Programa de Conformidade

Fundação Educacional Alto Médio São Francisco – FUNAM

Conselho Curador

Ana Karienina Risério Leite

Aroldo Rodrigues Soares Júnior

Cristiano Dias Júnior

Edimara Cardoso Versiani Fonseca

Ivonei Trezena Silveira

Jhonatan Rodrigues Silva

Juliana Paulino Santiago Gomes

Luciene Porto de Souza Ferreira

Marcio Henrique Portilho de Carvalho

Ruy Adriano Borges de Muniz

Conselho Diretor

Ivonei Trezena Silveira
Diretor Presidente

Vice-Diretor Presidente
Márcio Henrique Portilho de Carvalho

Hei David Duarte dos Reis
Diretor Financeiro Administrativo

Juliana de Cássia Pereira
Diretor Secretário

Pedro de Almeida Souza
Diretor Geral do Ensino Superior

Aroldo Rodrigues Soares Júnior
Diretor Técnico

Thalita Pimentel Nunes
Diretor de Apoio Educacional e Cultural

Conselho Fiscal

Márcio Henrique Portilho de Carvalho

Maria de Lourdes Reis Silveira Barros Bernardes

Nilson Correa Maia

Ramon Gonçalves Rocha

Ruy Adriano Borges Muniz

Yure Prudêncio Ruas Xavier

Apresentação

A Fundação Educacional Alto Médio São Francisco – FUNAM, é uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, de natureza beneficente e de duração indeterminada, com autonomia administrativa e financeira, regendo-se pelo estatuto e legislação pátria, os recursos da Fundação são aplicados exclusivamente em suas finalidades institucionais.

No intuito de envolver todos os colaboradores com seus valores e padrões de conduta ética, a FUNAM, criou o seu primeiro Código de Conduta Ética Profissional e estabeleceu que a dignidade, a moralidade, a imparcialidade, o decoro, o zelo, a eficácia, a transparência e a consciência dos princípios éticos e morais são prioridades maiores que devem nortear a conduta dos colaboradores, estagiários, aprendizes e prestadores de serviços no exercício de suas funções. Apesar de ter estabelecido com clareza os padrões esperados de comportamento para seus colaboradores e para as demais partes relacionadas, ainda era necessário, para atender às melhores práticas do mercado, estabelecer um referencial ético e de conduta que se aplicasse não só aos colaboradores, mas também aos integrantes da estrutura de governança. Também faltava definir o processo de apuração de desvios de conduta, incluindo os canais de denúncia. Logo, era necessário ampliar o escopo para atender a esses requisitos e dar ênfase ao compromisso da FUNAM com medidas contra a corrupção e contra práticas antiéticas em geral. Assim, seguindo os melhores referenciais do mercado, especialmente as recomendações da Controladoria Geral da União, e buscando a melhoria dos mecanismos de gestão da ética, a FUNAM desenvolveu o seu Programa de Conformidade, que ora apresenta, com a convicção de que se trata da sistematização de um processo que, em essência, faz parte da sua cultura organizacional.

Introdução

A questão da ética não é assunto novo: acompanha o desenvolvimento da humanidade e se insere no contexto cultural dos diversos povos. A divergência entre o que é certo e o que é errado está na raiz de vários conflitos entre pessoas e instituições.

Apesar das divergências existentes em alguns casos, parece haver um certo consenso do que é certo e errado quando uma parte goza da confiança de outra em função de promessas explícitas ou tácitas, especialmente quando isso envolve a transferência de recursos financeiros de uma parte a outra.

No contexto das organizações, esse tema se insere nas boas práticas de governança corporativa. Em países mais desenvolvidos, desde o final do século XX vêm sendo publicados códigos e leis mais rigorosos para regular a atividade de entidades com potencial de impactar o equilíbrio econômico e social. No Brasil, o tema também vem sendo difundido pelas entidades ligadas à promoção de boas práticas de governança, de gestão e de desenvolvimento sustentável, que impulsionaram a publicação de leis como a Lei de Combate à "Lavagem" ou ocultação de bens (Lei nº 9.613/1998) e da Lei de combate a corrupção (Lei nº 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto nº 8.420/2015). Esta última conferiu bastante destaque para o tema, pois passou a responsabilizar, nas esferas administrativa e civil, as pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos que sejam cometidos em seu interesse ou benefício, contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Apesar de instituir pesadas penas às pessoas jurídicas, o decreto regulamentador previu atenuantes no caso da existência de Programa de Conformidade definido como "conjunto de mecanismos e procedimentos internos de Conformidade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira".

O Programa de Conformidade foi inserido no contexto do combate à corrupção como demonstração da boa-fé e do compromisso dos administradores na implementação de medidas preventivas contra práticas antiéticas e promotoras da integridade da organização.

O comprometimento e apoio da alta direção, no caso da FUNAM, se manifesta pela priorização do projeto nas ações institucionais, na alocação dos recursos necessários para a estruturação do processo e dos canais, bem como pela disposição em implementar as mudanças necessárias em normativos e na estrutura organizacional.

Perfil

A Fundação, instituída em 28 de maio de 1979, reconhecida como de Utilidade Pública Municipal pela lei n° 767/79 de 07 de junho de 1979 e de Utilidade Pública Estadual pela Lei n° 14.760 de 29 de agosto de 2003, é uma entidade amplamente reconhecida pelo pioneirismo empreendedor e pela prestação de serviços de qualidade nas áreas de educação e saúde.

A FUNAM, com sede em Pirapora, Estado de Minas Gerais, tem por finalidade manter e dirigir a Faculdade de Tecnologia do Alto Médio São Francisco – FAC FUNAM, a Escola Técnica do Alto Médio São Francisco e o Hospital das Clínicas Mário Ribeiro da Silveira - HCMRS.

A Escola Técnica Alto Médio São Francisco, com mais de 35 anos de existência, vem suprindo o mercado de trabalho da região do Alto Médio São Francisco, que engloba municípios como Pirapora, Várzea da Palma, Buritizeiro, Lassance, Ibiaí, Jequitaí, entre outros.

Em 2009 é criada a Faculdade de Tecnologia Alto Médio São Francisco - FAC FUNAM, Instituição de Ensino Superior, trazendo consigo a filosofia centrada no desenvolvimento do conhecimento científico e tecnológico em áreas prioritárias, aliado a uma firme formação de princípios regimentados com o propósito de levar à sociedade muitos profissionais preparados a atuar de forma comprometida e responsável na construção progressiva de uma realidade plural, democrática e equânime, voltados ao crescimento territorial com inovação, eficiência e sustentabilidade.

A história da Faculdade de Tecnologia Alto Médio São Francisco – FAC FUNAM tem berço na Fundação Educacional Alto Médio São Francisco – FUNAM, que foi constituída em 18 de fevereiro de 1978 e teve como fundadores empresários e representantes das empresas do Distrito Industrial de Pirapora e Várzea da Palma e representantes de vários segmentos da comunidade da região, com o objetivo inicial de criar e manter uma escola técnica e posteriormente outras instituições de ensino de diversos graus.

Em 2014 a FUNAM formalizou parceria com instituições de educação atuantes na região com o objetivo de promover a expansão das atividades educacionais. Fruto dessa parceria foram autorizados funcionamento dos cursos de graduação em: Administração (2015), Educação Física (2015), Tecnologia em Agronegócios (2016), Engenharia Civil (2016) e Direito (2018).

O Hospital das Clínicas Dr. Mário Ribeiro da Silveira é uma unidade hospitalar com leitos ativos e em pleno funcionamento, tem como objetivo prestar assistência à saúde e a quantos buscarem seus serviços, sem distinção de nacionalidade, raça, credo, opinião política ou qualquer outra condição.

O Hospital das Clínicas Dr. Mário Ribeiro tem como missão, prestar atendimento humanizado e de excelência à comunidade, praticando uma medicina avançada para todos. A sua Visão é ser referência no atendimento humanizado e na assistência à saúde para todo o Norte de Minas, sendo retaguarda para o Sistema Único de Saúde - SUS nos serviços de baixa e média complexidade.

Missão

A missão da Fundação Educacional Alto Médio São Francisco é promover a educação, a saúde e a ação social, como meios que possibilitem o desenvolvimento integral do ser humano.

As ações estratégicas estão fundamentadas em eficaz modelo de planejamento, gestão e sustentabilidade, permanente reconhecimento do valor gerado em prol da educação, saúde e outras ações sociais. Para tanto, a FUNAM é pautada pelos seguintes **valores**:

- Postura Ética;
- Responsabilidade Social;
- Sustentabilidade;
- Profissionalismo;
- Respeito às diferenças;
- Transparência;
- Beneficência;
- Justiça.

A contribuição da Fundação Educacional Alto Médio São Francisco é relevante frente à universalização do ensino, à inclusão social, oferta de serviços de saúde eficientes e popularmente acessíveis e ao desenvolvimento econômico e social do Município de Pirapora e território do Brasil.

Objetivos

Nos termos de seu Estatuto, são objetivos da FUNAM:

> ***Artigo 3º*** *- A Fundação tem por escopo o equacionamento e encaminhamento de assuntos relacionados com o amparo a: cultura, educação, saúde, comunicação, tecnologia e a pesquisa científica, voltados para o aproveitamento dos recursos da região com vistas ao seu pleno desenvolvimento socioeconômico.*
>
> *§ 1º - A Fundação tem como objetivos e metas prioritárias no seu programa a criação e manutenção de amplo sistema educacional que ministre o ensino em diversos níveis, efetivamente integrados; criar e manter serviços de saúde para abrigar seus discentes, aliado, ainda, ao*

atendimento da saúde na atenção básica, média e alta complexidade e formação de recursos humanos para o Sistema Único de Saúde - SUS; criar e manter serviços de comunicação escrito e radiodifusão por som e imagem, educativos; e criar e manter programas de assistência social, incumbindo-lhe oferecer adequadas condições de funcionamento das atividades de:

I) Na área educacional:

a) Cursos regulares de ensino fundamental, ensino médio, ensino superior – presencial e à distância - e pós-graduação, nos moldes da legislação vigente;
b) Cursos profissionalizantes equivalentes ao ensino fundamental e ensino médio, atendendo à legislação vigente;
c) Cursos profissionalizantes de curta, média e longa duração;
d) Cursos de aperfeiçoamento técnico administrativo operacional, de informatização e educação continuada, visando preparar os recursos humanos regionais para a busca da competitividade e de novos desafios.

II) Na área de saúde:

a) Implantar instituições hospitalares de saúde humana e animal;
b) Implantar clínicas médicas;
c) Implantar laboratórios de análises clínicas;
d) Implantar serviços de imagens.

III) Na área de comunicação:

a) Criar e manter unidades de comunicação: jornal, televisão educativa e rádio difusão em todas as suas formas e modalidades.

IV) Na área de assistência social:

a) Criar e desenvolver programas sociais que beneficiem, principalmente, pessoas que se encontram em condições vulneráveis de pobreza.

§ 2º - Poderá a Fundação ainda, produzir, industrializar e comercializar produtos, bem como vender serviços a terceiros.

§ 3º - Para melhor concepção dos seus objetivos e metas, deverá a Fundação se empenhar em:

a) Criar, instalar e manter instituições de ensino e de pesquisa, nos diversos graus e que integram no futuro o seu centro tecnológico;
b) Criar, instalar e manter serviços educacionais e assistenciais que beneficiem a comunidade;

c) *Instituir e conceder bolsas de estudos no país e no exterior como estímulo às pesquisas e as investigações técnicas científicas ou desenvolvimento, aprimoramento e capacitação dos seus corpos docentes, dirigentes e administrativo mediante deliberação do Conselho Curador e do Conselho Diretor;*
d) *Promover e/ou patrocinar cursos, seminários e simpósios de aperfeiçoamento e extensão cultural;*
e) *Favorecer a que suas unidades mantidas emprestem um cunho mais humano na preparação de seus educandos, objetivando conferir-lhes um senso dos reais valores que lhes permitam, com amor, observar e julgar o mundo, dele participando sob o prisma da razão e da justiça;*
f) *Incentivar e apoiar programas e atividades escolares voltadas para proteção ambiental, para o respeito aos direitos humanos, para valorização da família e o fortalecimento das instituições democráticas do país;*
g) *Promover e/ou favorecer intercâmbio cultural com instituições congêneres, nacionais ou estrangeiras;*
h) *Favorecer esforços pela integração institucional ao nível do contexto a que pertence, empenhando-se pela efetiva interação escola-comunidade;*
i) *Gerar fundos que otimizem a obrigatória destinação de recursos financeiros que contemplem, junto às unidades mantidas, programas de qualificação do corpo docente e quadro técnico-administrativo, bem como projetos de modernização e reequipamento de bibliotecas e laboratórios.*

Artigo 4º *- A Fundação organizar-se-á em tantas unidades de trabalho ou órgãos que se fizerem necessários à consecução de suas finalidades, as quais serão disciplinadas por regimentos internos específicos.*

Artigo 5º *- A Fundação, com vistas a atingir os seus objetivos, poderá firmar convênios e/ou contratos e articular-se, pela forma conveniente com entidades públicas ou privadas.*

Artigo 6º *- No desenvolvimento de suas atividades, a Fundação obedecerá aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da transparência, da publicidade, da economicidade, da razoabilidade e da eficiência.*

Estrutura organizacional

A FUNAM tem como órgãos deliberativos, administrativo e de controle interno, respectivamente, o Conselho Curador; o Conselho Diretor e o Conselho Fiscal.

Conselho Curador:

O Conselho Curador, órgão superior de deliberação da entidade compõe-se de 10 membros escolhidos dentre pessoas de ilibada reputação e identificadas com as finalidades da Fundação para mandatos de 4 anos, permitida uma recondução. Os Conselheiros serão eleitos pela maioria absoluta dos membros remanescentes, em caso de vacância, ou dos membros a serem substituídos, em caso de término de mandato.

Conselho Diretor:

O Conselho Diretor, órgão de administração e execução é composto de 7 membros: Diretor Presidente; Diretor Vice-Presidente; Diretor Administrativo-Financeiro; Diretor Secretário; Diretor Técnico; Diretor de Apoio Educativo e Cultural da Escola Técnica; Diretor Geral de Ensino Superior.

O Diretor Presidente é o Presidente da Fundação. Os membros do Conselho Diretor serão eleitos e empossados pelo Conselho Curador (art.13, XIV), para mandato de 4 anos, permitida uma recondução. Ë permitido o exercício cumulativo de duas funções de membro do Conselho Diretor, caso sejam compatíveis entre si, desde que devidamente aprovado pelo Conselho Curador no ato da eleição ou no caso de vacância. Em caso de vacância de cargo do Conselho Diretor, o Conselho Curador reunir-se-á, no prazo de no prazo máximo de 30 (trinta) dias, para eleger o substituto, ou preencherá a vaga pelo tempo restante do mandato. Caberá ao Diretor Vice-Presidente substituir o Diretor Presidente em caso de ausência e, enquanto não se realizar a eleição de que trata o supra, em caso de vacância.

Conselho Fiscal:

O Conselho Fiscal, órgão de fiscalização e controle interno, será composto de 3(três) membros titulares e 3(três) suplentes, eleitos pelo Conselho Curador, com mandato de 4 anos, permitida uma reeleição. Os membros efetivos do Conselho Fiscal elegerão, entre si, o Presidente do órgão (art. 31). O Conselho Fiscal reunir-se-á sempre que convocado pelo Presidente, pela maioria de seus membros ou, ainda, pela maioria dos integrantes do Conselho Curador (art.13, XVI) ou do Conselho Diretor.

A FUNAM poderá, de acordo com as suas necessidades, criar e manter atividades meio, como instrumento de captação de recursos, e suporte financeiro e de sustentabilidade à promoção de suas finalidades institucionais. Não distribui lucros, resultados, dividendos, bonificações, a título de participação ou parcela de seu patrimônio a seus associados, instituidores ou benfeitores. Aplica integralmente no país seus recursos e o superávit eventualmente verificado, na manutenção e desenvolvimento de seus objetivos institucionais. Não remunera e nem concede vantagem ou benefícios por qualquer forma ou título, a seus diretores, conselheiros, associados, benfeitores ou equivalentes, em razão das competências, funções ou atividades que lhes sejam atribuídas.

Abrangência

O programa de conformidade contempla o conjunto de estratégias, ações e procedimentos para garantir que empresas e instituições estejam em conformidade

com as regras internas e externas. Por meio do programa, são mapeadas legislações que precisam ser cumpridas e criadas normas para que isto ocorra.

A Fundação Educacional Alto Médio São Francisco – FUNAM e todas as suas mantidas estão juntas na visão de um Brasil mais justo e com mais oportunidades. Também compartilha a ética e a transparência como valores comuns porque sabe que só assim encontrará soluções efetivas para as demandas desafiadoras que, eventualmente, estarão em pauta para a resolução da equipe de colaboradores. É por isso que o Programa de Conformidade acontece em parceria entre todas as organizações.

Integridade é a qualidade de quem é honesto, incorruptível e pauta seu comportamento em ações que demonstram retidão. Para além disso, na FUNAM, incluem-se planejamento, controle, austeridade, correção etc. Nesse viés, os órgãos e entidades públicos devem implementar comportamentos e ações consistentes com um conjunto de princípios e padrões éticos e morais, que deverá ser adotado por indivíduos e instituições, com a finalidade de criar barreiras que impeçam corrupções e fraudes.

Código de Conduta e Ética

Ao atuar na Fundação, todas as pessoas que a compõem, representam nossos valores. Dessa forma, as orientações de conduta do programa de conformidade se aplicam igualmente a todos os que trabalham com a FUNAM e a quaisquer situações, independentemente do tipo de vínculo.

Os colaboradores da FUNAM são incentivados a buscar esclarecimento de dúvidas sobre eventuais situações que possam apresentar dilemas éticos. Neste sentido, este Código se apresenta como uma valiosa ferramenta que descreve os padrões de conduta a serem seguidos por todos, mitigando as interpretações subjetivas quanto aos aspectos morais e éticos. Desta forma, consideram-se responsabilidades dos Colaboradores:

a) ser exemplo de conduta e ética perante seus colegas e demais públicos envolvidos;

b) não participar de ações que venham a gerar situações de desconforto ou de constrangimento aos demais colegas;

c) respeitar e tratar a todos com civilidade e polidez para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e ético;

d) primar pela assiduidade e pela pontualidade no que se refere às obrigações que envolvam a Fundação;

e) ler, compreender, reconhecer e praticar o Código de Conduta e os demais procedimentos da FUNAM;

f) reportar, mediante o uso do Canal Direto, casos que possam causar preocupações a um ou mais colaboradores ou que representem um descumprimento do Código de Conduta;

g) manter sigilo absoluto a respeito das informações corporativas de uso restrito, cujo conhecimento é adquirido em razão da função ou do cargo exercido na organização;

h) respeitar as diferenças de gênero, etnia, orientação sexual, religião, condição social e posicionamento político, entre outras;

i) agir de forma conscienciosa, com integridade e retidão;

j) conhecer e observar as diferentes responsabilidades de cada cargo atribuídas pela estrutura organizacional;

l) respeitar as normas, procedimentos, diretrizes e orientações de seus gestores, desde que condizentes com os princípios aqui apresentados. A FUNAM condena veementemente qualquer forma de retaliação contra as pessoas que formalizaram relatos no Canal Direto. Pessoas que acreditam ter sido vítimas de qualquer forma de retaliação ou tiverem dúvidas sobre isso, devem reportá-las ao seu gestor imediato, ou fazer um relato por meio do Canal Direto. Relatos de retaliação serão analisados e investigados.

Todos os colaboradores, independentemente do seu nível hierárquico, são importantes para o sucesso da FUNAM. Assim, é muito pertinente, por parte da alta direção e dos gestores, a devida compreensão sobre seu papel e seu engajamento na disseminação dos valores da FUNAM pelo exemplo e por ações práticas. Portanto, além de cumprir as orientações comuns a todos os colaboradores, cabe ainda:

a) atuar com responsabilidade, zelar pelos interesses institucionais, pelas metas e pelos objetivos traçados;

b) comportar-se com postura ética, bom-senso e parcimônia na resolução de possíveis conflitos. Em caso de necessidade de apoio, buscar orientação da área de Conformidade através do Canal Direto;

c) agir de forma comprometida não apenas em relação às suas tarefas, mas também no sentido de contribuir para o bom resultado da equipe e na consecução das metas que lhe forem confiadas;

d) zelar por uma convivência harmoniosa, pautada pela cooperação, pela retidão e pela integridade;

e) dispensar aos terceirizados o tratamento devido e honrar os compromissos firmados entre a empresa de origem e as entidades que compõem a FUNAM, para que deles se possa exigir o comportamento recíproco;

f) realizar avaliações de desempenho objetivas e privilegiar o mérito dos colaboradores, evitando que interesses pessoais favoreçam ou prejudiquem alguém;

g) ler, compreender, praticar e garantir condições para o cumprimento deste Código de Conduta, além de orientar os Colaboradores sobre ações e/ou circunstâncias que representem dúvidas, dilemas éticos ou conflitos de interesses;

h) atuar de modo a preservar os direitos individuais das pessoas, evitando comentários da vida pessoal de seus Colaboradores. Os gestores e a Alta Direção devem agir de forma compatível com os Princípios, Valores e as Diretrizes da Organização;

i) ter o discernimento apropriado quanto às posturas inerentes a cada atribuição, não se omitindo das responsabilidades, nem extrapolando as suas funções, pautando suas decisões nos modelos de Governança e Gestão estabelecidos pela Organização, bem como suas políticas e normas;

j) respeitar os modelos de Governança e Gestão, bem como o processo formal de decisão estabelecido pela Fundação;

k) sempre seguir as políticas e regras da FUNAM ao promover ou movimentar internamente os colaboradores;

l) não usar a autoridade em proveito próprio.

Diretrizes e Responsabilidades
Respeito aos Direitos Humanos, à Legislação e demais Normas Vigentes

A FUNAM aposta em educação de qualidade, oferta de serviços de saúde eficientes e popularmente acessíveis, ao desenvolvimento econômico e social e na formação de lideranças que atuam com impacto social para superar os grandes desafios do Brasil, colaborando com um país mais justo, solidário, democrático e avançado com igualdade de oportunidades.

Nesse sentido, julga que é importante construir um ambiente de trabalho e social que seja igualitário, diverso e evidentemente inclusivo. Por essa razão, a FUNAM atenta em buscar de forma permanente a melhor forma de concretização dos direitos humanos, em todas as suas dimensões, sobretudo as sociais.

Tendo em vista o constante engajamento em projetos educacionais, da área da saúde e sociais, a FUNAM assume o compromisso de melhor fundamentar suas ações e tomadas de decisões, com referência e conformidade às normas internas, políticas, procedimentos e demais instrumentos normativos internos e externas (constituições, leis, decretos, portarias), de qualquer natureza, como trabalhistas, contábil, tributárias, ambientais, dentre outras.

Repudiamos e não toleramos quaisquer condutas delituosas como a lavagem de ativos, tráfico de drogas, pessoas ou armas, financiamento e prática de atos de terrorismo, além de toda e qualquer outra conduta criminosa.

Grupos Vulneráveis

Além de respeitar, a FUNAM preocupa-se em proteger todos os grupos de vulneráveis (crianças e adolescentes, mulheres, idosos, dentre outros que possuam mais fragilidade perante outros grupos da sociedade civil) que se relacionam com seus projetos, seja como colaboradores, voluntários, parceiros ou beneficiários, diretos ou indiretos.

A prática de qualquer ato ou comportamento lesivo a esse público, como assédio sexual, bullying, assédio moral; abuso moral e físico; discriminação (de qualquer espécie, seja ela relativa ao corpo, biotipo, raça, religião, cultura, classe socioeconômica, gênero ou outras), exploração criminosa, pornografia infantil, escravidão moderna, tratamento negligente ou exploração comercial são terminantemente proibidas e condenadas pela Fundação Educacional Alto Médio São Francisco.

Da mesma forma, é mantido o cuidado com as brincadeiras ou atitudes não intencionais, pois, também, podem ser assediosas e/ou discriminatórias. O alinhamento das condutas diárias aos valores e princípios da FUNAM é premissa básica para o relacionamento e a participação nos projetos que desenvolvemos.

Relacionamento Institucional e Contratual com o Setor Público

Respeitamos a atuação do Estado, nacional ou estrangeiro, em qualquer esfera, tanto como órgão regulador ou fiscalizador ou gestor de políticas e serviços públicos, quanto como parceiro na realização e concretização de projetos. Em todos os relacionamentos com agentes públicos, sejam institucionais ou contratuais, assumimos padrões de conduta apropriada com a mais clara e absoluta legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Integridade como Norma de Conduta diária

A FUNAM não tolera atos corruptivos, tanto no Setor Público, no Setor Privado ou no Terceiro Setor, seja por meio de transferência de recursos ou ativos financeiros, seja por meio de quaisquer vantagens indevidas (como presentes, hospedagens, traslados, alimentação e toda e qualquer despesa de logística, doações ou patrocínios).

A corrupção acontece sempre que alguém dá ou recebe uma vantagem indevida. A FUNAM está atenta aos casos que impliquem em prometer, oferecer, dar ou autorizar, assim como solicitar, receber ou aceitar promessa de recursos ou dinheiro, mas também de presentes, refeições, viagens, hospedagens, traslados, alimentação e toda e qualquer despesa de logística, favores, entretenimentos, dentre outros.

Doações, patrocínios e repasses

A FUNAM poderá dar e receber recursos provenientes de doações, patrocínios e repasses, desde que a ação esteja estritamente em conformidade com a legislação

nacional e/ ou estrangeira e relacionada aos objetivos de parcerias, cooperações e/ou por motivos estratégicos, em consonância com sua missão, visão e princípios.

Não é permitido doações e patrocínios para fins político-partidários em nome da Fundação Educacional Alto Médio São Francisco, sejam diretos ou indiretos, sejam em recursos financeiros ou produtos e serviços. O mesmo ocorre para ações e projetos que sejam conflitantes com sua missão, visão e princípios.

Doações, patrocínios e repasses devem estar sempre normalizados, preferencialmente por contrato, contendo a previsão expressa de seu objeto, assim como o máximo de detalhamento possível.

Conflitos de Interesses

A FUNAM confia nos valores, nas ações e na tomada de decisão de todos os nossos colaboradores para a execução dos projetos e implementação da sua missão.

Todavia, em algumas situações, os interesses pessoais podem entrar em conflito com os interesses da Fundação Educacional Alto Médio São Francisco.

Exemplos:

- Relacionamento de parentesco, afetivo, amizade íntima ou sociedade entre colaboradores em uma mesma relação de subordinação hierárquica;
- Relacionamento de parentesco, afetivo, amizade íntima ou sociedade entre colaboradores e pessoas estratégicas em nossos fornecedores, redes, parceiros e demais instituições com as quais nos relacionamos;
- Atividades paralelas que sejam incompatíveis ou conflitantes com sua atividade na Fundação Alto Médio São Francisco;
- Contratação de agentes públicos em exercício como colaboradores ou prestadores de serviços para exercer atividades incompatíveis ou conflitantes com suas funções, projetos ou decisões perante o Poder Público;
- Contratação de ex-agentes públicos como colaboradores ou prestadores de serviços para exercer atividades incompatíveis ou conflitantes com suas funções, projetos ou decisões perante o Poder Público.

Sempre que houver dúvidas ou situações que possam representar conflito de interesses, importante procurar imediatamente a equipe de Conformidade ou o Canal de Ouvidoria.

Informações e Dados

Para cumprimento da missão da FUNAM, informações e dados são primordiais. É de responsabilidade de cada um a boa gestão das informações e dados, especialmente para que terceiros não venham manipular, utilizar, compartilhar e/ou armazená-los de forma indevida.

A confidencialidade de informações e dados classificados como sigilosos ou que não se tornaram públicos é primordial nas ações da FUNAM.

A segurança da informação é coisa séria. Atenção especial às bases de dados como aquelas inseridas em documentos digitais, contas de *e-mail*, nuvens ou em *pendrives* e/ou *HDs*.

Os dados pessoais de colaboradores e terceiros relacionados à FUNAM como prestadores, fornecedores, parceiros e até mesmo de públicos relacionados a nossa missão devem ser tratados com confidencialidade, privacidade, zelo e respeito.

A FUNAM respeita igualmente a propriedade intelectual como um ativo. Assim, todos os projetos e estratégias que são desenvolvidas internamente ou por consultoria, especialmente com a transmissão de conhecimento e de direitos autorais, são de propriedade da Fundação Educacional Alto Médio São Francisco.

Ativos: Pessoal e Gestão

Tanto os colaboradores como a gestão da FUNAM são tratados como ativos fundamentais. Com eles é colocado em prática, com sucesso, a implementação da Missão, alcançando a Visão com o intuito de resguardar e praticar todos os Valores da FUNAM.

É uma preocupação da FUNAM ter um ambiente de trabalho saudável, seguro e equilibrado. Cada colaborador é responsável pela execução de suas competências e habilidades, responsabilidades, atividades e projetos, que geram impactos, positivos ou negativos, no resultado e nas metas de todo o time. Daí, o sentimento de ser dono do negócio é um valor imprescindível na organização.

Faz-se mister respeitar os direitos de cada profissional da FUNAM em relação à liberdade de manifestação de pensamento, de associação, de crença, de gênero e de formação das suas próprias convicções.

A FUNAM é apartidária. Por essa razão, é solicitado aos colaboradores, atenção com suas manifestações individuais e ações particulares para que elas não sejam confundidas com a opinião, atos e/ou condutas da Fundação Educacional Alto Médio São Francisco.

Engajamento com a Liderança

Orientar as equipes e conversar com o pessoal sobre o Código de Conduta e Ética é sempre desejado e solicitado. Importante, igualmente, encorajar e estimular a comunicação entre os que integram o seu time e agradecer quando lhe trouxerem dilemas éticos. Liderar é ouvir, ser resiliente, entender situações e buscar alternativas de soluções.

Contratações de Terceiros

No programa de Conformidade e no Código de Conduta e Ética, além de estabelecer diretrizes de comportamento alinhadas com a legislação vigente e com a Missão, Visão e Valores da FUNAM, relaciona-se com a exposição das organizações a riscos institucionais de naturezas variadas, previamente mapeados e gerenciados.

A materialização desses riscos, transformando-os de uma mera hipótese em um evento ou fato, com consequências negativas, pode ocorrer por condutas praticadas pelos colaboradores da FUNAM, mas, também, pela ação dos terceiros que se relacionam conosco, como parceiros, coinvestidores, fornecedores, prestadores de serviço de qualquer natureza, freelancers, dentre outros.

Ouvidoria

A FUNAM disponibiliza aos seus públicos interno e externo um canal para tratamento de denúncias, reclamações, sugestões e outros relatos referentes a casos de suspeitas de condutas impróprias, como aquelas que violam a legislação em vigor, as normas internas e o Código de Conduta e Ética da FUNAM.

A Ouvidoria é um canal seguro e confidencial, sem necessidade de identificação, com vinculação direta ao Diretor da FUNAM.

Todos os relatos passam por uma triagem, sendo analisados e, quando pertinente, submetidos ao Comitê de Conformidade da FUNAM, o qual assume o compromisso de tratar as informações de forma confidencial e com agilidade.

A Ouvidoria da FUNAM conta com os seguintes meios de contato para recebimento das manifestações:

Telefone:(38) 3743-9350
E-mail: ouvidoria@funam.com.br
Internet: ewww.facfunam.edu.br

Condutas Inapropriadas e medidas de remediação

A FUNAM adota procedimento para a devida apuração de relatos, sobretudo que importem condutas impróprias, ilegais ou incompatíveis com as normas externas ou internas da organização.

Em caso de constatação de violação às disposições da legislação nacional ou estrangeira, deste Código de Conduta e Ética e das demais políticas, poderão ser aplicadas medidas disciplinares cabíveis, conforme previsto na legislação trabalhista (advertência, suspensão ou demissão).

Anticorrupção e Antifraude

Atos de corrupção ou de suborno acontecem quando alguém dá ou recebe qualquer vantagem indevida, principalmente para que se pratique ou se deixe de praticar uma determinada conduta, ainda que possa ser devida ou lícita.

Os Parceiros Financiados e Apoiados não devem prometer, oferecer, dar ou autorizar, assim como solicitar, receber ou aceitar promessa de vantagens indevidas, tais como recursos financeiros ou dinheiro, presentes, refeições, viagens, hospedagens, traslados, favores, entretenimentos, dentre outros), para o seu próprio benefício ou em nome da FUNAM.

Também é importante destacar a proibição de comportamentos fraudulentos que possam afetar os ativos e a saúde financeira, contábil e patrimonial da FUNAM, de seus parceiros ou de terceiros com as quais se relacionam.

Propriedade intelectual

Parceiros Financiados e Apoiados devem respeitar o trabalho criativo de terceiros (forma literária, artística, educacional, musical), protegidos pelos direitos autorais.

Nesse mesmo sentido, os direitos sobre projetos, estratégias e ações que forem realizadas em parceria com a FUNAM, especialmente com transmissão de conhecimento e de direitos autorais serão de propriedade da própria Fundação, salvo quando houver disposição contratual em sentido contrário.

Nome e Logomarcas

Os Parceiros Financiados e Apoiados não devem realizar qualquer tipo de divulgação pública de suas relações com a FUNAM, assim como de seus nomes e logomarcas, incluindo em seus canais de comunicação institucional, em seu *site* na *internet*, malas diretas, bem como em quaisquer outras mídias, incluindo qualquer site na internet, mídias televisivas, rádios ou mídia impressa, ou por qualquer outra forma, salvo quando expressamente autorizado.

Restrições de Financiamento e apoio

A FUNAM não financia diretamente projetos e ações que não estão em conformidade com suas estratégias e missão, como por exemplo:

- Projetos de pessoas físicas;
- Projetos que tenham como beneficiário o Poder Público (como por exemplo melhorias da estrutura física de escolas e universidades públicas);
- Projetos e ações que direta ou indiretamente promovam ou incentivem o descumprimento das leis e normas brasileiras ou dos países em que atue;
- Que tenham entre seus administradores, idealizadores ou demais membros, pessoas e empresas citadas em atos de corrupção ou qualquer outro ilícito contra a administração pública nacional;
- Projetos que se utilizem explícita ou veladamente de símbolos ou nomes de pessoas e empresas visando a promoção particular destes;

- Projetos de origem político-partidária, projetos de natureza religiosa, ou que de alguma forma promovam discriminações de qualquer natureza;
- Organizações que não tenham sido aprovados em nossas verificações de *Due Diligence* de Conformidade;
- Que sejam de organizações ou contem com administradores e idealizadores que não tenham cumprido com as obrigações firmadas em projetos anteriores, principalmente no que se refere à prestação de contas;

Parceiros Financiados e Apoiados não estão autorizados a destinar recursos oriundos da FUNAM para ações, projetos e finalidades que não estejam de acordo com o contrato firmado, com as estratégias, com a missão e com os princípios da FUNAM.

A utilização indevida de recursos pode resultar na rescisão de contrato, com aplicação das medidas cabíveis. Além disso, todos os recursos utilizados em desacordo com as diretrizes previstas em contrato, devem ser restituídos para a FUNAM devidamente corrigidos.

Due Diligence

O relacionamento da FUNAM com terceiros, sejam do setor público ou privado, deve ser pautado na legislação, nas políticas internas e na sua Missão, Visão e Valores, a fim de evitar-se o descumprimento dos princípios que pautam o Código de Conduta e Ética da FUNAM ou qualquer outro que lese a missão e a reputação da FUNAM. Assim, a contratação de parceiros deve ser pautada nas boas práticas de *Due Diligence* prévias à contratação, revisadas periodicamente.

A FUNAM mantém um processo de *Due Diligence* para avaliar e gerir os riscos decorrentes das relações institucionais com seus parceiros, por isso, todos os Parceiros Financiados e Apoiados devem colaborar com esse processo, quando provocados.

Ao fazer um relato, é importante anotar e guardar em segurança o número de protocolo informado ao final do registro, independente se o relato foi feito anonimamente ou não.

Política anticorrupção

O objetivo é fornecer diretrizes de conduta e orientação para a tomada de decisão de colaboradores e terceiros que se relacionam com a FUNAM a fim de reforçar e fomentar elevados padrões de transparência, ética e Conformidade, na prevenção e combate de atos corruptivos relacionados a agentes públicos ou privados, sempre em conformidade com a Missão, Visão, Valores, o Código de Conduta e Ética, e as demais Políticas e Procedimentos internos da FUNAM junto com a legislação vigente, no Brasil ou no exterior.

A Política de anticorrupção é parte do Código de Conduta e Ética deve ser lida e interpretada em conjunto com as demais políticas e procedimentos internos relacionadas ao Programa de Conformidade da FUNAM. Também, deve ser lida e interpretada conforme Convenções Internacionais contra a corrupção (ONU, OEA e

OCDE), Lei Federal 12.846/2013 e suas regulamentações, *Foreign Corrupt Practices Act* (EUA), *United Kingdom Bribery Act* (Reino Unido)

Diretrizes

A FUNAM acredita em educação de qualidade, oferta de serviços de saúde eficientes e popularmente acessíveis e na formação de lideranças que atuam com impacto social para superar grandes desafios do Brasil, tendo sempre como referência seus Princípios e a conformidade com normas, internas ou externas.

Por isso, a FUNAM não tolera atos corruptivos em nenhuma hipótese, incluindo pagamentos de facilitação, no Setor Público, no Setor Privado ou no Terceiro Setor, sem qualquer distinção.

A corrupção, também conhecida como suborno ou propina, pode acontecer por condutas ativas ou passivas:

a) Corrupção Ativa: quando uma pessoa, colaborador ou terceiro que age em nome ou interesse da FUNAM, promete, oferece, dá ou autoriza vantagem indevida a agente público ou privado, assim como as pessoas a ele relacionadas (como parentes, amigos, sociedades ou outros relacionamentos), especialmente para que pratique ou deixe de praticar um ou mais atos, lícitos ou não.

b) Corrupção Passiva: quando uma pessoa, colaborador ou terceiro que age em nome ou interesse da FUNAM e suas instituições, ou ainda pessoas relacionadas (como parentes, amigos, sociedades ou outros relacionamentos), recebe, exige, aceita promessa ou autoriza o recebimento de vantagem indevida, de agente público ou privado, especialmente para que pratique ou deixe de praticar um ou mais atos, lícitos ou não.

A vantagem indevida pode se configurar por meio de recursos ou ativos financeiros, como dinheiro em espécie e transações financeiras, ou concessões de valor econômico-financeiro, direto ou indireto, como, mas não se limitando, a presentes, despesas de hospitalidade (passagens, hospedagens, traslados, refeições, entretenimento), cursos e capacitações, indicações para cargos ou empregos, empréstimos, garantias, doações e patrocínios. Vale ressaltar que despesas previstas nos acordos de cooperação ou termos de parceria não são caracterizadas como vantagem indevida.

Relacionamentos Institucionais e Contratuais com o Setor Público

Os pagamentos devidos à Administração Pública, como impostos, taxas, acordos, multas e quaisquer outros pagamentos requisitados devem ser realizados somente quando previstos em lei ou em regulamento.

Também devem ser realizados por meio de guias de arrecadação cujo beneficiário seja o órgão ou entidade da administração pública competente e por transações bancárias provenientes de contas de titularidade da FUNAM.

Em nenhuma hipótese, pagamentos para a administração pública devem ser realizados em dinheiro em espécie ou em transações bancárias destinadas a contas de pessoas físicas ou jurídicas terceiras.

São proibidos ainda, "pagamentos de facilitação" (também nominados de pagamentos por atos de rotina ou taxas de agilização), que são desembolsos destinados direta ou indiretamente à agentes públicos visando agilizar, retardar ou ignorar atos governamentais burocráticos sob responsabilidade destes ou sob os quais tenham influência, salvo quando expressamente autorizados na legislação e respeitadas as disposições acima mencionadas.

Todas as transações devem ser devidamente contabilizadas, com clareza, autenticidade, legalidade, veracidade e disponibilidade, especialmente para indicar datas, valores, objeto, titular e beneficiário.

São vedadas transações em dinheiro em espécie ou por meio de conta de terceiras pessoas, físicas ou jurídicas.

Relacionamentos Institucionais e Contratuais com o Setor Privado e Terceiro Setor

As relações institucionais e contratuais da FUNAM podem acontecer com agentes privados, nacionais ou estrangeiros, seja por meio de nossos colaboradores e colaboradoras, seja por intermédio de parceiros, fornecedores e prestadores de serviços, membros das redes e coinvestidores e todo terceiro que age em nome ou interesse das organizações.

Nesses relacionamentos, todos devem estar atentos com casos que impliquem prometer, oferecer, dar ou autorizar, assim como solicitar, receber ou aceitar promessa de recursos ou dinheiro, mas também de presentes, refeições, viagens, hospedagens, traslados, alimentação e toda e qualquer despesa de logística, favores, entretenimentos, entre outros, que possam representar uma vantagem indevida. Vale ressaltar que despesas previstas nos acordos de cooperação ou termos de parceria não é caracterizado como uma vantagem indevida.

Pagamentos a pessoas do setor privado ou terceiro setor só podem ser autorizados e realizados mediante a devida comprovação do objeto contratado e da respectiva contraprestação financeira como uma obrigação da FUNAM. Também devem ser realizados por meio de boletos bancários ou transações bancárias cujo beneficiário seja a pessoa física ou jurídica contratada. Em nenhuma hipótese, pagamentos devem ser realizados em dinheiro em espécie ou por transações financeiras destinadas a contas bancárias ou beneficiárias de pessoas físicas ou jurídicas terceiras, ainda que sejam responsáveis ou representantes legais do contratante.

Ainda, todos aqueles que atuam com lançamento e aprovação de pagamentos (como pagamentos a fornecedores, parceiros, consultores, terceiros, contas de consumo e demais despesas) devem se assegurar a inexistência de reais ou potenciais de

conflito de interesses em suas atividades ou que estejam condicionados ou vinculados a troca de favores e vantagens indevidas.

Os episódios de pagamentos em contas bancárias em nome de pessoas e empresas estranhas à relação contratual, em país diverso da contratação ou prestação do serviço, ou sem comprovação correspondente (nota fiscal ou recibo), devem ser previamente comunicadas ao *Compliance Officer* da Fundação Educacional Alto Médio São Francisco, assim como aprovada pelo diretor-presidente da organização.

Hospitalidades, brindes, presentes

Nosso relacionamento com Setores Público e Privado ou com o Terceiro Setor acontece concessões como brindes, presentes e hospitalidades. No entanto, todos os pagamentos ou concessões, como despesas de hospitalidade (passagens, hospedagens, traslados, refeições), brindes e presentes, cursos e capacitações, dentre outras hipóteses, devem ser expressas e autorizadas na legislação nacional e estrangeira, assim como em nossas políticas e procedimentos internos e no contrato eventualmente firmado entre as partes.

Também, nenhum colaborador que age em nome ou interesse da FUNAM deve receber, exigir, aceitar promessa ou autorizar o recebimento dessas concessões, especialmente para que pratique ou deixe de praticar um ou mais atos, lícitos ou não.

Toda oferta ou recebimento de brindes, presentes, hospitalidades e outras concessões devem ser legítimas e estar em consonância com nossa Política de Brindes, Presentes e Cortesias Corporativas, nossa Política de Viagens, Eventos e Hospitalidades e as outras políticas e procedimentos do Programa de Conformidade.

Contratação de Agentes Públicos e Ex-agentes Públicos

A FUNAM não contrata agentes públicos em exercício ou licenciados, para prestação de serviço ou fornecimento de bens, especialmente quando o órgão ou entidade da administração pública que tenham origem possua ou venha a ter um relacionamento instrucional ou contratual.

Nos casos de contratação de ex-agentes públicos é obrigatória a observância das limitações permanentes ou transitórias decorrentes do exercício de cargo ou emprego na administração pública, conforme a Lei Federal 12.813/2013 e nossa Política de Prevenção a Conflito de Interesses.

Situações excepcionais devem ser analisadas caso a caso e, portanto, devem ser expressamente comunicadas ao *Compliance Officer* da FUNAM, assim como aprovada formalmente pelo diretor-presidente.

Também é importante observar que tais restrições de contratações com expectativa de obtenção de vantagem indevida se aplicam também a parentes, amigos, sociedades ou pessoas indicadas por agentes públicos ou ex-agentes públicos. Assim,

sempre que um ex-agente público ou pessoas a ele relacionada concorram a uma posição de colaborador, fornecedor ou parceiro da FUNAM, devem ser submetidos aos mesmos procedimentos e condições aplicadas a outros candidatos (sejam contratações de colaboradores ou de empresas).

Doações ou Contribuições a Partidos Políticos ou Candidatos a Cargos Públicos

Enquanto instituição, somos apartidários. Além disso, como determina a Lei Federal 9.504/1997 (Lei Eleitoral) e a Lei Federal 9.096/1995 (Lei dos Partidos Políticos), pessoas jurídicas não podem realizar qualquer tipo de doação ou contribuição político-partidárias.

Dessa forma, a FUNAM não realiza nenhum tipo de doação e contribuição, financeira ou in natura (como pagamento de prestadores de serviços, custeio de despesas de campanha, serviços gráficos entre outros) de natureza política, assim como não se envolve em atividades político-partidárias.

Ninguém, incluindo, mas não se limitando a colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores ou parceiros, como pessoa física ou jurídica, está autorizado a realizar doações ou contribuições político-partidárias em nome da FUNAM.

Contratação com Parceiros, Fornecedores e Prestadores de Serviço

A legislação nacional e estrangeira prevê a responsabilização de pessoas jurídicas por atos corruptivos que sejam praticados direta ou indiretamente, ou seja, por meio de seus colaboradores ou de terceiros, como parceiros, fornecedores e prestadores de serviços.

Dessa maneira, todos os colaboradores que se relacionam com esse público e que exponha a FUNAM ao risco de corrupção pública ou privada, assume o dever de controle, fiscalização e monitoramento do(s) terceiro(s) com que se relaciona.

Esse dever é individual de cada responsável pela contratação e tem início desde antes da assinatura do contrato, com a condução de diligências apropriadas para avaliação do histórico cadastral, jurídico e reputacional do terceiro (*due diligence*). Passa pela assinatura do contrato, que, nesses casos, deve ter a previsão da cláusula de conformidade anticorrupção, e quando deve levar ao(s) terceiro(s) as responsabilidades e deveres que assumem com a FUNAM, principalmente em relação aos termos dessa Política e do Código de Conduta e Ética para Parceiros Financiados e Apoiados ou do Código de Conduta e Ética para Fornecedores e Prestadores de Serviços. E, por fim, deve ser estabelecer durante toda a relação contratual, com comunicações claras e contínuas e monitoramento de cumprimento dessas responsabilidades e deveres.

Situações não previstas

Toda e qualquer situação que possa representar uma violação a essa Política, especialmente por uma conduta de colaborador, colaboradora ou terceiro que age em nome ou interesse da FUNAM, especialmente que possam representar casos que impliquem em prometer, oferecer, dar ou autorizar, assim como solicitar, receber ou aceitar promessa de vantagem indevida, seja no relacionamento com agente público ou privado, ainda que não esteja expressamente mencionado nessa Política, devem ser expressamente comunicadas ao *Compliance Officer* da FUNAM para que sejam analisadas individualmente e, quando necessário, submetido à aprovação das lideranças estratégicas.

Transparência e Fidelidade nos livros de Registros Contábeis

Todos os livros e registros contábeis da FUNAM devem ser mantidos atualizados e detalhados o máximo possível e devem refletir razoavelmente todas as transações e disposição de bens, com a documentação de comprovação adequada cumprindo todas as regras, leis e regulamentações em vigor, inclusive referentes a essa Política.

Responsabilidade

A responsabilidade pela gestão, monitoramento, aplicação e atualização dessa Política é do *Compliance Officer* da FUNAM e de supervisão do Comitê de Conformidade.

Aceitação da Política

Todo colaborador ou terceiro que age em nome ou interesse da FUNAM deve analisar essa Política e comprometer-se em aderir seus termos e condições. Para isso, a política é publicada no *site* da FUNAM e no portal do Programa de Conformidade.

A FUNAM se compromete a analisar de forma imparcial e sigilosa todos os relatos recebidos. As fases do gerenciamento dos relatos recebidos, bem como as respectivas responsabilidades dos envolvidos na operacionalização, gestão e tomada de decisão, desde o recebimento até o arquivamento e monitoramento, estão formalizadas no Procedimento de Gestão do Canal de Ouvidoria. Após o recebimento, registro e triagem inicial do relato, eventualmente, pode surgir a necessidade de instauração de uma apuração interna.

Definições

Programa de Conformidade: conjunto de mecanismos e processos internos, sistematizados e metodologicamente estabelecidos e geridos, voltados para a prevenção, detecção e respostas aos riscos de *compliance* das organizações, pautados na melhoria contínua e na formação de uma cultura organizacional pautada nos mais altos padrões de ética e integridade.

Comitê de Conformidade: órgão colegiado, devidamente constituído, que coordena e direciona as ações relacionadas à implementação e gestão das melhores práticas

de do Programa de Conformidade da FUNAM. Delibera questões estratégicas, fiscaliza a execução de projetos, institucionaliza e fomenta discussões e estruturas relativas às referidas temáticas, de modo a aplicar, zelar e fazer valer a missão, a visão e os princípios das organizações, para estimular e desenvolver a sua cultura organizacional.

Código de Conduta e Ética: principal política relacionada ao Programa de Conformidade da Fundação Educacional Alto Médio São Francisco, em que dispõe sobre diretrizes gerais de comportamento das pessoas que fazem parte ou se relacionam com as organizações. É direcionado a diferentes públicos: Colaboradores, Parceiros, Fornecedores e Prestadores de Serviços.

Ouvidoria: meio de comunicação seguro e confidencial, gerido por uma consultoria especializada, disponibilizados pela FUNAM aos seus públicos interno e externo, em caso de suspeitas de violação à legislação, ao Código de Conduta e Ética ou às políticas e demais normas das organizações.

Corrupção Ativa: quando uma pessoa, colaborador ou terceiro que age em nome ou interesse da FUNAM, promete, oferece, dá ou autoriza vantagem indevida a agente público ou privado, assim como as pessoas a ele relacionadas, especialmente para que pratique ou deixe de praticar um ou mais atos, lícitos ou não.

Corrupção Passiva: quando uma pessoa, colaborador ou terceiro que age em nome ou interesse da FUNAM, ou ainda pessoas relacionadas, recebe, exige, aceita promessa ou autoriza o recebimento de vantagem indevida, de agente público ou privado, especialmente para que pratique ou deixe de praticar um ou mais atos, lícitos ou não.

Vantagem Indevida: pode se configurar por meio de recursos ou ativos financeiros, como dinheiro em espécie e transações financeiras, ou concessões de valor econômico-financeiro, direto ou indireto, como, mas não se limitando, presentes, despesas de hospitalidade (passagens, hospedagens, traslados, refeições, entretenimento), cursos e capacitações, indicações para cargos ou empregos, empréstimos, garantias, doações, patrocínios.

Administração Pública: órgãos, entidade e demais pessoas jurídicas, inclusive de natureza empresária, sejam de natureza direta (União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, além de suas correspondências nos Estados estrangeiros), sejam de natureza indireta (fundações públicas, autarquias, agências reguladoras, empresas estatais, além de suas correspondências nos Estados estrangeiros), de qualquer Poder (Executivo, Legislativo ou Judiciário).

Agente Público: pessoa que exerce uma função na administração pública brasileira ou estrangeira, ainda que não remunerada ou transitória, exercida via eleição, contratação, concurso público, nomeação ou qualquer outra forma de vínculo ou investidura. Equipara-se a agente público quem exerce cargo, emprego ou função em entidade paraestatal e quem trabalha para empresa prestadora de serviço

contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública.

Agente Privado: pessoa que exerce uma função no setor privado ou no terceiro setor, nacional ou estrangeira, ainda que não remunerada ou transitória, que não se configure como agente público.

Pagamentos de Facilitação: também nominados de pagamentos por atos de rotina ou taxas de agilização, são desembolsos financeiros destinados direta ou indiretamente à agentes públicos visando agilizar, retardar ou ignorar atos governamentais burocráticos sob responsabilidade destes ou sob os quais tenham influência.

Pessoa Relacionada: pessoas físicas e jurídicas que podem se relacionar com um indivíduo, como parentes (cônjuge, companheiro ou companheira, pais, avós, filhos, netos, sogro ou sogra, enteado ou enteada, irmãos e irmãs, cunhado ou cunhada, sobrinho ou sobrinha), amigos, sociedades (sócios ou propriedade conjunta em empresas, com ou sem personalidade jurídica, que o indivíduo seja seu mandatário ou possua qualquer outro tipo de estreita relação de conhecimento público, ainda que como beneficiário final oculto) ou outros relacionamentos próximos por afinidade, parentes ou sociedade.

Política de Brindes: norma interna relacionada ao Programa de Conformidade da FUNAM, que orienta colaboradores e terceiros sobre o recebimento e concessão de brindes, presentes e outras cortesias corporativas.

Política de Relacionamento Institucional com o Poder Público: norma interna relacionada ao Programa de Conformidade da FUNAM, que orienta colaboradores e terceiros sobre o Relacionamento Institucional e Contratual com o Poder Público.

Política de Prevenção a Conflito de Interesses: norma interna relacionada ao Programa de Conformidade da FUNAM, que orienta colaboradores e terceiros sobre situações que possam gerar conflito de interesses.

Política de Viagens: norma interna relacionada ao Programa de Conformidade da FUNAM, que orienta colaboradores e terceiros sobre o recebimento e concessões de viagens, eventos e hospitalidades, como passagens, hospedagens, traslados, refeições, entretenimento.

Retaliação

Uma retaliação é qualquer forma de constrangimento ou agressão, física ou moral, que se imponha como um revide ou vingança contra aquela pessoa que tenha utilizado a Ouvidoria de boa-fé e de acordo com os princípios e normas internas das organizações.

São exemplos, dentre outras situações, de condutas que podem se configurar uma retaliação ao comunicante:

- Demissão, suspensão, advertência ou transferência, quando injustificada ou imotivada;
- Agressão física ou moral e dano aos seus bens;
- Piadas, apelidos, brincadeiras ou insinuações em tons jocosos;
- Dificuldade ou obstáculos, criados ao livre exercício de suas atividades;
- Exclusão de reuniões, atividades ou assuntos, naturalmente de sua competência;
- Exclusão de eventos sociais e coletivos da organização;
- Envio de mensagens ou e-mails com conteúdo indevido ou acedioso;

Essa política gera Estabilidade ao Colaborador?

A formulação de um relato na Ouvidoria por colaborador ou colaboradora da FUNAM, por si só, não gera sua estabilidade no emprego. Embora uma advertência, transferência, suspensão ou até mesmo uma demissão, se aplicada de forma injustificada ou imotivada à pessoa comunicante, possa representar uma retaliação, isso se restringe aos casos em que medida aplicada decorrer diretamente em razão dessa pessoa ter formulado um relato na Ouvidoria. No entanto, em outras situações relacionadas à gestão de pessoas (como má conduta, falta grave, desídia, indisciplina, insubordinação, quebra de confiança, entre outras), tais medidas podem ser aplicadas, conforme a legislação vigente.

Procedimento adotado ao se sentir retaliado

Caso seja identificada qualquer conduta que gere indício ou suspeita de violação a essa Política, o fato deve ser imediatamente reportado na Ouvidoria, gerando um novo relato.

Política *Safeguarding*

Objetivo

O objetivo dessa Política é fornecer diretrizes de conduta e orientação para a tomada de decisão de colaboradores e terceiros que se relacionam com a FUNAM, a fim de reforçar e fomentar elevados padrões de transparência, ética e integridade, especialmente no recebimento e concessão de brindes, presentes e cortesias corporativas decorrentes do relacionamento profissional junto a agentes públicos ou privados, sempre em conformidade com nossa Missão, Visão e Valores, nossas normas internas e a legislação vigente, no Brasil ou no exterior.

Essa Política deve ser lida e interpretada em conjunto com o Código de Conduta e Ética e demais políticas e procedimentos internos relacionadas ao Programa de Conformidade da Fundação Alto Médio São Francisco.

Vedação a comportamentos abusivos

Contraponto de ideias e opiniões, especialmente no decorrer das atividades e desenvolvimento de projetos, são saudáveis e naturais. Contudo, é necessário um cuidado especial para que não deixem de ser conflitos pontuais e se configurarem conflito entre pessoas, principalmente nos conflitos onde o poder é desigual. O comportamento abusivo se traduz pelo exercício indevido da autoridade ou do poder investido no cargo ou posição hierárquica.

Por outro lado, as Lideranças têm o dever de exercer os papéis e a autoridade a elas designadas pela FUNAM. Assim, a cobrança saudável pelo cumprimento de metas tangíveis, fixadas pelas organizações, bem como chamar a atenção, com educação e com razoabilidade, quando necessário, fazem parte do relacionamento entre liderança e liderado.

Cuidado e atenção também devem ser direcionados a brincadeiras ou outras atitudes, como não respeitar a outra pessoa que está falando ou levantar excessivamente o tom de voz, elas também podem ser condutas assediosas e/ou discriminatórias, ainda que não intencionais.

A FUNAM não tolera comportamentos abusivos contra grupos vulneráveis, assim como contra seus colaboradores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços, membros das redes, coinvestidores e demais públicos que se relacionam com elas ou sejam beneficiários de seus projetos.

Todos devem zelar por um ambiente livre de comportamentos indevidos, comentários jocosos, intimidações, ameaças, coações e constrangimentos, tanto no ambiente de trabalho interno, quanto nos ambientes externos, em que desenvolvemos nossos projetos.

Também é importante esclarecer que, quando o abuso deixa de ser um episódio isolado ou passa a ser direcionado repetidamente contra a mesma pessoa ou grupo, ele se torna um assédio, o que é ainda mais preocupante.

Vedação ao assédio moral

Um ambiente igualitário, saudável e alegre, reflete a realidade da FUNAM. Também, nos relacionamentos entre lideranças e liderados, colaboradores e terceiros ou entre pares, deve haver sempre um tratamento pautado no respeito, na educação e na razoabilidade. Atitudes ríspidas, vexatórias e desproporcionais jamais devem acontecer, pois também são consideradas agressões. A repetição dessas condutas pode gerar uma situação ainda mais grave, o assédio moral.

O assédio moral se caracteriza em reiterados comportamentos hostis e abusivos, de natureza psicológica, direcionados a uma pessoa ou a grupo de pessoas e que atenta contra sua dignidade, visando constranger, inferiorizar, excluir ou humilhar publicamente, e que pela sua natureza recorrente pode resultar em danos à saúde

mental e física de suas vítimas, abalando-as psicologicamente, além de ter ainda como resultado prático a degradação das relações pessoais e profissionais no ambiente em que ocorre o assédio.

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ocorrer de forma horizontal (entre pessoas sem posição de subordinação entre si), vertical (entre pessoas com relação hierárquica descendente - assédio moral praticado por líderes contra seus subordinados, ou entre pessoas com relação hierárquica ascendente - assédio praticado por subordinados e direcionado aos seus líderes) ou na forma mista (o assédio vem tanto de líderes quanto de colegas sem relação de subordinação).

São exemplos de situações que podem configurar assédio moral:

- Retirar a autonomia ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a uma pessoa executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais presentes;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito da pessoa;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente a pessoa para que não haja comunicação com os demais;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos demais pares;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá permanece;
- Advertir arbitrariamente; e,
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Para evitar tais condutas reprováveis, a FUNAM orienta que todos os colaboradores e terceiros que agem em seu nome ou seu benefício prezam por construir relações

interpessoais pautadas na cordialidade, transparência, respeito e tolerância, em consonância com sua Missão, Visão e Valores.

Vedação ao *Bullying*

No ambiente escolar, a situação de agressão ou assédio pode ser ainda mais delicada, especialmente por envolver um público bastante vulnerável, as crianças e os adolescentes. O *Bullying* é uma situação que se caracteriza por agressões intencionais, verbais ou físicas, feitas de maneira repetitiva, por um ou mais alunos contra um ou mais colegas. O termo tem origem na palavra inglesa *bully*, que significa valentão, brigão.

A denominação em português, embora ainda não expressa em legislação, se refere a intimidar, ameaçar, constranger, ofender, castigar, submeter, ridicularizar, difamar, injuriar, caluniar ou expor pessoa a constrangimento físico ou moral, de forma reiterada.

Mas o *bullying* não acontece somente no ambiente escolar, como é o caso de ambientes extraclasse, como comunidade, ambiente familiar, clubes ou espaços esportivos. Pode acontecer também no ambiente virtual, como o *cyberbullying*. Por fim, pode se materializar com outros públicos vulneráveis, além de crianças e adolescentes, como pessoas com deficiência ou decorrente de condutas discriminatórias em razão de raça, cor, religião, procedência nacional, gênero, opção sexual ou aparência física.

A Missão, a Visão e os Valores da FUNAM, estão intimamente relacionados a desenvolver um ambiente de oportunidade, em que seja possível um desenvolvimento com equidade em nossa sociedade. Assim, colaboradores e terceiros que agem em nome ou benefício das organizações devem respeitar e estar vigilantes em relação ao *Bullying,* especialmente para prevenir condutas lesivas a todo o público que conosco se relaciona.

Vedação ao Assédio Sexual

Diferentemente do assédio moral, nas situações em que se configura o assédio sexual, na conduta praticada pelo assediador há uma finalidade ou conotação de volúpia, lascívia, luxúria, libertinagem, erotismo, sensualidade ou vulgaridade. Ainda, pode se consumar mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que as intenções não sejam alcançadas e obtidas pelo assediador.

Conforme previsto na legislação brasileira, o assédio sexual se configura uma prática delituosa, e decorre do ato de "constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".

São exemplos de situações, com conotação sexual, válidas tanto para interações presenciais como virtuais, que podem configurar assédio:

- Insinuações, explícitas ou veladas;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, inclusive por mensagens;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias;
- Perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre o tema;
- Narração de piadas ou uso de expressões vulgares em conversas;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes ou insistentes;
- Pressão para participar de encontros ou saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.

Para evitar tais condutas reprováveis, a FUNAM não compactua e proíbe em todos os níveis (seja de subordinação ou não) nas relações profissionais, institucionais ou comerciais, qualquer comunicação com conotação sexual, como nos exemplos acima mencionados, inclusive no relacionamento com fornecedores, prestadores de serviço, parceiros e demais terceiros que agem em seu nome ou seu benefício.

Vedação a condutas preconceituosas e discriminatórias

A FUNAM acredita que a inclusão, com equidade, de pessoas de diferentes características, perspectivas e visões de mundo é benéfica e enriquece o ambiente de trabalho e social. Sua importância consiste em refletir uma característica inerentemente humana: a dos colaboradores e terceiros que se relacionam, prevenir e combater condutas e pensamentos preconceituoso e discriminatórios.

Enquanto o preconceito é uma opinião ou prejulgamento sobre determinadas pessoas ou grupos, que de forma generalista não identificam todos os membros de um grupo social, a discriminação é uma prática que cria distinção, exclusão ou preferência injusta com base em características relacionadas à pessoa ou ao grupo social.

São exemplos de situações preconceituosas ou discriminatórias, prejulgamentos, segregações, interiorizações ou injustiças que decorram de critérios como sexo (incluindo orientação sexual e identidade de gênero), cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação familiar, gravidez, deficiência, estado de saúde, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política, atuação sindical, entre outras.

Desta forma, condutas preconceituosas e discriminatórias praticadas por colaboradores ou terceiros que se relacionam com a FUNAM são totalmente reprováveis e violam nosso Código de Conduta e Ética, nossas políticas e, especial, nossa Missão, Visão e Valores, que devem ser zelados e respeitados.

Vedação a condutas violentas

A FUNAM não tolera violência física, psicológica ou patrimonial praticadas contra grupos vulneráveis, nem contra colaboradores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços, membros das redes, coinvestidores e demais públicos que se relacionam com elas ou sejam beneficiários de seus projetos.

Violência física é se valer de força física contra alguém com objetivo de cercear liberdade de ir e vir, causar lesão ou sofrimento, ou qualquer outra forma que lese a integridade física de pessoas. Já a violência psicológica é a conduta que deliberadamente degrada as relações pessoais, causando prejuízo emocional à vítima ao atentar contra sua autoestima (difamando sua imagem, ou discriminando suas características pessoais ou seu sistema de crenças), através de constrangimentos, ameaças, ações de isolamento ou de perseguição pessoal, e diversas outras condutas impróprias que cerceiam o bem-estar da vítima no ambiente. Por fim, a Violência patrimonial, é a subtração e/ou destruição (parcial ou total) de pertences de uma pessoa, de uma organização ou de um grupo, visando causar transtornos ou limitações de direitos e garantias.

A FUNAM não tolera nenhum tipo de discriminação, assédio, violência e demais formas de desrespeito a direitos humanos e direitos de propriedade. Tais comportamentos e violações são contrários aos valores estabelecidos em nossos Códigos de Conduta e Ética, Políticas e Procedimentos, e impedem a manutenção e defesa de ambientes seguros e saudáveis. Assim, nenhuma conduta reprovável aqui apontada será tolerada. A prática de um único já é suficiente para abertura para apuração dos fatos e consequente aplicação das medidas necessárias.

Vedação a outras condutas delituosas lesivas

Outras condutas lesivas além daquelas já mencionadas, inclusive de natureza delituosa, são absolutamente preocupantes e, por consequência, reprovadas pela FUNAM. Assim, colaboradores e terceiros que se relacionam com a FUNAM devem prevenir e combater situações como, pornografia infantil, escravidão moderna, tratamento negligente e exploração comercial ou criminosa de qualquer grupo vulnerável em nossa sociedade.

Responsabilidade Final

A responsabilidade pela gestão, monitoramento, aplicação e atualização desta Política é do *Compliance Officer* da FUNAM e de supervisão do Comitê de Conformidade.