



CERTIFICADO DE REGISTRO DE DIREITO AUTORAL

A Câmara Brasileira do Livro certifica que a obra intelectual descrita abaixo, encontra-se registrada nos termos e normas legais da Lei nº 9.610/1998 dos Direitos Autorais do Brasil. Conforme determinação legal, a obra aqui registrada não pode ser plagiada, utilizada, reproduzida ou divulgada sem a autorização de seu(s) autor(es).

Responsável pela Solicitação:
FACULDADE CENSUPEG

Participante(s):

Andréia Schley (Autor) | Bárbara Madalena Heck da Rosa (Autor) | Bruno César Acras (Autor) | Fabrício Bruno Cardoso (Autor) | Filipe Meneguelli Bonone (Autor) | Marcelo Gonzaga (Autor) | Patrícia Ferreira Thives (Autor) | Rafaella Theis (Autor) | Sandro Albino Albano (Autor) | Weliton Rodrigues Ribeiro (Autor) | Bárbara Madalena Heck da Rosa (Coordenador) | Sandro Albino Albano (Coordenador) | Bruno César Acras (Editor) | Andréia Schley (Autor) | Bárbara Madalena Heck da Rosa (Autor)

Título:

CÓDIGO DE INTEGRIDADE - PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Data do Registro:

08/02/2024 13:10:54

Hash da transação:

0x45b7534dc059e734506ddfd66a448177bc36d323c9cb68a3d6f8b1c873b60e97

Hash do documento:

257a3469a309f9dc2f3dbb1d6fa2b99b4bc00f9168387c8d97098e31a76c06d9

Compartilhe nas redes sociais





[clique para acessar](#)
[a versão online](#)



PROGRAMA DE
INTEGRIDADE

CÓDIGO DE INTEGRIDADE

COORDENADORES E ORGANIZADORES

Sandro Albino Albano
Bárbara Madalena Heck da Rosa

PRODUÇÃO EDITORIAL

Saeshia da Magia – Marketing e Comunicação
Bruno César Acras

AUTORES

Andréia Schley
Bárbara Madalena Heck da Rosa
Bruno César Acras
Fabrício Bruno Cardoso
Filipe Meneguelli Bonone
Marcelo Gonzaga
Patrícia Ferreira Thives
Rafaella Theis
Sandro Albino Albano
Weliton Rodrigues Ribeiro



Andréia Schley - Mestranda pela UDE - Montevideu- UY. Graduada em Pedagogia. Especialista em Gestão Estratégica em Educação a Distância pela FSF- RJ. Especialista em Gestão Educacional pela FSF – RJ. Especialista em Educação pela UNIJUÍ- RS e 30 anos trabalhando com Educação. Atualmente Diretora de Inovação Acadêmica do GRUPO CENSUPEG. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3781660092562115>

Bárbara Madalena Heck da Rosa - Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo PPGD UNICURITIBA. Pós-graduada em Direito Digital e Compliance, Prática Trabalhista Avançada, Direito Civil e Empresarial, Direito Penal e Processo Penal, Gestão Estratégica em Educação a Distância, Neuropsicopedagogia Clínica e Institucional, MBA em Liderança 4.0 e Gestão Humanizada e Direito Educacional. Graduação em Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (2006). Advogada. Professora da Faculdade CENSUPEG. Atualmente é Diretora Jurídica, Administrativa e Recursos Humanos do Grupo Educacional CENSUPEG. Bolsista da Faculdade CENSUPEG. Membro do Conselho de Parecerista da Revista Eletrônica da Subseção de Joinville, da OAB, Seção SC. Membro do Conselho de Ética da Sociedade Brasileira de Neuropsicopedagogia. Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-3226-509X>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0484173372708015>

Bruno César Acras - Especialista em Gestão Estratégica em Educação a Distância pela Faculdade São Fidelis (2015), Gestão em Marketing pela Faculdade de Administração, Ciências, Educação e Letras (2013), MBA em Liderança 4.0 e Gestão Humanizada pela Faculdade CENSUPEG (2022). Graduado em Marketing pela Universidade Paulista (2012). Possui ampla experiência no setor educacional nas áreas de Marketing, Comunicação e Vendas. Atualmente é Diretor de Marketing e Comunicação da Faculdade CENSUPEG. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2835529059997113>

Fabrizio Bruno Cardoso – Doutor em Ciências Biológicas (Biofísica) na Universidade Federal do Rio de Janeiro (2018). Graduação em Educação Física pela Universidade Castelo Branco (2002), mestrado em Ciência da Motricidade Humana pela Universidade Castelo Branco (2007). Coordenador do Curso de Educação Física e Líder do Laboratório de Inovações Educacionais e Estudos Neuropsicopedagógicos -LIEENP da Faculdade CENSUPEG; professor convidado da Universidade Federal do Rio de Janeiro; Pai da Júlia (Jujuba) de 11 anos e da Luiza (Lulu) de 06 anos. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4558154670844171>.

Filipe Meneguelli Bonone - Doutor em Ciências Neurologia/Neurociências pela Universidade Federal de São Paulo (2008), Mestre em Neurologia Experimental pela Universidade Federal de São Paulo (2004), Graduado em Fisioterapia pela Universidade Gama Filho (2000), Neuropsicopedagogo Institucional pela Faculdade CENSUPEG (2023), Professor de pós-graduação e Graduação EAD da Faculdade CENSUPEG. Gestor

de unidades de negócio da Graduação EAD da Faculdade CENSUPEG. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3622321281096009>

Marcelo Gonzaga – Especialista em Engenharia de Software, Graduação em Ciências da Computação. Diretor de Tecnologia e Inovação do Grupo Educacional CENSUPEG.

Patrícia Ferreira Thives - Mestre em Educação pela Universidade Regional de Blumenau-FURB. Graduada em Pedagogia pela Associação Catarinense de Ensino Faculdade de Educação de Joinville (2000). Pós Graduação em Interdisciplinaridade. Tem experiência de oito anos de coordenação pedagógica na Secretaria de Educação da Prefeitura Municipal de Guaramirim, na função de formação dos professores, atuando nas áreas de Currículo, Planejamento, tendo experiências na área de Educação, com ênfase em Métodos e Técnicas de Ensino. Já atuou Gestora Acadêmica do Grupo Uniasselvi/FAMEG de Guaramirim. Trabalhou no período de 2001 a 2014 como professora tutora externa dos cursos de Pedagogia EAD. Atualmente atua como Diretora de Regulação e Procuradora Institucional da Faculdade de Ciências, Educação, Saúde, Pesquisa e Gestão- CENSUPEG. Também é docente que compõe o Banco de Avaliadores do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (BASIS), gerenciado pelo INEP. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0819674416689595>

Rafaella Theis - Doutoranda em Sociologia pela UFPR com Doutorado Sanduíche na University of Massachusetts Boston (CAPES-PRINT). Licenciada em História pela Universidade da Região de Joinville com experiência em pesquisa de iniciação científica. Mestre em Políticas Sociais pela UENF e possui especializações em Coordenação Pedagógica e em Liderança e Gestão Humanizada. Gestora Comercial e Docente na Faculdade CENSUPEG. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7600561464357091>

Sandro Albino Albano - Doutor em Educação pela Universidad USEK - Chile, Mestre em Letras pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Especialista em Gestão Educacional, Graduado em Letras pela UNIVILLE. Atualmente é Diretor-Presidente do Grupo Educacional CENSUPEG - Faculdades CENSUPEG e atua como Avaliador do MEC/INEP. Já atuou como Secretário Adjunto de Educação de Guaramirim, foi um dos Diretores do Colégio Bom Jesus (IELUSC) de Joinville. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7594280127936137>.

Weliton Rodrigues Ribeiro – Especialista em Gestão Estratégica em Educação a Distância - Faculdade São Fidélis (2018), Especialista em MBA em Finanças - Sustentare Escola de Negócios, cursando MBA em Finanças Corporativas. Graduado em Tecnologia da Gestão Financeira. Diretor Financeiro e da Permanência do Grupo Educacional CENSUPEG. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6349067763910715>

GRUPO EDUCACIONAL CENSUPEG
PROGRAMA DE INTEGRIDADE – CÓDIGO DE INTEGRIDADE

SUMÁRIO

1. PALAVRAS DO DIRETOR-PRESIDENTE

2. PERFIL INSTITUCIONAL

2.1 MISSÃO

2.2 VISÃO

2.3 VALORES - SAESHIA

2.4 NOSSO LEMA

2.5 PROPÓSITO

3. JEITO CENSUPEG DE SER

4. RESPONSABILIDADE SOCIAL E CIDADANIA

5. ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO

6. OBJETIVOS DO CÓDIGO DE INTEGRIDADE

7. SEGURANÇA DO TRABALHO, SAÚDE OCUPACIONAL E PATRIMONIAL

8. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E CONFIDENCIALIDADE

8.1 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

8.2 PROPRIEDADE INTELECTUAL

8.3 COMPORTAMENTO EM MÍDIAS SOCIAIS

8.4 FOTOS E FILMAGENS

8.5 USO DA MARCA

8.6 UTILIZAÇÃO DE E-MAIL, TELEFONE, SENHAS E RECURSOS CORPORATIVOS

8.7 SENHAS DE ACESSO E CRACHÁ

8.8 RECURSOS COPORATIVOS

9. CONDUTAS ÉTICAS E MORAIS

9.1 CONDUTAS ADEQUADAS DE ACORDO COM OS VALORES INSTITUCIONAIS

9.1.1 Senso de Pertencimento

9.1.2 Afeto

9.1.3 Equidade

9.1.4 Sustentabilidade

9.1.5 Honestidade

9.1.6 Inovação

9.1.7 Altruísmo

9.2 CONDUTAS ACEITÁVEIS

9.2.1 Sustentabilidade

9.2.2 Etiqueta corporativa

9.2.3 Viagem e Reembolso de Despesas

9.2.4 Registros Financeiros e Contábeis

9.2.5 Participando de Reuniões



9.3 CONDUTAS INACEITÁVEIS

9.3.1 Assédio e Discriminação

9.3.2 Brindes e Presentes

9.4 RELACIONAMENTO INTERNO - RESPEITO MÚTUO

9.5 RELACIONAMENTO EXTERNO – CLIENTES

9.6 RELACIONAMENTO EXTERNO - CLIENTES PÚBLICOS – ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS

9.7 RELACIONAMENTO EXTERNO – FORNECEDORES - EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS – PARCEIROS COMERCIAIS

9.8 RELACIONAMENTO COM A REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS, ASSOCIAÇÕES E INSTITUIÇÕES

9.9 RELACIONAMENTO COM AGENTES/ÓRGÃOS PÚBLICOS

9.10 RELACIONAMENTO COM AS MÍDIAS SOCIAIS E IMPRENSA

9.11 RELACIONAMENTO EXTERNO - CONCORRENTES

9.12 RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

9.13 TOMADA DE DECISÕES

9.14 CONFLITO DE INTERESSES

9.15 CONTRATAÇÃO DE PARENTES, FAMILIARES, INDICAÇÃO DE PROFISSIONAIS, PRESTADORES DE SERVIÇOS, FORNECEDORES E PARCEIROS COMERCIAIS

9.16 IMAGEM E CULTURA DA EMPRESA

9.17 COMBATE A CORRUPÇÃO, AO SUBORNO E À LAVAGEM DE DINHEIRO – LEI N.º 12.846/2013

9.18 CAMPANHAS POLÍTICAS-PARTIDÁRIAS E ATIVIDADES AFINS

9.19 PATROCÍNIOS E DOAÇÕES

10. FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇOS E PARCEIROS COMERCIAIS

11. PROGRAMA DE INTEGRIDADE

11.1 CANAL DE SUPORTE

11.2 CANAL DE DENÚNCIA

11.3 PRIVACIDADE

11.4 FISCALIZAÇÃO E EFETIVIDADE

11.5 DO TRATAMENTO ÀS NÃO CONFORMIDADES

11.6. SANÇÕES, PROCESSO DE ADEQUAÇÃO e PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR – PAD

11.7 CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE INTEGRIDADE

11.8 COMITÊ DE INTEGRIDADE

12. DISPOSIÇÕES GERAIS

ANEXOS

PRINCIPAIS DÚVIDAS E RESPOSTAS



1. PALAVRAS DO DIRETOR-PRESIDENTE

Desde o berço, ouvia o quão importante é fazer o bem. Eram palavras simples, de um jeito simples, ensinadas no interior de uma cidade onde eu nasci. Foi com essa simplicidade que aprendi a importância de viver uma vida pautada nos valores. Para isso, é necessária uma busca diária e contínua.

Tudo isso eu trouxe para a nossa Instituição. Primeiro, trabalhando fortemente para que todos encontrem um propósito muito claro em suas ações, objetivos e metas dentro de cada movimento, pois neste espaço temos a capacidade de contribuir para a transformação de vidas. Depois, vem o exercício diário para mobilizar as pessoas que não há profissionais certos ou errados, mas que necessitamos de profissionais que comungam de nossos valores institucionais.

Uma das nossas marcas, sempre foi a transparência. Seja ela com gestos, com atos, com condutas ou com nosso esforço diário para extrair o melhor de cada um de nós em prol da melhor entrega. Ela nos norteia assim como a ética necessária para que possamos nos relacionar melhor, respeitar o outro com equidade, e ser altruístas, que é um de nossos valores e nos torna pessoas e profissionais melhores a cada dia. Isso é um desafio complexo, mas desejável para nós.

Que este Código de Integridade possa nos representar ainda mais como Instituição séria como sempre fomos e continuaremos a ser, e que nos mobiliza para respeitar toda a diversidade, inclusão, ética, transparência e toda e qualquer forma de manifestação e expressão.

2. PERFIL INSTITUCIONAL

O GRUPO EDUCACIONAL CENSUPEG é uma empresa que atua no segmento da EDUCAÇÃO, visando o seu crescimento dentro de princípios éticos e a satisfação dos seus clientes e instituições congêneres, buscando sempre manter uma sólida reputação, com a consciência de sua responsabilidade social e ambiental. Suas atividades devem sempre se pautar pela integridade, transparência, confiança e lealdade, bem como pelo respeito e valorização do ser humano e sua privacidade, individualidade e dignidade, sem quaisquer preconceitos e formas de discriminação.

Dentre os valores da empresa, a busca pela excelência com ética e transparência é um pilar de sustentação da história e do crescimento do GRUPO EDUCACIONAL CENSUPEG. Por esta razão, os colaboradores se comprometem com o presente código e com o cumprimento das leis, prezando pela sua aplicabilidade e eficiência.

2.1 MISSÃO

Revolucionar a educação, inspirando pessoas a melhorarem suas vidas e o mundo, por meio de um ensino humanizador, crítico e de excelência.

2.2 VISÃO

Ser reconhecido como um Centro Universitário inspirador para o mundo.

2.3 VALORES – SAESHIA (definição e lema):

VALORES	DEFINIÇÃO	LEMA
Senso de Pertencimento	Pertencer a um grupo que permite verdadeiramente se conectar e influenciar outras pessoas. É uma evolução mútua, com o intuito de criar grupos cada vez mais sinérgicos e extraordinários.	<i>“Você é parte deste todo.”</i>
Afeto	Atribuir sentido e significado para motivar as pessoas a criarem vínculos entre elas, permeado por emoções e sentimentos positivos, que as levem a concretizar projetos de vida.	<i>“Deixar o melhor de nós nos outros.”</i>
Equidade	É o valor em que a justiça nivela as desigualdades naturais entre as pessoas, propondo o respeito aos direitos de cada um e adaptando as regras para casos específicos, a fim de torná-las mais justas.	<i>“A justiça está onde a equidade opera.”</i>
Sustentabilidade	Construir um legado com ações viáveis ecologicamente, socialmente, culturalmente e economicamente.	<i>“O futuro dependerá daquilo que fazemos no presente.”</i>
Honestidade	Agir com sinceridade consigo mesmo e com os outros, sendo um dos valores fundamentais da humanidade, somando-se à verdade interior de cada um.	<i>“Faça o que é certo, não o que é fácil.”</i>
Inovação	Romper com padrões tradicionais, construindo de forma sistêmica, respostas às demandas da sociedade em termos de melhorias e	<i>“Crie se quiser ser original. Inove se quiser ser genial.”</i>



	desenvolvimento científico, social e econômico.	
Altruísmo	Dominar os instintos egoístas, permitindo que a benevolência prevaleça e promovendo a conciliação.	<i>“Eu cuido de você.”</i> <i>“Nós cuidamos de você.”</i>

2.4 NOSSO LEMA

Toda ação administrativa deve ser uma ação educativa.

2.5 NOSSO PROPÓSITO

Viver uma experiência de aprendizagem com protagonismo.

3. JEITO CENSUPEG DE SER

O Censupeg, muito mais do que uma Instituição de Ensino, é um Jeito de Ser. É um Grupo Educacional que tem em seu DNA o cuidado mais genuíno e real que pode existir com o ser humano. Nascemos para transformar vidas. Acreditamos na Educação que promove mudanças, o que nos motiva a levantar todos os dias da cama. Compreendemos que toda ação administrativa verdadeiramente precisa se tornar uma ação educativa.

Ao longo dos anos, tornamo-nos referência pela seriedade com que tratamos cada aluno, cada professor, cada profissional como um ser integral. Criamos uma rede de pessoas que compartilham deste nosso jeito em todo o país, porque, mais do que fiéis, sempre fomos leais a todos os nossos princípios, valores, projetos e às pessoas. Vemos e sentimos nas vivências, no dia a dia, conforme o relato do Diretor-Presidente do Grupo Educacional Sandro Albino Albano:

“O que me inspira? Certo dia, visitei uma turma de alunos e, ao final, uma aluna me falou separadamente: ‘Professor, eu estou encantada com a filosofia da instituição, com a linha de ação que o Censupeg tem. Esse curso está mudando a minha vida e meu jeito de ver o mundo.’

Isso, sim, me inspira e é motivo para minha realização pessoal e profissional. Tudo isso acontece, pois conquistamos com verdade, amor, empatia, respeito ao próximo, responsabilidade com a formação das pessoas. Sabe qual é, na verdade, o nosso jeito? É o jeito de olhar para o outro, colocando-se no lugar dele, não apenas atendendo suas expectativas, mas superando-as

com competência técnica, muito zelo e gratidão pela vida do outro. Este é, de fato, o Jeito Censupeg de Ser!”

4. RESPONSABILIDADE SOCIAL, SUSTENTABILIDADE E CIDADANIA

O Grupo Educacional Censupeg, desde seu início, tem sido permeado por responsabilidades educacionais, éticas e sociais. Realiza ações que visam reduzir os impactos negativos do consumo, afetando questões ambientais e as relações humanas. Com uma marca humanizada e humanizadora, compromete-se a assumir responsabilidades que incluem a promoção de valores de Sustentabilidade e Solidariedade em seus princípios norteadores.

Com o compromisso e a responsabilidade corporativa, o GRUPO EDUCACIONAL CENSUPEG tem como principal objetivo a construção de confiança com todos os profissionais, colaboradores, prestadores de serviços, estagiários, menores aprendizes, parceiros, clientes, entes governamentais e a comunidade. Este compromisso é expresso primeiramente pelo nosso Código de Integridade, que é pensado, estruturado e reiteradamente revisado em torno das normas que refletem a nossa cultura, missão e nossos valores, com o objetivo de promover uma cultura de integridade profissional e pessoal, competência técnica, compromisso com resultados, confiança, credibilidade, sustentabilidade, honestidade, transparência nos processos, confidencialidade e segurança das informações e política de boas condutas.

Para tanto, a faculdade, por meio dos seus protagonistas - alunos, colaboradores e fornecedores - preconizam algo no âmbito das relações: a sensibilidade para compreender as diversas necessidades das realidades humanas, tanto individuais quanto coletivas. Isso envolve a capacidade de escuta e diálogo, tanto na entrada de um território como durante o desenvolvimento dele.

Procuramos, de uma forma sistêmica e multidirecional, planejar e implementar projetos filantrópicos ou institucionais com o cunho de responsabilidade social, buscando atender o compromisso de satisfação mútua, pautados na nossa relação com as regiões ou comunidades em que estamos inseridos. Trata-se de uma posição de engajamento social das particularidades de territorialização, indo além do nosso poder transformador que é o de proporcionar uma educação de qualidade. Trata-se também de um sentimento de reciprocidade em relação ao espaço que operamos. Acreditamos que, ao prestar serviços educacionais, temos o compromisso de estabelecer projetos que garantam responsabilidade social, com ações potencialmente afirmativas, de inclusão e de reparação com o meio.

Ao longo de nossa trajetória, inúmeras histórias foram contadas, registradas certamente ainda serão descritas, cada uma com suas diferenças, mas de uma perspectiva semelhante em relação às suas intenções de ação, que visam contribuir para uma devolução e, conseqüentemente, para uma sociedade menos desigual e menos deteriorada.

Entre as prioridades do Grupo Educacional Censupeg, a proteção de um meio ambiente equilibrado é fundamentada na observância das normas ambientais e em programas de combate à poluição e promoção da sustentabilidade.

Somos uma instituição preocupada com o nível global de conscientização sobre questões que envolvem empatia, cuidado, solidariedade e, principalmente, com a responsabilidade social inerente a uma Instituição de Ensino Superior (IES).

5. ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO

O Código de Integridade contempla diretrizes de condutas baseadas em padrões éticos e morais, abrange e serve de referencial para o comportamento de todos os profissionais, colaboradores, prestadores de serviços, estagiários, menores aprendizes, parceiros, clientes, entes governamentais e a comunidade, independentemente do tipo de vínculo.

Ainda, contempla as principais orientações éticas e morais, condutas e práticas que deve cotidianamente conduzir nas relações internas, negociais e governamentais da empresa.

A aplicação deste código abrange a conduta e comportamento de todos aqueles que estão vinculados ao Grupo Educacional Censupeg, tanto para as relações de trabalho, seja na condução das transações comerciais da empresa, com o intuito de difundir as condutas inerentes a integridade transparência em todas as suas atividades.

Por fim, este Código também se estende aos fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e terceiros que de forma ou outra se relacionam com o Grupo Educacional Censupeg.

6. OBJETIVOS DO CÓDIGO DE INTEGRIDADE

Este Código tem como finalidade dirimir questões relacionadas:

- a) Ao cumprimento de regras de convivência no ambiente de trabalho, sem distinção de hierarquia, áreas ou funções exercidas;
- b) A transparência das operações em geral;
- c) A segurança das atividades dos profissionais envolvidos;

- d) A segurança e o sigilo das informações que devem ser protegidas pela confidencialidade;
- e) A cumprir com práticas e condutas frente aos nossos valores institucionais e estrutura organizacional;
- f) Ao cumprimento da legislação vigente, processos e políticas institucionais e este Código.

7. SEGURANÇA DO TRABALHO, SAÚDE OCUPACIONAL E PATRIMONIAL

7.1 O Grupo reconhece a importância dos bens patrimoniais, dessa forma aplica medidas de segurança com o objetivo de mitigar riscos como perdas intencionais, furto e roubo, essas ações passam por constantes melhorias dos processos e nos nossos serviços, sempre com foco na preservação da segurança de todos, tais como: portas de acessos com liberação interior e/ou com crachás, câmeras de segurança, portas de vidros transparentes sempre fechadas, verificação de janelas, portas e equipamentos que podem ser desligados no final do horário de trabalho, fechamento de portões e acionamento dos alarmes.

7.2 Utilização dos crachás para os colaboradores, prestadores de serviços e parceiros comerciais são indispensáveis interna e externamente.

7.3 Sempre que bens particulares ou de propriedade do Grupo Educacional Censupeg desaparecerem ou quando encontrado qualquer objeto que não seja seu ou de sua utilização para suas atividades, deve ser comunicado e/ou entregue imediatamente aos recursos humanos, Saeshia da Gente.

7.4 Para a segurança de todos, é necessário que sigam as seguintes diretrizes:

- a) Cuide de seus pertences, guarde-os em local seguro e trancado.
- b) Não é permitido trazer para o ambiente corporativo, sem autorização expressa pela Saeshia da Integridade, equipamentos elétricos, tais como: ventilador, cafeteira, micro-ondas, aquecedor, refrigerador. Em casos específicos
- c) O estacionamento é terceirizado e não está sob responsabilidade do Grupo Educacional Censupeg, por isso, não se responsabiliza por qualquer perda, furto ou roubo de veículos ou qualquer objeto que estiver no interior dos veículos ou na parte exterior.
- d) O Grupo não se responsabiliza por extravio, perda ou desaparecimento de objetos de valor ou equipamentos pessoas trazidas para o ambiente corporativo.

7.5 O Grupo Educacional Censupeg zela pelo cumprimento de todas as políticas, processos e procedimentos necessários à segurança e a integridade física dos seus

colaboradores, prestadores de serviços e os que visitam nossa sede, para isso, é importante que o colaborador comunique ao setor jurídico e administrativo qualquer ameaça à integridade física de qualquer pessoa nas dependências da sede.

7.6 É expressamente proibido e terminantemente repudiada qualquer forma de violência moral ou física, bem como, é proibido o porte de armas, com exceção de profissionais especializados, com habilitação legal e destinados para a finalidade específica.

7.7 Colaboradores e prestadores de serviços que utilizarem o carro corporativo deverão seguir a política interna de autorização para utilização, registro de saída e chegada, bem como para autorização de abastecimento, observando sempre regras de segurança e de trânsito e da política interna de utilização de veículo corporativo.

7.8 É absolutamente proibida a utilização de substâncias entorpecentes lícitas ou ilícitas nas dependências da empresa, assim como é proibido fumar em suas dependências de acordo com a legislação em vigor.

8. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E CONFIDENCIALIDADE

a) Segurança da informação é a proteção de dados de propriedade das organizações contra ameaças diversas. Trata-se de um esforço pautado por ações que objetivam mitigar riscos e garantir a continuidade das operações.

b) A Segurança da Informação visa preservar as propriedades de confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação, não se limitando a sistemas computacionais, informações eletrônicas e/ou sistemas de armazenamento, contemplando documentos físicos e/ou registros em papel, áudios, vídeos ou qualquer outro material físico ou virtual.

c) A confidencialidade está ligada com a privacidade dos dados da organização. Esse conceito se relaciona às ações tomadas para assegurar que informações confidenciais e críticas não sejam roubadas dos sistemas organizacionais por meio de *ciberataques*, espionagem, entre outras práticas.

d) Toda e qualquer informação interna é protegida por sigilo industrial, não podendo em hipótese alguma ser divulgada, compartilhada ou relatada externamente sem o expresse consentimento da empresa. Este sigilo atinge igualmente as informações relacionada aos colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores e parceiros comerciais.

e) É vedada a divulgação externa ou a utilização de informações sigilosas, confidenciais, estratégicas e privilegiadas sobre o Grupo e quaisquer atividades relacionadas, com intuito de desvio de finalidade ou em benefício próprio ou de terceiros.

f) A confidencialidade também se aplica à divulgação de informações estratégicas e sigilosas em trabalhos acadêmicos, teses e dissertações, que possam ser de autoria do colaborador, prestador de serviços, fornecedores ou de terceiros, os quais só poderão conter informações que tenham sido oficialmente divulgadas externamente pelo Grupo ou autorizadas expressamente pelo Conselho Diretor.

g) Sempre que convidado a participar, representando o Grupo, em reuniões externas, palestras, cursos, evento ou quaisquer outras atividades, deverá solicitar autorização expressa da direção imediata.

8.1 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

a) A partir da vigência da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei n.º 13709/2018, que visa proteger a privacidade e tratamento adequado de todos os dados pessoais, o Grupo Educacional Censupeg está comprometido com as boas práticas de governança, de segurança da informação e com a privacidade de dados pessoais e sensíveis.

b) Ainda, diante da LGPD que se fundamenta em valores fundamentais e constitucionais, tais como: respeito aos direitos humanos, à privacidade, à liberdade de informação e à inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem, é de responsabilidade de todos os colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores e parceiros comerciais a utilização, a guarda, a segurança e o armazenamento de dados pessoais, de modo a garantir tanto a própria proteção quanto a proteção de clientes/acadêmicos, fornecedores, prestadores de serviço e parceiros de negócios.

8.2 PROPRIEDADE INTELECTUAL

a) As ideias de melhorias e de inovação, projetos e elaborações de atividades e trabalhos, obras ou qualquer outro material elaborado e construído para o Grupo em função de suas atividades e serviços, dos colaboradores e prestadores de serviços em relação ao Grupo são de propriedade única e exclusiva da Instituição, independentemente do canal utilizado até sua efetiva implementação.

8.3 COMPORTAMENTO EM MÍDIAS SOCIAIS

a) A liberdade de expressão é direito previsto na Constituição Federal, e o Grupo tem o compromisso de respeitar, no entanto, é proibida a publicação em mídias sociais, ainda

que pessoais, de quaisquer declarações em nome do Grupo que violem a sua imagem ou que contenham informações confidenciais e privilegiadas, assim como são proibidas as utilizações de recursos tecnológicos disponibilizados pelo Grupo para compartilhar, utilizar, obter, armazenar ou elaborar conteúdo que contenha pornografia, apologia ao crime, racismo, preconceito de qualquer caráter, ou que cause danos a terceiros, ainda que exclusivamente moral.

b) Publicações negativas à imagem ou reputação do Grupo realizada por colaborador ou prestador de serviços, mesmo que em perfis pessoais poderão ser responsabilizados, por isso, recomenda-se prudência e muita cautela.

8.4 FOTOS E FILMAGENS

a) Não estão autorizadas qualquer tipo de captação ou veiculação de imagens ou áudio, de colaboradores, prestadores de serviços, clientes/acadêmicos, com exceção dos materiais produzidos pelo setor de marketing com intuito promocional e institucional, bem como, dos circuitos internos de filmagens e captura de imagem realizadas pelo sistema de monitoramento em locais estratégicos que possuem intuito de promover a segurança de todas as pessoas que estiverem no interior da sede e/ou das unidades descentralizadas, devendo ser seguida a Política respectiva.

8.5 USO DA MARCA

a) Deve-se respeitar e seguir a Política e Manual de Marcas para a veiculação de qualquer tipo de material que utilize marcas, logotipos, insígnias e qualquer outro sinal, logo ou material do grupo Educacional Censupeg sem a prévia autorização expressa da Direção de Marketing.

8.6 UTILIZAÇÃO DE E-MAIL, TELEFONE, SENHAS E RECURSOS CORPORATIVOS

a) O e-mail corporativo deve ser utilizado para assuntos corporativos, pois trata-se de uma ferramenta de trabalho e forma institucional de comunicação, portanto, está sob contínuo monitoramento.

b) O telefone ou chip corporativo, ao serem utilizados, devem ser utilizados com objetividade e brevidade. A brevidade e o bom senso também devem prevalecer para ligações particulares, que devem ser quando realmente necessárias.

8.7 SENHAS DE ACESSO E CRACHÁ

a) São de uso personalíssimo e intransferíveis. Vedado o empréstimo, compartilhamento ou divulgação de usuário e senha.

8.8 RECURSOS COPORATIVOS

- a) Os equipamentos eletrônicos e demais recursos disponibilizados para a execução das atividades e serviços devem ser utilizados de maneira cuidadosa, exclusivamente para fins profissionais relacionados a sua atividade ou serviço no Grupo Educacional Censupeg.
- b) É dever de todos a conservação, o zelo, a proteção de todos esses recursos evitando a perda, dano e desvios.
- c) Tais recursos, quais sejam: computador e/ou *notebook*, impressora, celular corporativo e/ou telefone fixo, chip, internet, veículo, são de propriedade do Grupo Educacional Censupeg, assim como: arquivos, documentos, e-mail/s, comunicações e informações sejam eletrônicos, digitais provenientes e/ou transmitidos por sistemas e meios tecnológicos disponibilizados pelo Grupo.
- d) Dessa forma, o monitoramento e fiscalização são realizados a qualquer tempo, sem a necessidade de aviso prévio.

9. CONDUTAS ÉTICAS E MORAIS

9.1 CONDUTAS ACEITÁVEIS:

- a) Preservar e cultivar a imagem positiva do Grupo;
- b) Não comercializar, nas dependências da sede administrativa e unidades, produtos e serviços terceirizados, sem autorização expressa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas da Saeshia da Integridade (jurídico/administrativo);
- c) Desenvolver condições propícias ao estabelecimento de um clima produtivo e agradável no ambiente de trabalho;
- d) Tratar as pessoas e suas ideias com dignidade e respeito;
- e) Proceder com lealdade, justiça e franqueza nas relações do trabalho;
- f) Preservar o bem-estar da coletividade, respeitando as características pessoais, a liberdade de opinião e a privacidade de cada um;

- g) Agir com clareza e lealdade na defesa dos interesses do Grupo;
- h) Apresentar-se de forma adequada para o desempenho de suas funções e atividades do Grupo;
- i) Abster-se de utilizar influências internas ou externas, para a obtenção de vantagens pessoais e funcionais;
- j) Eximir-se de fazer uso do cargo, da função de confiança ocupada ou da condição de empregado do Grupo para obter vantagens para si ou para terceiros;
- k) Utilizar os recursos do Grupo apenas para finalidades de interesse da Empresa;
- l) Contribuir para o bom funcionamento de toda a Empresa, abstendo-se de atos e atitudes que impeçam, dificultem ou tumultuem a prestação de serviços;
- m) Não elaborar e apresentar informações que reflitam reais posições e resultados econômicos, financeiros, operacionais, logísticos e quaisquer outros que afetem o desempenho do Grupo;
- n) Priorizar e preservar os interesses do Grupo junto a clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais o Grupo mantém relacionamento comercial;
- o) Estar acompanhado, de outro empregado ou da chefia ou de um par, ao manter qualquer relacionamento com fornecedor ou parceiro que resulte ou que possa resultar em contratação que atenda a interesse ou necessidade do Grupo;
- p) Prestar estrita anuência com as diretrizes e a condução estratégica empresarial ao assumir função de confiança do Grupo;
- q) Renunciar ao exercício da função de confiança para a qual tenha sido designado, quando houver dissonância com as diretrizes e orientações estratégicas empresariais;

- r) Cumprir com os princípios deste Código, as leis, as políticas e os regulamentos aplicáveis ao Grupo Educacional Censupeg, ou seja, observar os princípios legais;
- s) Imprescindível que todos os que estão abrangidos por este Código, conheçam, leiam com muita atenção suas diretrizes e todos os documentos disponibilizados nos canais institucionais e de comunicação do Grupo, acessando periodicamente para manterem-se atualizados;
- t) Sempre que disponibilizados orientações, atualizações, informativos, cursos e treinamentos, todos os abrangidos por este Código deverão se apropriar e realizar;
- u) É de responsabilidade de cada colaborador conduzir suas ações de acordo com as alçadas estabelecidas e indicadas nas políticas específicas de cada processo.

9.1.1 Sustentabilidade: Cumprir com atitudes sustentáveis tais como: descarte correto de lixo e uso consciente de recursos naturais e materiais (papel, energia elétrica, água, dentre outros).

9.1.2 Etiqueta corporativa: Importante que as roupas sejam condizentes com o ambiente educacional e corporativo, devendo, portanto, todos os perfis abarcados por este Código, vestirem-se adequadamente, ou seja, é fundamental estarem sempre com roupas apropriadas para representar o Grupo Educacional Censupeg diante dos acadêmicos, fornecedores, parceiros comerciais e terceiros. Não é necessário dispensar o conforto nem estilo individual, entretanto, recomenda-se **as evitar** exuberâncias para que a roupa não se sobressaia à competência profissional.

9.1.3 Viagem e Reembolso de Despesas: as necessidades de deslocamentos externos e viagens relacionadas ao trabalho ou treinamentos ligados à sua atividade deverão ser aprovadas pela respectiva direção e todos devem seguir e observar as regras e normativas estabelecidas na Política de Reembolso e Viagem disponibilizada no canal interno do Grupo.

9.1.4 Registros Financeiros e Contábeis: Os registros financeiros e contábeis devem refletir de forma completa e precisa as operações, as escriturações devem ser realizadas fundamentadas na legislação aplicável e seus princípios contábeis, formalizando em documentos próprios para os fins.

Lembre-se, qualquer procedimento ambíguo, inadequado, ou que denotem fraudes são proibidos, ou seja, a prática é vedada.

Utilizar procedimentos, técnica ou recursos contábeis que ocultem pagamentos ou recolhimento de impostos ilegalmente, ou ainda, que tenha como escopo fraudes ou manipulações, são vedadas.

9.1.5 Participando de Reuniões:

- a) Analisar se realmente é necessário agendar reunião, então, pergunte-se: é possível outra maneira de transmitir e/ou abordar os assuntos?
- b) Seja como organizador ou participante da reunião, respeitar os horários de início e término, serem objetivos e claros;
- c) Quando a atividade não necessitar de celulares, notebooks ou equipamentos, evitar a utilização;
- d) Ao ser convidado, só convide outras pessoas se tiver anuência do organizador da reunião, ou quando o organizador mencionar que é possível destinar outra pessoa do seu setor para acompanhar e participar;
- e) Após receber a pauta, preparar-se para a reunião de acordo com o objetivo da reunião;
- f) Organizar e enviar a pauta da reunião com antecedência para que o público possa contribuir efetivamente;
- g) E não esqueça de realizar a ata com os próximos passos, responsáveis e prazos para cada ação.

9.2 CONDUTAS INACEITÁVEIS:

- a) Reivindicar benefícios ou vantagens pessoais para si próprio ou para terceiros, em decorrência de relacionamento comercial ou financeiro firmado em nome de uma das empresas do Grupo com clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais o Grupo mantém este relacionamento;
- b) Ser conivente ou omissa em relação a erros e infrações a este Código de Integridade e às disposições legais e regulamentares vigentes;
- c) Exercer outras atividades profissionais durante o expediente, com ou sem fins lucrativos, ou ainda, independentemente da compatibilidade de horários, exercer atividades que constituam prejuízo, concorrência direta ou indireta com as atividades do Grupo;

- d) Exercer qualquer tipo de discriminação a pessoas por motivos de natureza econômica, social, política, religiosa, de cor, de raça ou de sexo;
- e) Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram nas suas relações profissionais;
- f) Prejudicar deliberadamente a reputação de empregado do Grupo ou de qualquer outro profissional com quem o Grupo mantém relacionamento comercial;
- g) Prejudicar deliberadamente a reputação dos clientes, órgãos governamentais, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais o Grupo mantém relacionamento comercial;
- h) Pleitear, solicitar ou receber presentes, ou vantagens de qualquer espécie, para si ou para terceiros, além da mera insinuação ou provocação para o benefício que se dê, em troca de concessões ou privilégios de qualquer natureza junto ao Grupo;
- i) Priorizar e preservar interesses pessoais, de clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas, em detrimento dos interesses do Grupo;
- j) Obter vantagens, para si ou para terceiros, decorrente do acesso privilegiado a informações do GRUPO, mesmo que não acarretem prejuízo para o Grupo;
- k) Utilizar em benefício próprio ou repassar a terceiros, documentos, trabalhos, metodologias, produtos, ferramentas, serviços e informações de propriedade do Grupo ou de seus clientes e fornecedores, salvo por determinação legal ou judicial;
- l) Manifestar-se em nome do Grupo ou de alguma das empresas que o formam, por qualquer meio de divulgação pública, quando não autorizado ou habilitado para tal;
- m) Fazer uso inadequado e antieconômico dos recursos materiais, técnicos e financeiros do Grupo;
- n) Impedir ou dificultar a apuração de irregularidades cometidas no Grupo;

- o) Alterar ou deturpar o teor de qualquer documento, informação ou dado de responsabilidade do Grupo ou de terceiros;
- p) Facilitar ações de terceiros que resultem em prejuízo ou dano para o Grupo;
- q) Gerar qualquer tipo de confusão patrimonial entre os bens do Grupo e seus próprios bens, independentemente de advirem vantagens pecuniárias dessa confusão; e
- r) Manter-se no exercício da função de confiança para a qual tenha sido designado, quando houver dissonância com as diretrizes e orientações estratégicas empresariais.

9.2.1 Assédio e Discriminação: É proibido todo e qualquer tratamento ou forma de assédio, discriminação, desigualdade, preconceito com qualquer pessoa que se relacionar com o Grupo Educacional Censupeg, em qualquer ocasião, mantendo assim, o ambiente de trabalho e todas as relações a prática dos valores institucionais: Senso de Pertencimento, Afeto, Equidade, Sustentabilidade, Honestidade, Inovação e Altruísmo.

a) São condutas vedadas e sem tolerância, passíveis de ação disciplinar em conformidade com a legislação vigente, políticas internas e que como consequência poderão ocasionar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa ou rescisão de qualquer outro vínculo de trabalho, as relacionadas abaixo, mas que não estão esgotadas, com referência à idade, orientação sexual, gênero, posicionamento político, religião, condição psíquica, física e mental, dentre outros:

- a.1) Discriminação social, cultural ou étnica
- a.2) Constrangimento
- a.3) Violência psicológica
- a.4) Hostilização
- a.5) Humilhação

b) As condutas vedadas relacionadas acima, não possuem fundamentação, sequer razões e motivos quaisquer, com intuito de angariar para proveito próprio ou alheio, para obtenção de qualquer tipo de vantagem ou favorecimento, e, principalmente, superior hierárquico ou a ascendências e descendência utilizar de sua função, cargo, ou determinado emprego para justificar as condutas vedadas e rechaçadas.

9.2.2 Brindes e Presentes: É vedado o oferecimento ou o recebimento de brindes, hospitalidade, presentes e favores que tenham por finalidade a obtenção de benefícios próprios ou para terceiros.

a) Poderão ser recebidos aqueles brindes ou presentes ocasionais, cuja monta seja de valor simbólico. Considera-se simbólico o valor de R\$100,00 (cem reais) até R\$500,00 (quinhentos reais) por ano.

b) Poderão ser oferecidos ou recebidos brindes e presentes de qualquer monta desde que sejam destinados para sorteio entre os colaboradores, e deverão ser encaminhados para a Saeshia da Gente (recursos humanos) para realização do sorteio.

c) Lembrem-se que conflito de interesses em caso de brinde ou presente configura-se quando forem dados em função do cargo/atividade que ocupa por quem recebeu, quando:

c.1) Quem der o brinde ou presente tiver interesse pessoal na resolução que o profissional tomar;

c.2) Quando quem der o brinde ou presente estiver participando de processo de contratação ou tiver relação contratual ou terceiro de seu interesse.

Os colaboradores não estão autorizados a solicitar brindes aos fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais, sejam com relação contratual estabelecido ou em negociação, sejam para eventos, projetos organizados e promovidos pelo Grupo.

9.3 RELACIONAMENTO INTERNO - RESPEITO MÚTUO

9.3.1 O relacionamento interno entre os colaboradores deve ser pautado pela total urbanidade e respeito, independente da hierarquia existente. Não estão em conformidade com a cultura organizacional e os valores institucionais, as condutas que:

- a) Privilegiam ou discriminem qualquer colaborador em função da classe social, cor, gênero, opção sexual, origem, raça, idade, religião, estado civil ou condição física;
- b) Condutas que causem qualquer constrangimento íntimo ou público;
- c) Condutas que desrespeitem qualquer norma ou regulamento trabalhista;
- d) Condutas que coloquem em risco qualquer colaborador;
- e) A manutenção de um ambiente de trabalho onde o relacionamento é baseado no profissionalismo, confiança, cooperação, integração, respeito às diferenças individuais e urbanidade;
- f) O compartilhamento de seus conhecimentos e experiências, buscando o aprimoramento da capacitação técnica, dos métodos e dos processos, de maneira a atingir melhor resultado geral do Grupo;
- g) A valorização das pessoas, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal,

- técnico e profissional;
- h) O zelo, permanente, pela utilização adequada e econômica dos recursos materiais, técnicos e financeiros da Empresa;
 - i) A preservação e respeito à imagem, ao patrimônio e aos interesses da Empresa;
 - j) O reconhecimento e valorização dos profissionais do Grupo Educacional Censupeg e o estímulo ao surgimento de novas lideranças;
 - k) A valorização e o estímulo à conduta ética individual e coletiva;
 - l) Prezar por um ambiente seguro, saudável e com respeito ao próximo;
 - m) Respeitar os posicionamentos contrários relacionados a político-partidária, esportivas, orientação sexual, religião e qualquer outro que ofenda;
 - n) Aplicação dos valores e condutas.

9.3.2 As condutas acima indicadas serão tratadas com o rigor necessário, independente de ocorrerem dentro ou fora das dependências da empresa.

9.4 RELACIONAMENTO EXTERNO – CLIENTES

9.4.1 Todo trabalho construído e desenvolvido pela empresa tem como pressuposto e inspiração a satisfação do cliente. Com esse objetivo, todo e qualquer relacionamento com o cliente deve observar:

- a) Profissionalismo, confiança e transparência na relação, concedendo com prioridade e clareza toda e qualquer informação de interesse do cliente e que não seja protegida por sigilo industrial;
- b) Priorizar a satisfação do cliente sem infringir qualquer norma ética ou cultura da empresa;
- c) Respeitar as normas de proteção ao consumidor, em especial ao agir com honestidade na publicidade e nas vendas;
- d) Conferir atenção especial ao pós-vendas, permitindo o amplo acesso e esclarecimentos sobre assistência ou dúvidas sobre o serviço prestado;
- e) Observância às disposições da Lei n.º 13.709/18 que regulamenta a proteção de dados pessoais e da Lei n.º 12.965/14 que regulamenta o Marco Civil da Internet;
- f) Prezar pela segurança do cliente em todas as suas esferas;
- g) A disponibilidade de soluções que agreguem valor aos negócios de seus clientes, investindo, permanentemente, na busca de tecnologias adequadas e no aprimoramento das estratégias empresariais;
- h) A valorização e o respeito ao cumprimento dos acordos e contratos, bem como aos direitos dos seus clientes;
- i) A valorização das oportunidades de negócios e parcerias construídas com seus clientes, visando resultados em benefício da sociedade;
- j) A identificação, proposição e viabilização de soluções inovadoras e integradas que

contribuem como reforço à legitimidade e sustentação de seus clientes.

9.5 RELACIONAMENTO EXTERNO - CLIENTES PÚBLICOS – ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS

9.5.1 Com base na Lei Anticorrupção, Lei de Licitações, Lei da Improbidade Administrativa, dentre outras normas correlatas, o relacionamento com entes públicos observará as seguintes diretrizes:

- a) As propostas e contratos serão conduzidos estritamente como previsto na Lei de Licitações e Contratos Públicos;
- b) Nenhuma vantagem, proposta ou contratos adicionais serão tolerados, senão aqueles estritamente procedimentados neste código, nas normas, editais e legislações vigentes;
- c) O reconhecimento do papel e apoio à atuação dos órgãos controladores, prestando-lhes informações pertinentes e confiáveis no tempo adequado.

9.6 RELACIONAMENTO EXTERNO – FORNECEDORES - EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS – PARCEIROS COMERCIAIS

9.6.1 Toda relação com fornecedores deve ser conduzida conforme os procedimentos internos de solicitação de propostas, seleção, avaliação e escolha com base nos quesitos claros previsto na política respectiva.

- a) Exigir dos fornecedores a observância ao presente Código;
- b) Priorizar fornecedores que tenham implantado Programa de Integridade;
- c) Selecionar os fornecedores com base em critérios objetivos;
- d) Selecionar os fornecedores com base na maior qualidade, preço, expertise, maior credibilidade e reputação no mercado;
- e) A legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência em todos os atos praticados;
- f) A manutenção de um relacionamento pautado no respeito mútuo, na preservação e na confidencialidade das informações pertinentes à Empresa e seus clientes;
- g) Relacionamento com fornecedores e parceiros que possuem práticas harmônicas ao padrão ético do Grupo Censupeg e aos valores morais da sociedade;
- h) O estabelecimento de parcerias, desde que preservados a imagem e os interesses do Grupo;
- i) A rejeição às disposições contratuais que afrontem ou minimizem a dignidade, a qualidade de vida e o bem-estar social dos empregados terceirizados;
- j) Na contratação, os critérios devem ser seguidos com base nas políticas internas, fundamentos técnicos-jurídicos, comerciais, éticos, profissionais, com o escopo ao atendimento aos interesses do Grupo;
- k) Não é permitida a contratação de empresa, fornecedores ou parceiros

comerciais com notória instabilidade em sua marca, nome e documentações comprobatórias;

l) os colaboradores devem ter autorização do superior imediato para realizar atendimentos e reuniões com fornecedores e parceiros comerciais;

m) É vedado, sob qualquer fundamento, que prestadores de serviços, fornecedores e parceiros comerciais realizem qualquer tipo de conduta ilícita, ilegal ou duvidosa em nome do Grupo ou empresa isolada, devendo todos os contratos conterem cláusulas anticorrupção, com fundamento na Lei n.º 12.846/2013, para que o cumprimento deste Código seja assegurado;

n) Diante de conflitos de interesse, quais sejam, mas não exaustivo: amizade ou relacionamento com um fornecedor, empresas prestadoras de serviço ou parceiro de negócios, o colaborador não poderá participar ou influenciar no processo de contratação e seleção, devendo o colaborador informar imediatamente a sua liderança para que seja substituído na atividade.

9.7 RELACIONAMENTO COM A REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS, ASSOCIAÇÕES E INSTITUIÇÕES

9.7.1 O reconhecimento à legitimidade e manutenção de um diálogo permanente com as instituições representativas dos trabalhadores, legalmente constituídas, mantendo canais de diálogo pautados no respeito mútuo, seriedade, responsabilidade e transparência nas relações;

9.7.2 A negociação como instrumento adequado para buscar a integração e a convergência;

9.7.3 O cumprimento das determinações explicitadas nos instrumentos que regulam a relação da Empresa com seus empregados.

9.7.4 Para que o Grupo Educacional Censupeg tenha representatividade em sindicatos, órgãos, conselhos em geral, a autorização deverá ser solicitada e autorizada pela direção imediata.

9.8 RELACIONAMENTO COM AGENTES/ÓRGÃOS PÚBLICOS

9.8.1 Todo e qualquer comunicação, relacionamento e/ou contratação com agentes/órgãos públicos, deverá se fundamentar na aplicação a execução da legislação vigente e a ética.

9.8.2 Nenhuma vantagem ou comprometimento deverá ser oferecido ou recebido que possam configurar ilícito penal, quais seja: corrupção ativa e passiva, sejam públicas ou privadas, ou demais ações e condutas tipificadas no ordenamento jurídico brasileiro.

9.8.3 Nenhum colaborador, parceiro comercial, fornecedor ou prestador de serviços

será lesado ou penalizado em virtude de atraso, não realização de transações comerciais que não forem finalizadas ou continuadas em virtude de corrupção e/ou atos/ações/fatos tipificados na legislação vigente.

9.9 RELACIONAMENTO COM AS MÍDIAS SOCIAIS E IMPRENSA

9.9.1 É o departamento de marketing ou outro profissional autorizado pelo Conselho Diretor do Grupo Educacional Censupeg que realiza as comunicações institucionais, comerciais e quaisquer outras que se julgarem necessárias pelo Conselho Diretor, sendo vedado aos colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores ou parceiros comerciais a realização de entrevistas, comunicações com a imprensa e quaisquer outros meios de divulgação sem autorização prévia do Conselho Diretor.

9.10 RELACIONAMENTO EXTERNO - CONCORRENTES

9.10.1 Toda conduta e tomada de decisão deve priorizar o cliente, pautado na ética e transparência. Sob este alicerce, não será tolerada qualquer conduta que caracterize concorrência desleal e anticompetitiva, tais como:

- a) Combinação de preços;
- b) Divisão de clientes e mercado;
- c) Uso de informações privilegiadas;
- d) Práticas de *Dumping*, *Tipping* ou Antitruste

9.10.2 São vedadas as ofensas e difamação dos serviços e produtos dos concorrentes.

9.11 RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

9.11.1 O estabelecimento de relações justas e equilibradas com a comunidade por meio do incentivo, promoção, apoio e participação em ações de responsabilidade social e cidadania;

9.11.2 O incentivo, apoio e participação em ações governamentais voltadas para o desenvolvimento social e o combate à pobreza;

9.11.3 O estímulo às iniciativas socioculturais e esportivas de seus colaboradores.

9.12 TOMADA DE DECISÕES

9.12.1 Toda e qualquer decisão a ser tomada no âmbito interno, negocial ou que esteja relacionada de qualquer forma a estrutura empresarial, devem ser tomadas observando as seguintes diretrizes:

- a) Trata-se de decisão contrária à legislação? **Não deve ser tomada.**
- b) Trata-se de decisão contrária ao presente código, valores ou cultura da empresa? **Não deve ser tomada.**

9.12.2 Na dúvida em qualquer das perguntas acima, ou na existência de algum conflito

de interesses, o Programa de Integridade deve ser consultado.

9.13 CONFLITO DE INTERESSES

9.13.1 O conflito de interesses ocorre sempre que houver algum benefício próprio em confronto à ética ou aos interesses da empresa. Para fins de evitar tais situações, deve ser evitado:

- a) Recrutar ou manter na equipe amigos íntimos, parentes e cônjuges;
- b) Receber vantagens e presentes;
- c) Comprar ações de empresas com base em informações privilegiadas;
- d) Adquirir produtos ou serviços em condições privilegiadas de fornecedores da empresa;
- e) Adquirir ações de fornecedores.

9.13.2 As condutas de todos os colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores e parceiros comerciais devem ser éticas, íntegras e transparentes, visando sempre aos interesses do negócio da empresa.

9.13.3 O Programa de Integridade deverá ser informado quando tiver qualquer situação de conflito de interesses ou aspectos que conotem conflitos de interesse para que possa realizar a análise, investigação e tomar decisão.

9.13.4 Não são permitidas a participação, associações ou sociedades formadas por colaboradores com os concorrentes, fornecedores, parceiros comerciais e prestadores de serviços.

9.14 CONTRATAÇÃO DE PARENTES, FAMILIARES, INDICAÇÃO DE PROFISSIONAIS, PRESTADORES DE SERVIÇOS, FORNECEDORES E PARCEIROS COMERCIAIS

9.14.1 É permitido o vínculo familiar, o parentesco e amizade no ambiente de trabalho, em qualquer modalidade de contratação ou parceria, desde que não gerem favorecimentos.

9.14.2 Este Código abarca como vínculo familiar, parentesco ou amizade, o que segue:

- a) Ascendentes;
- b) Descendentes;
- c) Irmão/ã;
- d) Avós;
- e) Cônjuge/União estável;
- f) Namorado/a
- g) Sobrinho/a;
- h) Primo/a;
- i) Sogro/a;

- j) Nora, genro;
- k) Cunhado/a;
- l) Padrasto/Madrasta;
- m) Enteado.

9.14.3 O departamento de recursos humanos solicitará ao candidato que preencha o termo de parentesco ou relacionamento com outro colaborador, e sendo identificada qualquer situação das elencadas, a situação deverá ser encaminhada ao Programa de Integridade para aprovação prévia, assim como, caso alguma liderança identificar possível conflito, deve comunicar o departamento de recursos humanos que irá encaminhar ao Programa de Integridade para investigação e decisão.

9.14.4 Na dúvida em qualquer das situações acima, o Programa de Integridade deve ser consultado.

9.15 IMAGEM E CULTURA DA EMPRESA

9.15.1 Todo colaborador carrega consigo a imagem da empresa, não sendo tolerada condutas que violem a ética, moral, este código e as leis vigentes, tanto no ambiente do trabalho quanto fora dele, e de acordo com a Política Interna de Marketing/Mídia.

9.16 COMBATE A CORRUPÇÃO, AO SUBORNO E À LAVAGEM DE DINHEIRO – LEI N.º 12.846/2013

9.16.1 Todas as transações, negócios e atividades comerciais são realizadas com empresas e parceiros com reputação ilibada, sempre com observância em movimentações, ações ou qualquer conduta que possa configurar apoio ou financiamento ao terrorismo, lavagem de dinheiro, atividade ilegal, registrando toda e qualquer negociação para que os critérios e requisitos sejam aplicados.

9.17 CAMPANHAS POLÍTICAS-PARTIDÁRIAS E ATIVIDADES AFINS

9.17.1 O Grupo Educacional CENSUPEG não autoriza seus colaboradores, parceiros comerciais, prestadores de serviços ou fornecedores em qualquer ambiente interno ou externo a participarem ou se manifestarem em campanhas e atividades político-partidárias em seu nome ou mencionando seu cargo ou função no Grupo quando em manifestações e apoios pessoais à candidatos ou partidos políticos.

9.18 PATROCÍNIOS E DOAÇÕES

9.18.1 Os patrocínios devem ser realizados e organizados por empresas/entidades que não tenham vínculos político-partidários, seja direta e/ou indiretamente, que possam comprovar sua idoneidade e estejam regularmente constituídas.

9.18.2 As doações e patrocínios devem ser encaminhados para parecer prévio do Programa de Integridade.

10. FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇOS E PARCEIROS COMERCIAIS

10.1 Assim como o Grupo Educacional Censupeg aplica em suas relações a transparência, integridade e ética nos comprometemos com o sigilo e confidencialidade de nossas transações comerciais e/ou contratuais.

10.2 Não é aceitável que os fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais mencionem ou afirmem qualquer desconhecimento das especificidades deste Código.

10.3 O Grupo se reserva o direito de atualizar este Código sempre que necessário. Parceiro Comercial, Fornecedor e Prestador de Serviços, além das disposições deste Código, da regulamentação e legislação vigente em nosso ordenamento brasileiro, que devem ser cumpridas, relacionamos abaixo condutas, termos e disposições que se vinculam com o instrumento jurídico firmado entre sua empresa e o Grupo Educacional Censupeg:

a) #Confidencialidade: manter a confidencialidade de seus contratos e quaisquer outras tratativas relacionadas aos negócios comerciais e contratos de prestação de serviços educacionais e relacionamento com os acadêmicos.

b) #Proteção de dados: em atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n.º 13.709/18), aplicar as boas práticas de governança e segurança da informação.

#Anticorrupção: cumprir a Lei Anticorrupção, Lei n.º 12.846 de 2013, garantindo que a conduta de seus colaboradores e/ou prepostos sejam da mesma forma.

c) #Direitos humanos: não violar direitos humanos básicos da vida, da liberdade e da segurança; não sujeitar colaboradores a tratamento desumano ou violento, incluindo assédio ou abuso sexual, abuso verbal ou coação física, não explorar trabalho infantil ou qualquer outro grupo vulnerável.

d) #Sustentabilidade e meio ambiente: tenham ações e atitudes voltadas a responsabilidade ambiental e sustentabilidade e cumpram com a legislação ambiental, regulamentos e leis locais que visem à proteção ao meio ambiente.

e) #Condições de Trabalho: exige que seus fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais proporcionem instalações de trabalho adequadas a todos os seus empregados com o mínimo de proteção à saúde, ou seja, saneamento,

água potável e saídas de emergência; intervalos para a refeição; condições de trabalho seguras; ventilação adequada e controle de temperatura.

11.PROGRAMA DE INTEGRIDADE

11.a) A implantação do programa ocorrerá da seguinte forma:

a) Treinamento: Recebimento, conhecimento e ciência do presente Código de Integridade, ser realizado juntamente com a Integração, no momento do início do contrato dos colaboradores, parceiros, prestadores de serviço, e, no momento da implantação para todos, local em que será realizada a verificação e aproveitamento de todos;

b) Reciclagem: Sempre que o Código de Integridade for alterado pelo Programa de Integridade e o Grupo Educacional Censupeg julgar necessário;

c) Processo de adequação: Treinamento, desenvolvimento pessoal e profissional, ações, orientações sempre que for necessário e dedicado a colaboradores que agiram ou estiveram envolvidos em condutas não éticas ou contrárias a este código, formado por sessões de conscientização e advertência;

d) Material de apoio: Enviados sempre que necessário, cópia do presente código, e outros materiais, vídeos e mídias necessários à elucidação e abordagem dos conceitos e conteúdo deste código.

11.b) Os itens acima relacionados serão realizados pelo Programa de Integridade juntamente com a área de recursos humanos, na plataforma *moodle* e/ou com outra ferramenta definida, e, também, em situações específicas por prestador de serviço contratado para fim específico.

11.c) O material estará sempre disponível para revisitação, a qualquer tempo.

11.1 CANAL DE SUPORTE

Sempre que houver qualquer dúvida a respeito do atendimento ou não ao presente código sobre uma conduta, todo colaborador terá acesso ao Canal de Suporte acessível através do e-mail: programadeintegridade@censupeg.com.br.

11.2 CANAL DE DENÚNCIA

Sempre que houver qualquer conduta que não coaduna ou que coloque em risco a observância ao presente Código de Integridade, poderá acessar ao Canal de Denúncia através do e-mail: denuncia@censupeg.com.br.

11.3 PRIVACIDADE

Toda denúncia, suporte, questionamento ou comunicação serão mantidos em total sigilo, os quais deverão ser tratados e dada a devida conclusão somente entre o Comitê de Integridade nomeado para investigação e envolvidos.

11.4 FISCALIZAÇÃO E EFETIVIDADE

A observância das presentes diretrizes será verificada por meio de investigação, registro e formalizações internas realizadas pelo Comitê de Integridade que será nomeado para cada ação, a partir dos quais serão realizados apontamentos e possíveis orientações, treinamentos sobre os apontamentos, melhorias e tratamento sobre eventuais não conformidades.

11.5 DO TRATAMENTO ÀS NÃO CONFORMIDADES

Identificada uma não conformidade, deverá ser dado o imediato tratamento com a adoção de ação educativa, medidas coercitivas e reparadoras, a depender da situação apurada e constatada em no máximo 15 (quinze) dias úteis do registro.

11.6. SANÇÕES, PROCESSO DE ADEQUAÇÃO OU PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO E/OU DISCIPLINAR

11.6.1 Aos profissionais, estagiários, prestadores de serviços, associados à OSCIP, fornecedores e parceiros comerciais que violarem o Código de Integridade, a sua essência, bem como, o Regimento Interno da Faculdade CENSUPEG e/ou quaisquer outras normas do GRUPO EDUCACIONAL CENSUPEG, ficarão sujeitos à aplicação de sanções, rescisão contratual, ou cessação do projeto educacional e/ou procedimento administrativo disciplinar em conformidade com o Regimento Interno da Faculdade CENSUPEG.

11.6.2 É compreendido como violação:

- a) Agir em desacordo com o Código, o Regimento Interno da Faculdade CENSUPEG, demais normas e políticas do Grupo Educacional CENSUPEG, e leis (ex: trabalhistas, tributárias etc.);
- b) Ter condutas contrárias aos valores institucionais e às condutas consideradas aceitáveis indicadas e mencionadas neste Código;
- c) Deixar de realizar os treinamentos, reciclagens, processos de adaptação e utilizar os materiais de apoio sempre que disponibilizados;
- d) Solicitar, incentivar ou influenciar outras pessoas a violarem;

- e) Manipular, reter, prestar informações enganosas ou fraudar informações a fim de ocultar transgressões as leis, a ética e princípios constantes do Código;
- f) Falhar ao supervisionar adequadamente sua equipe de trabalho;
- g) Ter ciência de atos que violem o Código e não reportar ao Canal de Denúncia;
- h) Utilizar o Canal de Denúncia com má-fé, reportando informações falsas na tentativa de prejudicar profissionais ou terceiros;
- i) Retaliar quem tenha reportado uma dúvida com a conduta ética.

11.6.3 As violações ao Código de Integridade, ao Regimento Interno e às demais normas e políticas estão sujeitas a orientações, ações educativas e sanções conforme a severidade e falta cometida. As consequências disciplinares e contratuais estão descritas abaixo e no Regimento Interno da Faculdade.

- I. Advertência verbal com ação educativa;
- II. Advertência por escrito com ação educativa;
- III. Suspensão com ação educativa;
- IV. Desligamento sem justa causa;
- V. Desligamento com justa causa;
- VI. Rescisão contratual para Prestadores de Serviços;
- VII. Cessação do Projeto Educacional para os Associados de Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP)

11.6.4 A aplicação de penalidade não exime o punido da obrigação de ressarcir os danos causados ao Grupo Educacional CENSUPEG.

11.6.5 A aplicação das penalidades de suspensão, desligamento, rescisão ou cessação dependerá de prévia instauração de procedimento administrativo disciplinar, conforme as hipóteses previstas neste Código ou Regimento Interno. Reserva-se, no entanto, a possibilidade de instauração do procedimento preliminar a critério discricionário do Comitê de Integridade e/ou Representante Legal do Grupo Educacional CENSUPEG, nas hipóteses que considerarem necessárias.

11.6.6 O procedimento específico mencionado no *caput* deste artigo será instaurado por ordem do Programa de Integridade e seguirá o rito procedimental previsto no regimento interno da Instituição de Ensino.

11.6.7 Em casos de manifesta urgência e excepcionalidade, o Programa de Integridade poderá adotar medidas cautelares no ato de instauração de procedimento administrativo disciplinar previsto no Regimento Interno, devido à gravidade do ato praticado ou de possíveis riscos para a comunidade acadêmica.

11.6.8 O procedimento administrativo disciplinar, previsto no Regimento Interno da Faculdade CENSUPEG será instaurado nos casos de faltas, descumprimento, não observância e violação relacionadas a este Código, ao Regimento Interno e às demais normativas e políticas da Faculdade CENSUPEG.

11.6.9 As consequências disciplinares dizem respeito à:

- a) Ação Educativa: fazer reciclagem referente ao código e/ou curso e/ou tratamento direcionado a situação específica;
- b) Advertência verbal ou escrita: no caso de condutas leves, consideradas aquelas que não confirmam risco ao cliente e não representem qualquer infração ética ou legal, aplicando-se, no entanto, ação educativa;
- c) Processo de adequação e reparação: no caso de condutas médias, consideradas aquelas que confirmam risco médio ao cliente e que representem infração ética ou legal, aplicando-se, no entanto, ação educativa, coercitiva e reparadora dependendo do caso;
- d) Desligamento por justa causa: sem prejuízo às ações cíveis e penais cabíveis nos casos de condutas contrárias ao presente Código ou à lei;
- e) Rescisão contratual quando fornecedores, prestadores de serviços e parceiros educacionais.
- f) Cessaçãõ do Projeto Educacional para os Associados de Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP).

11.7 CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE INTEGRIDADE

11.7.1 Em caso de dúvidas sobre qual deve ser a conduta correta a adotar, o colaborador deve procurar ajuda de forma sincera e transparente.

11.7.2 Deve ser comunicada imediata e formalmente ao Programa de Integridade, qualquer situação que possa caracterizar conflito de interesses, ou fatos que possam prejudicar o GRUPO EDUCACIONAL CENSUPEG ou que contrariem os princípios deste Código.

11.7.3 O GRUPO EDUCACIONAL CENSUPEG através do seu Programa de Integridade assegura a confidencialidade na condução destes assuntos e o compromisso de apuração dos casos relatados.

11.7.4 Situações que, porventura, não estejam aqui explicitadas, serão tratadas como exceção e encaminhadas ao *Compliance Officer* que analisará e decidirá dentro dos princípios deste Código.

11.7.5 Este Código de Integridade reflete os valores e a cultura do GRUPO EDUCACIONAL CENSUPEG e o seu cumprimento revela o compromisso de profissionalismo e transparência em todas as nossas ações no trabalho.

11.7.6 O desrespeito ao Código de Integridade sujeitará os colaboradores às ações disciplinares, podendo resultar inclusive na sua demissão por justa causa e em processo legal.

11.7.7 Todos que se relacionam de forma direta ou indireta com o GRUPO EDUCACIONAL CENSUPEG, devem conhecer e zelar pelo cumprimento deste Código, tendo os mesmos compromissos éticos, indistintamente do cargo que ocupam.

11.7.8 A não observância de quaisquer das práticas e/ou procedimentos aqui descritos pode influir na credibilidade da imagem institucional do GRUPO perante os clientes, mercado, órgãos supervisores e regulamentadores, governo e a sociedade em geral.

11.7.9 Este Código entra em vigor a partir da data de sua publicação.

11.8 COMITÊ DE INTEGRIDADE

11.8.1 O Comitê de Integridade é liderado pelo *Compliance Officer*, nomeado através de portaria pelo Grupo Educacional Censupeg, o qual possui inteira autonomia na condução da implementação e fiscalização do programa, assim como, os demais membros serão nomeados por portaria institucional.

11.8.2 A cada denúncia ou apuração recebida, serão nomeados até 03 (três) membros, de acordo com a necessidade, para a investigação, apuração e relatório.

11.8.3 Possui o objetivo de orientar, investigar e mitigar riscos e resolução de questões oriundas da infração deste código e a aplicação de sanções caso necessário.

11.8.4 Na dúvida de como agir em situações específicas ou casos que não estejam previstos neste Código acione e comunique o Programa de Integridade.

12. DISPOSIÇÕES GERAIS

12.1 Este Código não esgota todas as possíveis questões éticas relacionadas à atividade empresarial, não restringindo eventuais medidas coercitivas a qualquer conduta que ofenda o bom senso, a ética e moral.

12.2 Os colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores ou qualquer parceiro comercial do Grupo Educacional Censupeg, em hipótese alguma ou sob qualquer argumento ou fundamentação, poderão alegar desconhecimento dos termos e conteúdo deste Código.

12.3 É obrigação de todos observar as disposições deste documento, sob pena de aplicação das sanções e penalidades previstas neste Código, e, em conformidade com as disposições da CLT e legislações vigentes.

12.4 Os treinamentos e orientações serão periódicos.

12.5 O presente Código de Integridade entra em vigor a partir de sua publicação, com vigência por tempo indeterminado, estando disponível no site www.censupeg.com.br.

ANEXOS

PRINCIPAIS DÚVIDAS E RESPOSTAS

1 Sou obrigado a ler o presente Código de Integridade e a frequentar os treinamentos de capacitação? Sim, a sua não observância será considerada falta grave, com efeitos trabalhistas.

2 Os consultores externos e representantes comerciais devem seguir o presente código? Sim. Todos os prestadores de serviços, colaboradores diretos e indiretos, devem estar cientes, serem treinados e aptos a cumprir integralmente o presente Código.

3 Não conheço a lei sobre o caso, posso alegar que a desconhecia? Não. O desconhecimento da lei não o isenta das responsabilidades perante a empresa, civis e penais no caso de descumprimento.

4 Toda conduta amparada em lei é ética? Não. Em alguns casos, apesar de não ter alguma vedação legal, algumas condutas podem ser antiéticas, como por exemplo: Oferecer vantagem ao cliente privado para adquirir o seu produto para fechar uma meta.

5 Posso oferecer vantagens ao cliente por se tratar de um cliente antigo? Não. Toda

política de descontos, vantagens e parcerias privadas estão previstas expressamente em políticas Internas. No caso de clientes públicos, qualquer contato e conduta deve obedecer às Políticas Internas, este Código de Integridade e a legislação vigente.

6 Pela relação próxima com clientes antigos, posso oferecer brindes, presentes, viagens ou outros benefícios? Não. Toda vantagem está prevista expressamente na Política de Viagens/Adiantamento.

7 Posso receber presentes de fornecedores? Não. Toda e qualquer vantagem oferecida pelos fornecedores deve passar pelo canal de parcerias centralizada no setor de RH, ou setor responsável. Nenhum colaborador pode receber pessoalmente presentes, viagens ou quaisquer vantagens diretamente dos fornecedores, exceto pequenos brindes limitados ao disposto neste Código.

8 Posso indicar amigos e parentes para a seleção de fornecedores ou seleção para o quadro de funcionários? Sim, desde que você não seja o recrutador, bem como eles iniciem o processo de seleção no padrão estabelecido pela Política Interna de Seleção e Recrutamento.

9 Pelo relacionamento próximo, posso indicar parentes e amigos para emprego em um dos fornecedores? Não. A contratação de um amigo ou parente por um fornecedor pode gerar uma expectativa e um compromisso tácito de retribuição, o que é vedado por este código.

10 O que é considerado assédio moral? O Assédio Moral ocorre quando uma conduta expõe o empregado a situações humilhantes, e pode ser configurada diante de condutas inaceitáveis e abusivas, como por exemplo: piadas pejorativas, cobranças exorbitantes a metas, exposição ao ridículo em frente aos colegas.

11 Posso fazer piadas no ambiente de trabalho? Toda piada que possua conotação pejorativa ou não apreciada às condições sociais, de cor, gênero, opção sexual, origem, raça, idade, religião, estado civil ou condição física deve ser banida, sob pena descumprimento ao presente código.

12 O que é considerado assédio sexual? O Assédio Sexual ocorre quando houver alguma investida não consentida e não tolerada de cunho sexual, por meio de conduta inadequada à relação de trabalho, verbal ou física. Por exemplo: chantagens com o intuito sexual, piadas pejorativas e de cunho sexual, convites insistentes sem consentimento com cunho sexual, toques inadequados, intencionais não acidentais com caráter sexual.



13 Somente mulheres podem ser assediadas sexualmente? Não, pode ocorrer assédio de uma mulher sobre homem ao utilizar de seu poder hierárquico, chantagem para obter favores sexuais.

14 Posso ter um relacionamento amoroso com um colega de trabalho? Sim, desde que observadas as regras de bom senso, produtividade e sigilo de informações da empresa, não sendo permitida a manutenção de qualquer hierarquia entre os cônjuges.

15 Quais são meus direitos trabalhistas? Todos os direitos trabalhistas do colaborador podem ser consultados no Contrato Individual de Trabalho, Ficha de Registro e benefícios normatizadas em Políticas Internas, os quais foram elaborados com fundamento na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Decreto-Lei n.º 5.452/1943, bem como na Convenção Coletiva respectiva.

16 Quais são os direitos do cliente? Todo cliente tem o direito de ser respeitado como consumidor e deve ter todas as normas previstas no Código de Defesa do Consumidor – Lei n.º 8.078/90 respeitadas, as quais devem ser conhecidas e praticadas por todos os colaboradores.

17 Posso conversar sobre o meu trabalho? Sim, condicionado à manutenção do sigilo industrial.

18 O que é sigilo industrial? É a manutenção do segredo sobre os procedimentos e métodos internos do GRUPO EDUCACIONAL CENSUPEG, ou seja, senhas, conteúdo, preços, estratégias, projetos, planos, atividades, métodos, programas e informações internas não podem ser divulgadas, compartilhadas ou mencionadas externamente.

19 Posso utilizar livremente a rede internacional de computadores da empresa? Não. O uso é restrito às finalidades e necessidades relacionadas às atividades. A utilização de sistemas, redes ou conteúdo não autorizado configuram uma infração ética.

20 Preciso ter algum cuidado ao desenvolver, manejar ou utilizar sistemas, softwares ou aplicativos online? Com a instituição do Marco Civil da Internet, bem como, a Lei de Proteção de Dados, todos devem observar desde já as diretrizes, limites e procedimentos previstos na Lei n.º 13.709/18 que regulamenta a Proteção de Dados Pessoais e da Lei n.º 12.965/14 que regulamenta o Marco Civil da Internet.

21 O que acontece caso eu não denuncie uma conduta não ética? Aquele que conhece uma conduta não ética e deixa de denunciar, pode ser chamado a responder pelos danos

e prejuízos causados pela conduta, bem como, a responder igualmente pelas medidas aplicadas àquele que agiu erroneamente.

22 Preciso ter prova para fazer uma denúncia? Não. Porém, se, ao final do processo de tratamento, ficar evidente de forma comprovada que a denúncia tinha por intuito denegrir ou prejudicar um colega, as sanções previstas no presente código poderão ser aplicadas.

23 Você sabe o que é o “COMBATE À CORRUPÇÃO, AO SUBORNO E À LAVAGEM DE DINHEIRO”?

A Lei Anticorrupção, n.º 12.846/2013, responsabiliza a pessoa jurídica por “atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, mesmo que não haja envolvimento direto da empresa comprovado”.

23.1 Você sabe o que significa?

Significa que o Grupo Educacional Censupeg pode ser responsabilizado mesmo que o colaborador aja de forma independente, ou seja, sem o consentimento da empresa. Em outras palavras, tanto a pessoa jurídica quanto o colaborador que praticou o crime serão penalizados.

23.2 O que é Corrupção, Suborno e Lavagem de dinheiro?

a) Corrupção:

É o ato de solicitar ou receber, para si ou para outra pessoa, direta ou indiretamente, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem. As formas mais comuns de corrupção são suborno e extorsão [...].

b) Suborno

É a oferta, promessa, fornecimento, aceitação ou solicitação de uma vantagem indevida, como forma de persuasão ou incentivo a uma ação antiética.

c) Lavagem de dinheiro

É a prática de ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal.

24 Você sabe o que é e qual o objetivo da LGPD?

É uma lei que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre

desenvolvimento da personalidade da pessoa natural (artigo 1º, caput, da LGPD).

25 O Grupo Educacional Censupeg é impactado pela LGPD?

Com toda certeza. Somos uma instituição de ensino superior, empresa jurídica de direito privado.

26 Quais são os conceitos que a LGPD aborda?

A Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, com algumas ressalvas (artigo 3º, caput, LGPD).

27 E quais dados devem ser protegidos e tratados?

A LGPD utiliza alguns termos e conceitos que no cotidiano serão rotineiros, e, por isso, relacionamos alguns para melhor compreensão (artigo 5º, incisos I e seguintes, LGPD):

- a) Dado pessoal: informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável;
- b) Dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicatos ou organizações de caráter religioso, filosófico ou político. Além de dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando este estiver vinculado a uma pessoa natural;
- c) Dado anonimizado: dado relativo a um titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento;
- d) Titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento;
- e) Tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem à coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração;
- f) Anonimização: utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis, no momento do tratamento, por meio dos quais um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa.

Compliance Trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco trabalhista por Meio de Programa de Integridade. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 331, janeiro, 2017.

ANTONIK, Luís Roberto. **Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial:** Uma visão prática. Rio de Janeiro. Alta Books Editora. 2016

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana.** Tradução: Roberto Raposo. 13ª Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2020.

ARRIOLA JUNIOR, Jesse G.; ZIPPERER, André G.; VILLATORE, Marco Antônio César. **As Diferentes Governanças no Contexto da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).** Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; Organizadores: BELTRAMINI, Franciano; ROSA, Bárbara Madalena Heck da. RODRIGUES, Luciano Ehlke; MARTINS, Gustavo Afonso. **Direito Digital: LGPD – aplicabilidade e questionamentos.** Joinville: Maître, 2022.



Faculdade
CENSUPEG

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988.
Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.
Acesso em 21 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 11.129/2022**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70>. Acesso em 06 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto n.8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 de março de 2015. Disponível em: www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm. Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL. Lei n. 12.846/2013. **Lei Anticorrupção**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em 06 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em 06 ago. 2023.

BRITO, José Henrique Silveira de. **A Ética na Vida Empresarial**. Revista Portuguesa de Filosofia, Braga – outubro/dezembro, Tomo LV, Fasc.4, 1999.

CANDELORO, Ana Paula P.; DE RIZZO, Maria Balbina Martins; PINHO, Vinícius. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012, p.37.

CARVALHOSA, Modesto; KUYVEN, Fernando. **Compliance no Direito Empresarial**. Coleção Compliance; Vol.4. São Paulo. Thomson Reuters Brasil. 2020.

COMPARATO, Fábio Konder. **Ética – Direito, Moral e Religião no Mundo Moderno**. São Paulo: Companhia da Letras, 2006.

COORDENADORES: SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coêlho de; MONTESCHIO, Horácio; FERRARI, Flávia Jeane. ORGANIZADORES: FLENIK, Juliano; ROSA, Bárbara Madalena Heck da. KAIEL, Caio Alexandro Lopes. Grupo de Estudos: **LEI ANTICORRUPÇÃO ANOTADA**. Curitiba: Instituto Memória, 2023.

CORTINA, Adela. **Ética de La Empresa**. Claves para una nueva cultura empresarial. Tradução: Professora Marta Marília Tonin. Madri: Editorial Trotta S.A., 2005.

COSENZA, Orlando Nunes; CHAMOVITZ, Ilan. **Ética, ética empresarial e responsabilidade social**: reflexões e recomendações. Associação Brasileira de Engenharia de Produção. XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, p. 1-9, 2007.

DAINEZE, Marina do Amaral. Códigos de Ética Empresarial e as Relações da Organização com seus Públicos, in **Responsabilidade Social das Empresas: a Contribuição das universidades**. Vol. 3. São Paulo: Peirópolis, 2004.

ECHEVERRÍA, Rafael. **Diálogo e Ética nas Organizações**, palestra proferida no auditório da Serasa, em São Paulo, no dia 21 de maio de 2004, promovida pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e publicada por essa entidade com o nome de Reflexão, Ano 5, n. 13, outubro de 2004.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. **Tribunais de Contas do Brasil**. Jurisdição e Competência. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance**: a excelência na prática. 1ª Ed. São Paulo: 2014.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial**. Versão 2000.

LUCCA, Newton De. **Da Ética Geral à Ética Empresarial**. São Paulo: Quartier Latin do Brasil. 2009.

MALDONADO, Viviane Nóbrega Maldonado; BLUM, Renato Opice. **Lei Geral de Proteção de Dados Comentada**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters. Brasil, 2021.

MATTOS, Francisco Gomes de. **Ética Empresarial e Responsabilidade Social**. Revista Recre@rte, n.3, Junho, 2005. Disponível em http://www.iacat.com/Revista/recreate/recreate03/ética_soc-empr.htm. Acesso em 28 de fev. de 2022.

MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters. Brasil, 2020.

MORIN, Edgar. **O Método, 6. Ética**. Tradução de Juremir Machado da Silva, 3ªed., Porto Alegre: Sulina, 2007.

MOREIRA, Joaquim Manhães. **A Ética Empresarial no Brasil**. São Paulo: Pioneira, 1999.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas**. Revista de Informação Legislativa/Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, Ano 50, n. 199, publicada pela Coordenação de Edições Técnicas, 2014.

ROSA, Bárbara Madalena Heck da; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Programa de Integridade e Ética Empresarial como Garantia da Proteção de Dados nas Relações de Trabalho**. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; BELTRAMINI, Franciano. **Além dos Bytes: Reflexões sobre a Proteção de Dados e a Privacidade** – uma homenagem a Danilo Doneda. Porto Alegre: Paixão Editores, 2023.

ROSA, Bárbara Madalena Heck da; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Programa de Integridade, Ética Empresarial e a Proteção de Dados nas Relações de Trabalho**. Organizadores: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. **LGPD e Compliance Trabalhista**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

ROSA, Bárbara Madalena Heck da; MACIEL-LIMA, Sandra. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e as Relações Contratuais de Trabalho em Instituição de Ensino**. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; Organizadores: BELTRAMINI, Franciano; ROSA, Bárbara Madalena Heck da. RODRIGUES, Luciano Ehlke; MARTINS, Gustavo Afonso. **Direito Digital: LGPD – aplicabilidade e questionamentos**. Joinville: Maître, 2022.

ROSA, Bárbara Madalena Heck da; PASSOS, Pâmela Adrielle Pertile dos. **LGPD e Compliance Trabalhista: medidas práticas para um programa de governança nas empresas**. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; Organizadores: BELTRAMINI, Franciano; ROSA, Bárbara Madalena Heck da. RODRIGUES, Luciano Ehlke; MARTINS, Gustavo Afonso. **Direito Digital: LGPD – aplicabilidade e questionamentos**. Joinville: Maître, 2022.

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Peter. **Cultura Organizacional e Liderança**. Tradução de Paula Couto Rodrigues Saldanha e Daniel Vieira. 5. Ed. Barueri: Atlas, 2022.

SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coêlho de; BEGA, Patrícia Fernandes. **O agir ético na sociedade de consumo como desafio à atividade empresarial**. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/viewFile/696/522>>. Acesso em 8 ago. 2018.

SILVA, Marcos Fernandes Gonçalves da. **Para que servem os códigos de ética?**, in *Jornal Valor Econômico*. São Paulo, edição de 22 de agosto de 2002.

SILVA, Daniel Cavalcante Silva; COVAC, José Roberto. **Programa de Integridade no Setor Educacional: manual de compliance**. São Paulo. Editora de Cultura, 2019.

SILVEIRA, Renato de Mello Jorge; SAAD-DINIZ, Eduardo. **Compliance, Direito Penal e Lei Anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2015.

SOBREIRA FILHO, Enoque Feitosa; ALMEIDA LEITE, Flavia Piva; MONTEIRO MARTINS, José Alberto. **ÉTICA EMPRESARIAL COMO BASE DE SUSTENTAÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE: UMA BREVE ANÁLISE SOBRE A ÉTICA, A INTEGRIDADE E O COMPLIANCE**.

Relações Internacionais no Mundo Atual, [S.l.], v. 2, n. 23, p. 99 - 125, abr. 2019. ISSN 2316-2880. Disponível em: <<https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3891/371372223>>. Acesso em: 04 nov. 2023. doi:<http://dx.doi.org/10.21902/Revrma.v2i26.3891>.

UNODC. **UNODC e corrupção**. Disponível em <<https://www.unodc.org>>. Acesso em 15 de nov. 2023.



Faculdade
CENSUPEG