horário, definidos na peça de Notificação, coletará as declarações dos notificados e elaborará o "Termo de Declarações", contemplando os seguintes dados:

I - qualificação do declarante;

II - descrição idêntica das respostas às indagações formuladas;

III - assinatura do declarante; e

IV - assinatura dos membros da Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar.

**Parágrafo único.** O Termo de Declaração deverá ser assinado em 2 (duas) vias, imediatamente após a lavratura e leitura, sendo 1 (uma) via juntada aos autos do Processo e outra entregue ao declarante.

**Art. 26.** Os membros da Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar elaborarão o documento denominado Relatório Final, alvo das conclusões sobre o fato em análise, dirigida à Diretoria da Sociedade.

§ 1º O Relatório Final conterá as provas produzidas, e, ainda, contemplará as sugestões da Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, admitidas 2 (duas) alternativas:

- I - sugestão de arquivamento; ou
- II - recomendação de instauração de Procedimento Administrativo Disciplinar.

§ 2º A Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar deverá indicar o nome dos colaboradores e as transgressões disciplinares praticadas, identificando a tipificação da conduta, no caso de recomendação de instauração de Processo Administrativo Disciplinar.

**Art. 27.** A Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, cumpridos os atos discriminados no parágrafo anterior, deverá remeter os autos do Processo à Diretoria da Sociedade, objetivando a elaboração de despacho decisório.

**Art. 28.** A Diretoria da Sociedade determinará a lavratura de despacho decisório, foco de deliberação relativa ao acatamento da sugestão da Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, podendo, inclusive, solicitar outras diligências.

#### CAPÍTULO IX PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

**Art. 29.** A Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, observada a emissão de despacho decisório favorável ao acatamento de abertura de Processo Administrativo Disciplinar, iniciará procedimento mediante a tomada das seguintes providências:

- I - notificar as partes envolvidas;
- II - receber a defesa, escrita, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a partir da notificação do investigado, com a indicação do rol de até 3 (três) testemunhas, que serão inquiridas em data designada pela Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar;
- III - comunicar formalmente à chefia do denunciante e do denunciado que serão convocados em datas pré-estabelecidas para serem inquiridos sobre as acusações;
- IV - na data designada para oitiva, proceder ao interrogatório das testemunhas e do investigado, mediante prévia convocação; e
- V - formalizar em ata todo os procedimentos.

§ 1º O procedimento instaurado pela Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar terá como objetivo apurar a ocorrência de infração ao Código de Conduta e Integridade, bem como mensurar a responsabilidade do empregado pela conduta investigada.

§ 2º Todos os trâmites da apuração terão caráter confidencial, exceto em relação ao investigado e seu defensor, se houver, os quais poderão solicitar vista dos autos e extrair cópias de seu conteúdo.

§ 3º Caso o empregado crie obstáculos à investigação ou interfira negativamente em seu andamento, ele poderá ser transferido de setor ou suspenso de suas atividades; neste caso, mantida a remuneração, durante o período necessário à conclusão do procedimento.

§ 4º Aos acusados serão asseguradas as garantias constitucionais do contraditório, da ampla defesa e da celeridade processual.

**Art. 30.** A Sociedade poderá aplicar, subsidiariamente, os procedimentos adotados no âmbito da Lei nº 13.800, de 18 de janeiro de 2001, com circulação no Diário Oficial do Estado de Goiás, em 23.01.2001.

## CAPÍTULO X PENALIDADES

**Art. 31.** A apuração, análise e sugestão da pena a ser aplicada ao colaborador, dentre as previstas neste Código de Conduta e Integridade, caberá à Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar.

§ 1º A penalidade deve ser compatível e proporcional à falta cometida.

§ 2º No caso de desobediência às regras deste Código de Conduta e Integridade, a Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar comunicará o fato, por escrito, à Superintendência de Recursos Humanos, a quem competirá a adoção das providências cabíveis.

§ 3º O Diretor-Presidente e o Diretor Vice-Presidente e de Relações com Investidores deverão decidir sobre a conveniência de aplicação de penalidade.

§ 4º Decidindo pela aplicação da penalidade, o Diretor-Presidente e o Diretor Vice-Presidente e de Relações com Investidores deverão comunicar ao profissional e à Superintendência de Recursos Humanos que, após a decisão em sede de recurso, caso haja interposição, deverá registrá-la no dossiê do empregado.

§ 5º A dispensa por justa causa deverá sempre ser lastreada em parecer do setor jurídico da Sociedade.

§ 6º O colaborador penalizado poderá recorrer da decisão Administrativa à Diretoria, por meio da Presidência, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da data de recebimento da comunicação da penalidade aplicada.

§ 7º O recurso interposto contra decisão administrativa terá efeito suspensivo.

**Art. 32.** O membro da Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar que se considerar suspeito ou impedido de participar de um processo administrativo deverá solicitar a sua substituição.

§ 1º O investigado poderá apresentar pedido de impugnação à participação de membro da Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, desde que seja amigo ou inimigo notório do membro, do seu cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o terceiro grau.

§ 2º O membro da Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar estará impedido de participar do julgamento quando for parente consanguíneo ou por afinidade, em linha reta ou colateral até o terceiro grau do acusado; e, ainda, quando o defensor constituído do acusado for cônjuge, companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o terceiro grau do membro da Comissão.

**Art. 33.** O descumprimento deste Código de Conduta e Integridade ou a prática de condutas tidas como inaceitáveis pela Sociedade, tornará o colaborador passível de penalização por medida disciplinar, cuja aplicação observará os seguintes aspectos:

- I - a natureza da infração;
- II - a gravidade;
- III - os danos que a infração acarretou à Sociedade; e
- IV - o histórico funcional do colaborador.

**Art. 34.** A Sociedade também poderá adotar medidas cíveis e denunciar os atos criminais aos órgãos competentes.

**Art. 35.** Em ordem crescente, as penas são:

- I - advertência escrita;
- II - suspensão; e
- III - dispensa por justa causa.

**Art. 36.** A advertência escrita será aplicada ao colaborador que descumprir suas obrigações funcionais, sem que haja configuração de dano físico ou moral à Sociedade ou aos seus empregados.

**Art. 37.** A pena de suspensão será direcionada ao colaborador que já tenha recebido 01 (uma) advertência por escrito, mas que não se enquadra nos casos de dispensa.

**Parágrafo único.** O empregado faltoso será suspenso, por tempo determinado, não excedente ao prazo de 30 (trinta) dias, que será imposto pela Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar.

**Art. 38.** A dispensa por justa causa será aplicada ao colaborador que incorrer em uma das faltas graves descritas no Art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho.

## CAPÍTULO XI CANAIS DE DENÚNCIA

**Art. 39.** Todos os diretores, conselheiros, membros de Comitês, empregados e colaboradores tem o dever de denunciar as infrações ao Código de Conduta e Integridade da Sociedade.

**Art. 40.** A denúncia poderá conter a identificação do denunciante ou ser feita de forma anônima.



CERTIFICO O REGISTRO EM 24/07/2018 15:38 SOB Nº 20180622331.  
PROTOCOLO: 180622331 DE 24/07/2018. CÓDIGO DE VERIFICAÇÃO:  
11802947153. NIRE: 52300010276.  
CELG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A - CELG GT

Paula Nunes Lobo Veloso Rossi  
SECRETÁRIA-GERAL  
GOIÂNIA, 24/07/2018  
[www.portaldoeempreendedorgoiano.go.gov.br](http://www.portaldoeempreendedorgoiano.go.gov.br)

**Parágrafo único.** Os canais aptos a receberem diretamente as denúncias são os seguintes:

- I - gerência;
- II - diretoria imediata;
- III - Comissão de Ética e Responsabilidade Social;
- IV - Comitê de Auditoria Estatutário; e
- V - sítio eletrônico da Sociedade.

**Art. 41.** As denúncias deverão ser acompanhadas, preferencialmente, de prova da infração cometida.

**Art. 42.** Os canais que a Sociedade disponibiliza para a recepção de opiniões, críticas, reclamações e denúncias são independentes e garantem a confidencialidade de seus usuários e das respectivas informações.

## CAPÍTULO XII PROTEÇÃO DAS PARTES ENVOLVIDAS

**Art. 43.** A Sociedade condena qualquer prática de discriminação ou retaliação contra os empregados e colaboradores por terem feito, de boa-fé, denúncias sobre infrações ou suspeitas de irregularidades.

**Art. 44.** A Sociedade manterá o sigilo e a confidencialidade do denunciante, do denunciado e de quaisquer pessoas que estiverem envolvidas na investigação sobre a ofensa ao Código de Conduta e Integridade.

**Art. 45.** Os diretores, conselheiros, membros de Comitês e colaboradores da Sociedade que suscitarem qualquer ato de retaliação ou discriminação contra o denunciante responderão na forma da lei e deste Código de Conduta e Integridade, observada a garantia do contraditório e da ampla defesa.

## CAPÍTULO XIII DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 46.** A Sociedade realizará treinamento periódico, no mínimo anual, sobre este Código de Conduta e Integridade, aos empregados, conselheiros e diretores, e sobre a política de gestão de riscos, aos Administradores.

**Art. 47.** Em caso de conflitos entre as regras existentes neste Código de Conduta e Integridade e as disposições do Estatuto Social, deverão, obrigatoriamente, prevalecer àquelas disciplinadas no Estatuto Social da Sociedade.

**Art. 48.** Os casos omissos deste Código de Conduta e Integridade, observada a inexistência de regulamentação no Estatuto Social da Sociedade e na legislação vigente, serão dirimidos pelos Conselheiros de Administração.



**Art. 49.** A vigência deste Código de Conduta e Integridade terá início na data de sua publicação, permitida a respectiva modificação, mediante a iniciativa e os votos favoráveis dos representantes legais da acionista na Assembleia Geral de acionista.

**Parágrafo único.** O presente Código de Conduta e Integridade, no caso de constatação de necessidade, será, obrigatoriamente, revisado, devendo ser adequado às novas disposições estatutárias e à legislação vigente.

**Art. 50.** Revogam-se as disposições em contrário, inclusive, as cláusulas constantes do Código de Ética e Normas de Conduta, aprovado pela Resolução Celg GT nº 036, de 16 de dezembro de 2015.

**APROVADO NA 81ª ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**, observada a assinatura do Presidente da Mesa, decorrente de delegação de competência pelos representantes legais do acionista único, presentes nesse evento societário.

Goiânia, 28 de junho de 2018.

1º tab.   
  
**Bráulio Afonso Moraes**  
**Presidente da Mesa**  
**Assembleia Geral Extraordinária**

**CARTÓRIO JOÃO TEIXEIRA**

Reconheço VERDADEIRA a assinatura de  
498731 - BRAULIO AFONSO MORAIS  
Pessoa por mim devidamente identificada e  
Havendo sido aposta em minha presença Dou Fé  
Goiânia/GO - 16/07/2018 11:20:51 - U = 59  
Nº Selo Eletrônico - 02011806221633094609225

Em Testemunho ML da verdade  
Marita Teixeira Rodrigues da Cunha

Rua Leopoldo de Almeida, 200 - Goiânia - GO, CEP 74.255-220



1º TABELIONATO  
**CARTÓRIO JOÃO TEIXEIRA**  
Marita T. Rodrigues da Cunha  
Escrivã  
marita@cartoriojoaoiteixeira.not.br