

# Código Ética e Conduta - FAUEL

## Sumário

|                                                                           |                               |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <b>1. QUEM SOMOS .....</b>                                                | <b>4</b>                      |
| 1.1 A FAUEL .....                                                         | 4                             |
| 1.2 Missão, Visão e Valores .....                                         | 4                             |
| <b>2. OBJETIVO .....</b>                                                  | <b>5</b>                      |
| <b>3. ABRANGÊNCIA, RESPONSABILIDADES E PENALIDADES .....</b>              | <b>5</b>                      |
| 3.1 Abrangência .....                                                     | 5                             |
| 3.2 Responsabilidades .....                                               | 6                             |
| 3.2.1 Canal de Denúncias.....                                             | 6                             |
| 3.3 Penalidades .....                                                     | 6                             |
| <b>4. ASPECTOS GERAIS.....</b>                                            | <b>7</b>                      |
| 4.1 Da conduta profissional dos colaboradores .....                       | 7                             |
| 4.1.1 Da Honestidade, Liberdade e Comunicação .....                       | 7                             |
| 4.1.2 Do Assédio, Discriminação e Preconceito.....                        | 8                             |
| 4.1.3 Dos Relacionamentos Pessoais, Familiares e Nepotismo .....          | 9                             |
| 4.1.4 Do Uso do Cigarro.....                                              | 9                             |
| 4.1.5 Dos Jogos de Azar, Porte de Armas, Violência, Álcool e Drogas ..... | 9                             |
| 4.1.6 Da Comercialização e Agiotagem .....                                | 10                            |
| 4.2 Da Conduta em Relação as Práticas Anticorrupção.....                  | 10                            |
| 4.3 Das Relações com Públicos Externos.....                               | 11                            |
| 4.3.1 Relacionamentos com órgão públicos.....                             | 11                            |
| 4.3.2 Relacionamentos com Universidades e ICTS apoiadas.....              | 11                            |
| 4.3.3 Relacionamentos com Concorrentes.....                               | Erro! Indicador não definido. |
| 4.3.4 Relacionamentos com Fornecedores .....                              | 12                            |
| 4.3.4 Relacionamento com a Comunidade.....                                | 12                            |
| 4.4 Da Imagem, Imprensa e Reputação .....                                 | 13                            |
| 4.5 Do Patrimônio e Recursos da FAUEL.....                                | 14                            |
| 4.6 Da Segurança da Informação .....                                      | 14                            |
| 4.6.1 Da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) .....                      | 14                            |
| 4.6.2 Da Criação, Segurança e Gestão da Informação .....                  | 14                            |
| <b>5. OUTRAS CONSIDERAÇÕES .....</b>                                      | <b>15</b>                     |

|                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>6. VALIDADE.....</b>                                     | <b>15</b> |
| <b>7. ANEXOS.....</b>                                       | <b>15</b> |
| 7.1 Anexo I – Definições .....                              | 15        |
| 7.2 Anexo II – Termo de Compromisso e Responsabilidade..... | 19        |

## 1. QUEM SOMOS

### 1.1 A FAUEL

A FAUEL - Fundação de Apoio ao Desenvolvimento da Universidade Estadual de Londrina é uma organização sem fins lucrativos, que busca utilizar os benefícios científicos, tecnológicos, culturais, sociais, econômicos e de infraestrutura da UEL a serviço de seus parceiros.

A comunidade, os governos federal, estadual e municipal e Fundações privadas, podem contar com o suporte da FAUEL na administração de convênios e contratos para a realização de atividades que vão desde a prestação de consultorias técnicas até a elaboração de projetos de interesse público. A FAUEL tem como meta principal, viabilizar novas parceiras e buscar recursos para as atividades de ensino, pesquisa e extensão, a exemplo do que acontece nas melhores Universidades do Brasil e do exterior.

As suas atividades são voltadas para a máxima valorização dos recursos humanos e materiais da Universidade Estadual de Londrina, visando auxiliá-la na manutenção e desenvolvimento das suas finalidades.

A venda de um produto desenvolvido nos laboratórios da Universidade, um projeto de prestação de serviços, a implantação de cursos de pós-graduação ou a realização de um evento, teste seletivo ou concurso público, são exemplos de atividades que podem ser viabilizadas pela FAUEL.

No momento a FAUEL está participando do desenvolvimento de diversos projetos abrangendo atividades de ensino, pesquisa e extensão. Por sua natureza jurídica, a FAUEL é fiscalizada diretamente pelo Ministério Público, o que reflete em segurança e transparência na utilização de recursos.

### 1.2 Missão, Visão e Valores

#### MISSÃO:

Atuar como agente estratégico de apoio à Universidade Estadual de Londrina – UEL, às demais Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) e Instituições Científicas, Tecnológicas e de Inovação (ICTs), bem como a entidades públicas e privadas, em âmbito nacional e internacional, por meio do fomento e gestão de parcerias voltadas à execução de programas e projetos de ensino, pesquisa, extensão, inovação e desenvolvimento institucional, científico, tecnológico e social.

#### VISÃO:

Ser referência na articulação e no apoio à execução de projetos acadêmicos, científicos e tecnológicos, contribuindo para o fortalecimento da Universidade Estadual de Londrina e demais instituições

|                                   |           |                    |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|
| Aprovado por                      | Versão    | Última atualização |
| <i>Emerson Guzzi Zuan Esteves</i> | <i>01</i> | <i>25/08/25</i>    |

parceiras, promovendo de forma sustentável o desenvolvimento científico, tecnológico e social da região sul e do país.

#### VALORES:

- ✓ **Ética** – Compromisso com a conduta moralmente responsável e respeitosa em todas as relações.
- ✓ **Confiabilidade** – Atuação pautada na responsabilidade e na entrega de resultados com segurança e precisão.
- ✓ **Integridade** – Transparência e coerência entre princípios, ações e resultados.
- ✓ **Transparência** – Clareza e acessibilidade nas decisões, processos e informações.
- ✓ **Eficiência** – Busca contínua pela otimização de recursos e excelência nos resultados.
- ✓ **Trabalho em Equipe** – Valorização da colaboração, do diálogo e da construção coletiva.
- ✓ **Inovação** – Promoção de soluções criativas e transformadoras para os desafios institucionais.
- ✓ **Pontualidade** – Rigor e compromisso com prazos e cronogramas estabelecidos.

## 2. OBJETIVO

Este Código de Ética e Conduta tem por objetivo promover os valores e princípios éticos, refletir a identidade e a cultura organizacionais, visando um padrão transparente de atuação da Fundação de Apoio ao Desenvolvimento da Universidade Estadual de Londrina. O texto passa a adotar a palavra **FAUEL**, para se referir à Fundação.

O Código de Ética e Conduta é um conjunto de normas e regras com a função de orientar e disciplinar o comportamento de todos os envolvidos com a **FAUEL**, de modo que as condutas sigam alinhadas aos princípios e valores aqui estabelecidos. Este código funciona como um guia e fonte de informações para eventuais dúvidas sobre quaisquer procedimentos relacionados ao tema.

## 3. ABRANGÊNCIA, RESPONSABILIDADES E PENALIDADES

### 3.1 Abrangência

O Código se aplica obrigatoriamente a todos os nossos colaboradores (empregados, estagiários, bolsistas, prestadores de serviços) e deve servir de referência para nossos parceiros/convenientes. Sem a pretensão de atender a todas as possibilidades inerentes ao desenvolvimento diário da tarefa executiva, oferece, porém, orientações claras e não negociáveis. Dessa forma, é muito importante que seja compreendido a íntegra de seu conteúdo.

|                                   |           |                    |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|
| Aprovado por                      | Versão    | Última atualização |
| <i>Emerson Guzzi Zuan Esteves</i> | <i>01</i> | <i>25/08/25</i>    |

### 3.2 Responsabilidades

Com o presente Código, a **FAUEL** cumpre sua missão de resguardar as pessoas e o ambiente Fundação. As regras deste documento serão aplicadas quando for oportuno, com submissão apenas à legislação maior, vigente nas esferas pertinentes.

#### 3.2.1 Canal de Denúncias

A **FAUEL** está atenta a todas as normas em vigor, o canal de denúncia desempenha um papel fundamental na identificação e prevenção de práticas inaceitáveis dentro das organizações e na proteção dos seus manuais de ética e conduta. Ele oferece um espaço onde denunciante podem relatar incidentes de assédio sexual, discriminação, corrupção, fraudes financeiras, abuso de poder e muitos outros comportamentos inadequados. Com a disponibilização desse recurso, reforçamos nosso compromisso com a ética, a justiça e a responsabilidade social.

Nosso canal de denúncia garante o anonimato e a confidencialidade das informações fornecidas pelos denunciante. Incentivamos seu uso consciente reforçando que o relato de irregularidades pode ser feito sem medo de represálias, através do endereço eletrônico [fauel@fauel.org.br](mailto:fauel@fauel.org.br)

**Eu preciso me identificar?** Fornecer suas informações de contato é importante para que a Fundação possa entrar em contato com você, caso precise de mais informações ou esclarecimentos sobre a denúncia. Se você deseja permanecer anônimo, não tem problema, a apuração da denúncia será realizada com os elementos disponíveis.

### 3.3 Penalidades

A disciplina é necessária, pois contribui para a segurança e bem-estar individual e do grupo, além de ser condição essencial para realização do trabalho.

Assiduidade, Pontualidade, Cumprimento das Normas e Regulamentos, Produtividade, Qualidade na Realização das Tarefas são alguns exemplos de fatores que contribuem para que a disciplina aconteça. Existem algumas penalidades previstas na legislação, em caso de não cumprimento das mesmas:

| Severidade do Desvio de Conduta                     | Consequências                                                         |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Desvio de Conduta de severidade <b> muito leve </b> | Advertência verbal ou escrita. Avaliar reciclagem de treinamentos.    |
| Desvio de Conduta de severidade <b> leve </b>       | Advertência escrita ou suspensão. Avaliar reciclagem de treinamentos. |
| Desvio de Conduta de severidade <b> média </b>      | Suspensão.                                                            |

|                                                   |                                                                                         |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Desvio de Conduta de severidade <b>alta</b>       | Demissão ou destituição.                                                                |
| Desvio de Conduta de severidade <b>muito alta</b> | Demissão, ou demissão por justa causa, ou destituição e eventuais consequências legais. |

Essas penalidades são aplicadas tendo por base a gravidade do ato cometido e a ocorrência de reincidência. Independente das penalidades acima, a violação ao Código poderá acarretar punições em âmbito administrativo, civil e criminal.

#### 4. ASPECTOS GERAIS

São exigidos dos colaboradores da **FAUEL** os padrões de conduta estabelecidos neste Código de Ética e Conduta, no contrato de trabalho e demais normas internas.

##### 4.1 Da conduta profissional dos colaboradores

É muito importante agir e falar adequadamente com os colegas, clientes e outros. Conversas e brincadeiras excessivas cabem melhor em ambientes sociais. Os assuntos de trabalho devem ser tratados em ambiente adequado, evitando-se as “reuniões” em corredores, no ponto do café ou estacionamento da Fundação.

A pontualidade ao trabalho é importante para o atendimento às necessidades de nossos clientes e colegas de trabalho. A assiduidade dos funcionários é uma questão que sempre será avaliada pelas gerências e supervisões.

##### 4.1.1 Da Honestidade, Liberdade e Comunicação

#### Honestidade

Confiamos nas pessoas que aqui trabalham. A honestidade é um dever e uma obrigação do ser humano. Por princípio, não se revista funcionários na entrada e nem na saída. Em casos de desonestidade, a Fundação sempre age nos estritos termos da lei, mantendo esta linha de conduta com todos.

Seja honesto(a) com prazos, preços e condição de serviço. Não prometa o que não pode cumprir.

#### Liberdade

A Fundação é um local de poucas formalidades. Portas estão sempre abertas e as pessoas expressam o que pensam.

Todos temos a liberdade de expressar o que pensamos, por isso não estimule maledicência e boatos. As “fofocas” não combinam com o ambiente de trabalho. A tentativa de prejudicar é falta grave e é inadmissível dentro da Fundação. Tente ajudar construtivamente.

A única recomendação que fazemos é não confundir liberdade com falta de respeito para com os outros e para com a Fundação. Com educação e gentileza, se vai mais longe do que se pensa.

A vida pessoal pertence a cada um e é sagrada para nós. Isto vale para a vida afetiva, financeira, familiar e social.

Contanto que não interfira no trabalho ou ambiente, a **FAUEL** se limita ao cunho profissional. Isto não significa que não nos interessamos por você. E, sim, denota que você é adulto e responsável por suas atitudes dentro e fora da Fundação. Não temos normas e nem procedimentos padronizados para decoração de ambientes de trabalho. Nada impede que você coloque uma fotografia, um poema ou algo do gênero em sua mesa. Sinta-se à vontade para fazer do seu ambiente o mais agradável possível.

Mas lembre-se de que a organização, a ordem, a limpeza, a conservação e a disciplina se aplicam em todas as atividades e atitudes dentro da Fundação.

## Comunicação

A comunicação eficiente é importante, pois facilita o andamento dos trabalhos e previne problemas.

A correspondência interna também é muito importante e deve ser circulada em envelopes (usados) devidamente endereçados, para que não haja extravios ou perdas.

Todas as informações são importantes. Seu dever é passá-las adiante, para seu superior imediato, pois pode influenciar a nossa eficiência e a nossa imagem. A honestidade e a franqueza são um dos pontos fortes de nossa Fundação. Você pode tranquilamente confiar no que é recomendado em nossos comunicados, circulares e solicitações. Cobra-se transparência quando não estiver de consonância com os princípios e padrões que exercemos.

### 4.1.2 Do Assédio, Discriminação e Preconceito

A **FAUEL** respeita a cidadania e a plena realização de cada indivíduo na sociedade, promovendo um ambiente de trabalho livre de hostilidade, preconceito ou discriminação.

#### Não é permitido:

- I. Praticar atos de discriminação, humilhação e intimidação racial, política, religiosa, sexual, de gênero, etária, física ou qualquer outra que cause constrangimento e exclusão social;
- II. Desrespeitar direitos e opiniões dos colaboradores e demais públicos de relacionamento em assuntos político-partidários;

|                                   |           |                    |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|
| Aprovado por                      | Versão    | Última atualização |
| <i>Emerson Guzzi Zuan Esteves</i> | <i>01</i> | <i>25/08/25</i>    |



- III. Assediar ou criar situações que configurem pressão, intimidação ou ameaça entre colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico;
- IV. Praticar agressões pessoais e/ou institucionais;
- V. Praticar ato libidinoso.

Cabe a cada colaborador da Fundação garantir aos demais colegas de trabalho um ambiente profissional saudável e que estimule o desenvolvimento individual e coletivo da equipe.

#### 4.1.3 Dos Relacionamentos Pessoais, Familiares e Nepotismo

A admissão, promoção e avaliação dos colaboradores são pautadas pela meritocracia, competência, eficiência e desempenho técnico, tempo de casa, por meio de processos justos.

##### **Não é permitido:**

- I. Relação de liderança/subordinação, direta ou indireta, entre colaboradores com envolvimento afetivo;
- II. Envolvimento afetivo ou de parentesco entre colaboradores da mesma área, que exerçam atividades com relação de cliente/fornecedor interno ou que gerem conflitos de interesses;
- III. Parentesco entre gestores e subordinados diretos, considerando a cadeia hierárquica do organograma da **FAUEL**.

As situações descritas nos itens acima, devem ser reportadas, imediatamente, ao departamento de Recursos Humanos e ao gestor direto. Cada caso será analisado pela Diretoria.

#### 4.1.4 Do Uso do Cigarro

O uso do fumo (cigarros de tabaco, cigarros eletrônicos, vaping, entre outras variações ou forma de fumo) é proibido nas dependências da Fundação (banheiros, vestiário, refeitório, pátio, salas, corredores etc.) conforme diretrizes da Lei Estadual de nº 21.520/2023. Todos devem estar cientes de que fumar em ambientes de uso coletivo, público ou privado proibido constitui falta grave.

#### 4.1.5 Dos Jogos de Azar, Porte de Armas, Violência, Álcool e Drogas

A **FAUEL** incentiva o colaborador a buscar equilíbrio físico, emocional, espiritual, intelectual e social, e adotar hábitos saudáveis para o próprio bem-estar e para a segurança das equipes.

##### **Não é permitido:**

- I. Acessar as dependências da Fundação sob efeito de álcool ou qualquer substância tóxica lícita ou ilícita que altere a capacidade motora ou psicológica;

|                                   |           |                    |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|
| Aprovado por                      | Versão    | Última atualização |
| <i>Emerson Guzzi Zuan Esteves</i> | <i>01</i> | <i>25/08/25</i>    |

- II. Portar álcool ou outras substâncias tóxicas, que alterem a capacidade reflexiva no exercício das atividades laborais, dentro ou fora das dependências da **FAUEL**, mesmo em intervalos intrajornada ou quando estiver representando a **FAUEL**;
- III. Jogos envolvendo dinheiro de qualquer espécie;
- IV. Assim como é inaceitável portar armas de qualquer tipo;
- V. A violência de uma pessoa com relação a outra é considerada como ocorrência muito grave.

Em eventos de confraternização é permitido o consumo de álcool em momento apropriado e com moderação. Entretanto, ao consumir álcool:

- I. Não encoraje outros a consumir bebida alcoólica;
- II. Não se comporte de maneira que ofenda, cause constrangimento ou descrédito a si, à **FAUEL** ou a outras pessoas;
- III. Não coloque a si nem a outras pessoas em perigo;
- IV. Não estará autorizado (a) a dirigir.

#### 4.1.6 Da Comercialização e Agiotagem

Não permitimos a comercialização de artigos estranhos aos negócios da Fundação, e nem que funcionários comercializem produtos pessoais em horários de expediente.

A demonstração de um produto ou serviço para os funcionários somente é permitida com autorização da Diretoria.

O empréstimo de dinheiro de um funcionário a outro, com juros e correção monetária, é considerado abuso e tratado pela Fundação como falta grave.

#### 4.2 Da Conduta em Relação as Práticas Anticorrupção

Entre os pilares dos documentos de referência da Fundação estão a ética e a transparência das ações e, para isso, desenvolvemos no procedimento passo a passo a forma de conduta que norteará os nossos esforços, detalhando a profundidade de nossas ações e auxiliando todos os nossos empregados na compreensão dos tipos de corrupção existentes, o impacto na imagem da Fundação e o que deve ser feito para evitá-los.

É de responsabilidade de cada um conhecer e aplicar as regras de conduta estabelecidas e os cuidados expostos, bem como relatar, caso se tenha conhecimento, qualquer conduta duvidosa, utilizando-se dos canais disponíveis.

Popularmente conhecida como a pretensão ou disposição de agir de maneira desonesta, antiética e em desacordo com a lei em troca de qualquer vantagem ou ganho pessoal, a corrupção prejudica a sociedade e causa danos em diversas esferas, como a política, econômica e social.

Para os fins deste Código, corrupção é compreendida como oferecimento ou aceitação de coisa de valor para obtenção de vantagem indevida.

- ✓ **Oferecer:** Prometer, autorizar, financiar ou dar, direta ou indiretamente, coisa de valor para influenciar a prática de ato ou decisão.
- ✓ **Aceitar:** Solicitar, receber ou obter qualquer coisa de valor para praticar ou deixar de praticar determinado ato ou influenciar decisão.

O recebimento de brindes, hospitalidade ou entretenimento, ainda que possa ser uma maneira legítima de construção de bons relacionamentos comerciais, é uma prática proibida, exceto ao que se refere a brindes institucionais de valor insignificante, como canetas, agendas, cadernos e semelhantes. São considerados brindes institucionais aqueles que exibem logotipos da empresa doadora.

#### 4.3 Das Relações com Públicos Externos

Os relacionamentos com agentes públicos e privados devem ser sempre baseados na ética, transparência e profissionalismo e sempre conduzidos em conformidade com as leis aplicáveis e com o Código de Ética e Conduta.

##### 4.3.1 Relacionamentos com órgãos públicos

O fornecimento de informações a todas as esferas do governo, Poder Executivo, Legislativo, Judiciário, Ministério Público Estadual ou Federal, inclusive órgãos públicos de fiscalização e controle municipais, estaduais e federais, deve ser efetuado sempre por escrito, mediante acompanhamento da Gerência Executiva e com a devida orientação da Assessoria Jurídica.

Sempre que uma demanda for apresentada, informar imediatamente a Gerência Executiva, e todos os gerentes de áreas e demais colaboradores devem adotar uma postura colaborativa, ajudando a obter os dados e documentos necessários ao atendimento da fiscalização e avaliação da Fundação.

No curso de suas atividades, você pode ter, recorrentemente, ou vir a ter contato com entidades públicas. Se essa for a sua situação, é muito importante que, caso ofereça informações aos governos em nome da FAUEL, assegure que todos os dados estejam corretos e adequados ao seu propósito.

Se tiver que representar a FAUEL em assuntos governamentais e junto a funcionários públicos do governo, você deverá cumprir com todas as leis e regulamentações aplicáveis e assegurar que tem autorização da Diretoria Executiva para tal representação.

##### 4.3.2 Relacionamento com Universidades e ICTS apoiadas

Parcerias com as universidades e instituições científicas e tecnológicas são fundamentais para os negócios e operações da FAUEL. Qualquer conduta inadequada por parte de nossos colaboradores

|                                   |           |                    |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|
| Aprovado por                      | Versão    | Última atualização |
| <i>Emerson Guzzi Zuan Esteves</i> | <i>01</i> | <i>25/08/25</i>    |

pode ter um impacto negativo na nossa imagem e reputação e nos expor potencialmente à responsabilidade civil ou criminal ou outras penalidades. Veja mais no item “Conduta Anticorrupção”.

No seu dia a dia, ao lidar com o pessoal das instituições apoiadas (profissionais da área de relacionamento, coordenadores, equipe de apoio técnico, pesquisadores e prestadores de serviços), tenha certeza de que estes conheçam e atuem em linha com os preceitos aqui determinados, e é de suma importância que estes conheçam os nossos Valores e Crenças e atuem de maneira compatível com os princípios deste Código de Conduta.

Por essa razão, nosso Código deve servir de referência também às instituições apoiadas na condução de seus negócios com a Fundação ou em seu nome, quando pertinente.

#### 4.3.3 Relacionamento com Concorrentes

A FAUEL repudia qualquer prática que possa restringir a livre concorrência, em especial as práticas ilegais de formação de cartel, fraude a licitações ou abusos de poder. Estamos totalmente comprometidos com a participação ativa dos interessados na formação de alianças estratégicas e parcerias, formação de redes e a criação de ambiente de cooperação entre os atores que promovem o desenvolvimento científico e a inovação tecnológica. Porém, não compactuamos com ações de terceiros que ajam de forma anticompetitiva.

Um dos pilares dos documentos de referência da Gestão Institucional da Fundação é a necessidade de mantermos a capacidade instalada necessária e a regularidade dos registros e atestados para o exercício da tarefa executiva objeto de nossa Missão. É de responsabilidade de cada um conhecer, difundir e aplicar as regras e condições contidas nas leis externas que regem o relacionamento entre a Fundação e as apoiadas, bem como as normas e procedimentos internos para assinatura de parcerias.

Todas as informações de mercado, legítimas e necessárias ao negócio, devem ser obtidas por meio de práticas transparentes e idôneas, não se admitindo sua obtenção por meios ilícitos.

#### 4.3.4 Relacionamento com Fornecedores

Os fornecedores de bens e serviços da Fundação devem passar por processos de contratação e avaliação por meio de critérios de seleção claros e com total transparência. Por meio de pré-qualificação, identificar os fornecedores de bens que reúnam condições de habilitação ou atendam às exigências técnicas e de qualidade da Fundação.

Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza.

|                                   |           |                    |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|
| Aprovado por                      | Versão    | Última atualização |
| <i>Emerson Guzzi Zuan Esteves</i> | <i>01</i> | <i>25/08/25</i>    |

Ao escolher um fornecedor, você deve tomar todos os cuidados necessários e abdicar da sua participação na decisão, caso esteja conflitado. Uma conduta inadequada por parte de terceiros pode prejudicar a nossa imagem.

Por essa razão, é muito importante que nossos fornecedores e parceiros estejam devidamente cadastrados, para que consigamos constatar sua idoneidade e atender aos princípios da pesquisa de mercado e contratação, conforme previsto em lei.

Devemos procurar sempre fornecedores com o mesmo rigor e integridade ética da Fundação. Nesse sentido, é imprescindível que estes tenham práticas comerciais lícitas, realizadas de acordo com um alto padrão de conduta empresarial. O mesmo se espera de suas práticas de gestão, que devem respeitar os direitos de todos os empregados, das comunidades onde atuam e do meio ambiente, além do fornecimento de um local de trabalho seguro e saudável.

#### 4.3.5 Relacionamento com a Comunidade

Apesar de nossas atividades não terem um impacto significativo nas comunidades onde atuamos, estamos comprometidos com o desenvolvimento econômico e social destas comunidades. É compromisso de todos agir de acordo com os nossos Valores e manter canais de diálogo abertos com toda a comunidade (acadêmica e sociedade em geral) em que estamos presentes.

#### 4.4 Da Imagem, Imprensa e Reputação

Os contatos com a imprensa serão promovidos, exclusivamente, pelos porta-vozes designados pela Diretoria Executiva. É vedado a pessoas não autorizadas realizar contato com a imprensa em nome da FAUEL, visando evitar a divulgação de informações sigilosas ou inverídicas na imprensa.

A Fundação adota uma posição objetiva e clara na divulgação das informações e busca satisfazer aos interesses mantidos com as instituições apoiadas. Qualquer contato com profissionais da imprensa não deve ser tratado, em hipótese alguma, como um relacionamento comercial e, portanto, não envolve favores ou pagamento de nenhuma espécie. O destaque deve ser, sempre que possível, direcionado às atividades institucionais e/ou sobre o resultado dos projetos geridos para as apoiadas, mediante autorização da parte interessada. O procedimento passo a passo da relação com a imprensa estabelece a forma para o correto contato de nossos porta-vozes.

A construção e o fortalecimento da imagem e da reputação da Fundação também se dão por meio de nosso diálogo e comportamento para com os públicos com os quais nos relacionamos. Para tanto, nosso agir, dentro e fora da Fundação, deve estar sempre em consonância com os princípios e os valores da FAUEL. Com relação ao uso das mídias sociais, a participação nas redes deve sempre respeitar nossos valores, sendo permitido que o nome da Fundação seja vinculado a postagens pessoais, desde que isso não venha comprometer a nossa imagem e reputação e que as postagens não estejam vinculadas a condutas repudiadas ou contenham qualquer tipo de informação confidencial ou secreta.

|                                   |           |                    |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|
| Aprovado por                      | Versão    | Última atualização |
| <i>Emerson Guzzi Zuan Esteves</i> | <i>01</i> | <i>25/08/25</i>    |

#### 4.5 Do Patrimônio e Recursos da FAUEL

Os bens, os equipamentos e as instalações da Fundação destinam-se exclusivamente ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas autorizadas pela Diretoria Executiva.

São incluídas aí todas as formas de propriedades físicas e intangíveis, tais como instalações, bens móveis, veículos, tecnologia da informação (TI) e propriedade intelectual, bem como dados e informações da Fundação.

É obrigação de cada um proteger os bens da FAUEL e usá-los para as finalidades previstas, evitando também o desperdício ou uso indevido que onere desnecessariamente a Fundação ou acarrete na geração de resíduos excessivos.

Quanto aos bens de terceiros (convênios e contratos) enquanto estes estiverem sob responsabilidade da FAUEL, aplicar o mesmo zelo e procedimento de controle do patrimônio e baixa conforme definido em norma própria da instituição apoiada, e/ou conforme legislação aplicável.

#### 4.6 Da Segurança da Informação

##### 4.6.1 Da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

Em atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, a **FAUEL** passa a abordar os dados pessoais de colaboradores, concessionários, clientes e fornecedores, de acordo com suas políticas, avisos internos e externos. A **FAUEL** vai aplicar com objetividade, clareza e transparência os princípios e disposições da LGPD em todas as etapas do tratamento dos dados pessoais, inclusive nos processos administrativos, operações comerciais e negócios realizados com outras partes relacionadas.

##### 4.6.2 Da Criação, Segurança e Gestão da Informação

Todos os colaboradores devem guardar sigilo sobre operações da **FAUEL**, bem como sobre informações, ainda que tornadas públicas, sobre cooperados, clientes, prestadores de serviços e fornecedores, das quais tenham conhecimento.

Toda forma de comunicação gerada com recursos fornecidos pela **FAUEL** deve respeitar os princípios éticos e a legislação vigente.

#### Não é permitido:

- I. Compartilhar informações referentes a processos e produtos;
- II. Emitir opinião vinculada ao nome ou imagem da **FAUEL** em redes sociais particulares;

|                                   |           |                    |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|
| Aprovado por                      | Versão    | Última atualização |
| <i>Emerson Guzzi Zuan Esteves</i> | <i>01</i> | <i>25/08/25</i>    |

- III. Compartilhar senhas de acesso à rede e aos sistemas internos com outros colaboradores e/ou terceiros, uma vez que a senha é pessoal e intransferível;
- IV. Apropriar-se de programas de software, direitos autorais e projetos patenteados e/ou legalmente protegidos, parcial ou integralmente, além de marcas de propriedade da **FAUEL**;
- V. Repassar informações para qualquer mídia (jornais, revistas, canais de comunicação em geral) sem a devida orientação da área de Comunicação;
- VI. Compartilhar em mídias sociais, documentos de acesso restrito.

## 5. OUTRAS CONSIDERAÇÕES

A **FAUEL** entende que todos são responsáveis por cultivar um ambiente de trabalho e de negócios sadio e promissor. Assim, estimula a comunicação de possíveis situações fora da conformidade deste Código de Ética e Conduta, das políticas internas, normas e leis internas e externas.

Tendo em vista a gestão da ética e da conformidade, a **FAUEL** garante que todos os colaboradores tenham acesso a este Código de Ética e Conduta, e entendam a importância do cumprimento de seus dispositivos.

## 6. VALIDADE

A vigência deste Código de Integridade e Conduta é indeterminada. O documento deve ser reavaliado, no máximo, a cada 2 (dois) anos, podendo, no entanto, ser alterado a qualquer tempo.

## 7. ANEXOS

### 7.1. Anexo I – Definições

- I. **Abuso de Poder:** é o uso indevido e injusto da autoridade. E ele é tanto praticado por pessoas quanto por instituições, com ações e comportamentos que ferem os direitos e as liberdades dos indivíduos. Essa conduta costuma ter ligação com variadas formas de autoritarismo, em que o detentor do poder infringe sua vontade para os outros sem levar em conta os seus direitos ou interesses.
- II. **Agente Público:** quem exerce função pública, de forma temporária ou permanente, com ou sem remuneração, por aprovação em concurso público, eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública. Equipara-se a agente público quem trabalha para Fundação prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública.
- III. **Agente Público Estrangeiro:** quem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, exerça cargo, emprego ou função pública em órgãos, entidades estatais ou em representações diplomáticas de país estrangeiro, assim como em pessoas jurídicas controladas pelo poder público de país ou organizações públicas estrangeiras.

|                                   |           |                    |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|
| Aprovado por                      | Versão    | Última atualização |
| <i>Emerson Guzzi Zuan Esteves</i> | <i>01</i> | <i>25/08/25</i>    |

- IV. Assédio:** é um ato que viola a dignidade de uma pessoa, compreendendo até mesmo atos que infringem seus direitos. Um exemplo comum de assédio acontece no ambiente de trabalho, quando os chefes tornam a vida dos seus funcionários difíceis, muitas vezes expondo esses funcionários a situações humilhantes.
- V. Assédio Moral:** se configura em atos onde uma pessoa é exposta a situações humilhantes. Esse tipo de assédio é tido como uma violência psicológica e que pode até mesmo deixar sequelas na pessoa que a sofre. Um exemplo seria quando um chefe exige de um funcionário que ele alcance metas que não são possíveis de atingir, sendo que ele é novo na Fundação ou mesmo é um estagiário, por exemplo. E quando esse funcionário não consegue isso, então o chefe o expõe ao ridículo na frente dos demais. Em muitos países, como no caso do Brasil, o assédio moral se configura em crime, sendo o praticante de tal ato punido segundo a lei.
- VI. Assédio sexual:** se trata do assédio que pode ser cometido por qualquer pessoa e em qualquer local, se configurando no ato de intimidar uma pessoa através de incitações de cunho sexual. É comum o assédio sexual no trabalho, quando chefes abusivos, dominadores e sem pudor constroem seus subordinados em situações de conotação sexual. O assédio sexual pode envolver palavras, toques não permitidos, convites indesejados etc. Alguns exemplos de assédio sexual são: quando esse indivíduo (assediador) toca uma pessoa sem o seu consentimento, força um beijo, impede que a pessoa saia de um local, põe a mão dentro da roupa da pessoa sem que essa o tenha autorizado etc.
- VII. Autoridade pública: Inclui, mas não se limita a:**
- Qualquer agente ou empregado de entidade governamental, departamento, órgão ou entidade assemelhada a órgão governamental, membros do poder executivo, legislativo e judiciário;
  - Qualquer pessoa empregada por departamento, Fundações, corporações, instituições públicas (mesmo que não sejam empregados de tais departamentos, entidades ou órgãos do governo) e associações cíveis pertencentes ao governo, que realizam atividades ou deveres de organização, liderança, supervisão ou administração, ou pessoa designada ou enviada por entidade governamental ou por entidade de nível superior de Fundações estatais, instituições públicas ou associações cíveis que realizam atividades de organização, liderança, supervisão e administração para qualquer Fundação estatal, entidade ou associação pública.
- VIII. Brinde:** itens com ou sem valor comercial, como por exemplo bonés, canetas, calendários, camisetas, agendas, entre outros, recebidos ou distribuídos na forma de cortesia e/ou propaganda, contendo logomarca da Fundação que concedeu ou ofereceu o brinde.
- IX. Colaborador:** toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual (rotineira) a Rede FAUEL, sob a dependência deste e mediante salário regular.
- X. Conflito de Interesses:** toda situação na qual o colaborador e o administrador, assim como seus parentes ou amigos, possam beneficiar-se do vínculo com a **FAUEL**, ou de informações privilegiadas para obter vantagem pessoal ou em benefício de terceiros e/ou de forma conflitante com algum interesse da Fundação.
- XI. Corrupção:** Ato ou efeito de abuso de poder ou autoridade, por uma pessoa, para obter vantagens indevidas para si. A forma mais comum de corrupção é o suborno. É o ato ou efeito de dar, prometer, oferecer, autorizar, solicitar ou receber em troca, direta ou indiretamente,



para si ou para outrem, vantagem indevida (pecuniária ou não) para funcionário público ou pessoa a ele equiparada que o leve a se afastar, agir ou deixar de agir de acordo com a lei, moral, bons costumes. Não será tolerada qualquer forma de corrupção, seja com relação a agentes públicos ou partes privadas. Há duas modalidades:

- a. Corrupção Ativa: Ato praticado por oferecer ou prometer vantagem indevida a agente público, com o objetivo a induzi-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício, não havendo necessidade de que este aceite a vantagem. Código Penal - artigo 333.
- b. Corrupção Passiva: Ato de solicitar ou receber vantagem indevida, propina e outras, ou aceitar promessa de tal vantagem, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela. Código Penal - artigo 317.

- XII. Discriminação:** se trata do ato de distinguir de acordo com gênero, raça, etnia, condição social, religião ou mesmo deficiência. Nesse caso, uma ou mais pessoas podem excluir ou se manter distante de alguém ou de algum grupo devido a tais fatores. A discriminação se traduz em uma atitude social que trata um indivíduo com diferença e injustiça em virtude das suas características pessoais. E ela é tida como uma preocupação de grande gravidade.
- XIII. Fumo:** preparado vegetal que se faz queimar em cigarros, cachimbos etc., para aspirar sua fumaça de propriedades aromáticas ou inebriantes. Atualmente existem novos produtos que procuram ser alternativas ao cigarro convencional e seu fumo, que são elas: cigarro industrializado, cigarro artesanal, cigarro de palha, charutos, cigarrilha, além dos cigarros, existem outras maneiras de fumar como: narguilé, cachimbo, fumo de mascar, cigarros eletrônico, pipes e bongs.
- XIV. Fraude financeira:** A fraude financeira é caracterizada por atividades fraudulentas que envolvem manipulação, falsificação ou deturpação de informações financeiras com o objetivo de obter benefícios ilegais. Essas atividades podem incluir a falsificação de documentos, manipulação de registros contábeis, desvio de fundos, lavagem de dinheiro, entre outros. A fraude financeira geralmente é realizada por indivíduos ou grupos que possuem conhecimento técnico e acesso a informações privilegiadas.
- XV. Hospitalidade:** benefícios concedidos por terceiros, autorizados pela **FAUEL**. Podem abranger deslocamentos (aéreos, terrestres e/ou marítimos), hospedagens em hotel, refeições, viagens, entretenimento, passeios, ingressos para eventos esportivos e/ou culturais, entre outros.
- XVI. Jogos de Azar:** é um jogo cujo resultado é fortemente influenciado por algum dispositivo de aleatoriedade. Dispositivos comuns usados incluem dados, piões, cartas de baralho, roletas, bolas numeradas ou, no caso de jogos digitais; geradores de números aleatórios. Um jogo de azar pode ser jogado como um jogo de apostas se os jogadores apostarem dinheiro ou qualquer valor monetário.
- XVII. Lei Anticorrupção:** Para facilitar o entendimento da lei anticorrupção, seguem: (a) legislação específica – Lei 12.846/2013, (b) convenções e pactos internacionais dos quais o Brasil seja signatário. Seguem definições adequadas aos termos da legislação:
- a. Corrupção: É abuso de poder ou autoridade, por uma pessoa, para obter vantagens indevidas para si. A forma mais comum de corrupção é o suborno;
  - b. Suborno: Consiste na oferta, doação ou recebimento de algo de valor em troca de tratamento favorável para uma Fundação, autoridade oficial ou funcionário público.

- XVIII. Nepotismo:** termo utilizado para designar o favorecimento de parentes, em detrimento de pessoas mais qualificadas, especialmente no que diz respeito à nomeação ou elevação de cargos.
- XIX. Poder público:** poderes executivo, legislativo e judiciário, no âmbito federal, estadual e municipal, organismos reguladores, de defesa do consumidor e de proteção ao meio ambiente.
- XX. Preconceito:** é a ação e o efeito de formar um julgamento sem razão objetiva e de forma antecipada. Trata-se, por conseguinte, de uma opinião que é dada sobre algo ou alguém sem fundamento ou análise crítica, o que acontece quando se conhece mal ou não se conhece de todo essa coisa/pessoa.
- XXI. Propina/Suborno:** é o meio pelo qual se pratica a corrupção, consistindo no ato de prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, governante, agente público ou parte privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outras vantagens para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais. Quantia que se oferece ou paga a alguém para induzi-lo a praticar atos ilícitos; consiste na oferta, doação ou recebimento de algo de valor em troca de tratamento favorável para uma Fundação, autoridade oficial ou funcionário público.
- XXII. Terceiro:** toda pessoa física ou jurídica que atue direta ou indiretamente em nome da Rede **FAUEL** como prestadora de serviço, fornecedora, consultora, parceira de negócios, terceira contratada ou subcontratada, independentemente de contrato formal.
- XXIII. Tráfico de influência:** consiste na prática ilegal de uma pessoa dispor de sua posição privilegiada dentro de uma Fundação ou entidade, ou das suas conexões com pessoas em posição de autoridade, para obter favores ou benefícios para si própria ou terceiros, geralmente em troca de favores ou pagamento.
- XXIV. Vantagem indevida:** consiste em qualquer benefício recebido, mas não aprovado pela Fundação, ainda que não econômico. São exemplos, presentes, brindes, viagens, refeições, hospedagens, entretenimentos e oportunidades de trabalho.

## 7.2 Anexo II – Termo de Compromisso e Responsabilidade

Este documento é firmado com o objetivo de evitar a divulgação e utilização não autorizada das informações da **FAUEL**:

Por ser verdade, declaro ter recebido na data de hoje, um exemplar do Código de Ética e Conduta da **FAUEL**, no qual comprometo-me acatar suas normas e regulamentos, ciente do direito da Fundação em tomar todas as medidas administrativas e/ou legais cabíveis que visem o seu cumprimento.

- ✓ Fui apresentado ao Código de Ética e Conduta da **FAUEL**;
- ✓ Fui esclarecido sobre o conteúdo do Código;
- ✓ Fui esclarecido e treinado a aplicar suas premissas, diariamente;
- ✓ Estou ciente e concordo com seus objetivos;
- ✓ Declaro meu compromisso em fiscalizar sua aplicação, participar de seus treinamentos, denunciar atos contrários e/ou omissões, e principalmente, aplicar seus valores e premissas diariamente em minha atividade exercida na **FAUEL** independente de função, cargo, equipe, local de trabalho e tempo de contrato;
- ✓ Vou acompanhar as devidas alterações nesse Código através dos meios de comunicação disponíveis.

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

NOME:

ASSINATURA: