



2018

CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE





GOVERNO DO ESTADO

Cida Borghetti
Governadora do Estado do Paraná

Décio Sperandio
Secretário da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior



TECPAR

Júlio C. Felix
Diretor-Presidente

Valdir Pignata
Diretor de Administração e Finanças

Julio Salomão
Diretor de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação

Rodrigo Silvestre
Diretor Industrial

Reginaldo Joaquim de Souza
Diretor Comercial

Colaboração

Anderson Ribeiro da Silva
Fernanda Maestrelli
Guilherme Wiegand Zemke
Marion Teuber Stautt
Valter Camargo Furquim
Viviane Siqueira



ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	7
PRINCÍPIOS E VALORES ÉTICOS	7
PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA CONDUTA INSTITUCIONAL DO TECPAR	9
A) INTEGRIDADE	10
B) CONFORMIDADE	13
C) TRANSPARÊNCIA	14
D) SEGURANÇA E SAÚDE	16
E) RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL	18
F) RESPEITO	20
I. RELACIONAMENTO COM CLIENTES INTERNOS	20
II. RELACIONAMENTO COM CLIENTES EXTERNOS	22
III. RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE	23
IV. RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES	23
V. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES	24
VI. RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS	25
CRITÉRIOS PARA APLICAÇÃO DE PENALIDADES	26
EXEMPLOS DE SITUAÇÕES PARA ENQUADRAMENTO NO ARTIGO 482 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)	30
DISPOSIÇÕES FINAIS	34
CANAIS DE COMUNICAÇÃO	37
DAS PENALIDADES	38
GLOSSÁRIO	38
TERMO DE COMPROMISSO	41



COMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE DO TECPAR

O Comitê de Ética e Integridade (CEI) do Tecpar tem a atribuição de contribuir para que a atuação do Instituto seja permanentemente conduzida por princípios moralmente íntegros no desenvolvimento de seus negócios, bem como pela divulgação e efetiva aplicação dos preceitos e orientações deste Código de Conduta por parte dos empregados, gestores e contratados, em consonância com os valores do Tecpar e os Princípios da Governança Corporativa.

O CEI aprecia e emite orientação em processos relacionados à conduta ética no Instituto.

Para garantir transparência e autonomia, o CEI é constituído por pelo menos 4 empregados designados pela Diretoria Executiva do Tecpar, dos quais um é representante da Divisão de Gestão Estratégica de Pessoas.

APRESENTAÇÃO

Este Código de Conduta e Integridade tem o objetivo de servir como instrumento orientador dos atos de todas as pessoas que exercem atividades em caráter permanente, eventual ou temporário em nome do Tecpar, ainda que sem remuneração, os empregados (independente da sua função ou posição hierárquica), administradores (membros do Conselho de Administração e Diretoria Executiva), membros do Conselho Fiscal, estagiários, prestadores de serviços terceirizados, contratados, bolsistas e menores aprendizes, aos quais cabe a responsabilidade de reger-se por suas disposições e de aplicar, em seu âmbito de responsabilidade, seu conteúdo e promover sua divulgação, seu entendimento e sua internalização.

Permanecem na condição de participantes e subordinados a esse Código aqueles que estejam em gozo de licença ou em outro afastamento equivalente, com ou sem remuneração, bem como os empregados que se encontrem cedidos ou requisitados.

Constitui compromisso individual e coletivo o atendimento ao disposto neste Código, cabendo aos participantes promover o seu cumprimento e orientar os clientes, os profissionais das empresas prestadoras de serviço e as demais pessoas, físicas ou jurídicas, de direito público ou privado, para sua observância e respeito, nas relações estabelecidas com o Tecpar.

Este Código de Conduta e Integridade foi aprovado na 65ª Reunião do Conselho de Administração do Tecpar, em 27 de maio de 2018.

PRINCÍPIOS E VALORES ÉTICOS

O Tecpar, tendo como negócio a pesquisa, desenvolvimento tecnológico e a inovação, elaborou este Documento porque acredita que relacionamentos saudáveis e permanentes são mantidos a partir de interações em que prevalecem o respeito ao ser humano, à verdade, à honestidade, à moralidade, ao meio ambiente, à diversidade e à vida.

Os princípios norteadores deste Código de Conduta e Integridade que incorporam os Valores do Tecpar devem estar presentes no exercício diário das atividades de todos os envolvidos, expressando o compromisso da empresa.

VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

SUSTENTABILIDADE

TRANSPARÊNCIA

ÉTICA

GESTÃO INTELIGENTE

Para salvaguardar a reputação e a imagem do Tecpar e para induzir à prática da ética nas suas relações comerciais, podem ser adotadas medidas punitivas a condutas antiéticas, como advertência verbal ou escrita, suspensão e demissão.

Os princípios Orientadores da Conduta Institucional do Tecpar, estão relacionados a seguir:

A) INTEGRIDADE**B) CONFORMIDADE****C) TRANSPARÊNCIA****D) SEGURANÇA E SAÚDE****E) RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL****F) RESPEITO**

Ao final, para completar este Código, inclui-se:

CRITÉRIOS PARA APLICAÇÃO DE PENALIDADES**DISPOSIÇÕES FINAIS****CANAIS DE COMUNICAÇÃO****GLOSSÁRIO****TERMO DE REFERÊNCIA**

Este Código é para sua orientação. Leia e consulte sempre que tiver dúvidas no seu dia a dia, tanto no Tecpar como no seu relacionamento com a sociedade. Após a leitura, todos devem preencher e assinar o Termo de Compromisso, localizado no fim do Código, como prova de que a mensagem foi entendida e será seguida.



PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA CONDUTA INSTITUCIONAL DO TECPAR

A) INTEGRIDADE

O Tecpar valoriza a conduta íntegra e leal ao agir com os colegas de trabalho, parceiros, clientes, com a sociedade e demais partes interessadas, pautada pelo comprometimento com suas atividades, e espera que cada um discipline suas ações com base na lei, orientando-se pela verdade no desempenho de suas atribuições e defendendo, como compromisso profissional e moral, os objetivos, diretrizes e legítimos interesses do Instituto.

O combate à corrupção em todas as suas formas é um compromisso do Tecpar, em especial de sua alta direção, no sentido de criar e manter uma cultura organizacional em que todos os empregados, administradores, membros de Conselhos, Comitês, colaboradores e contratados prezem por adotar sempre condutas éticas. No desempenho de suas atividades, o Tecpar pode ser vítima de atos de corrupção, mas os administradores, membros de Conselhos e Comitês, empregados e colaboradores, também podem cometer atos irregulares enquadrados como corrupção pela Lei nº 12.846/13, conforme previsto na Lei nº 13.303/16, o que pode ensejar a aplicação de sanções graves contra a empresa.

Assim, a Integridade contempla um conjunto de regras de conduta e de arranjos institucionais que visam contribuir para que o Tecpar não se desvie da sua Missão de realizar pesquisa, desenvolvimento e inovação, contribuindo para a sustentabilidade tecnológica, sempre de acordo com os princípios da moralidade e da ética pública pela atuação honesta e correta de todos os envolvidos nas relações trabalhistas, comerciais e empresariais que mantenha.



CONDUTAS RECOMENDADAS

1. Conduzir suas ações de maneira a contribuir para a sustentabilidade econômica, ambiental e social do Instituto.

2. Conhecer e aplicar a legislação e as normas internas do Tecpar, em especial as regras do Código de Conduta e Integridade.

3. Estar comprometido com a missão, a visão e os valores do Tecpar na busca da sua perenidade.

4. Sugerir projetos, iniciativas e ações que contribuam com a missão institucional do Instituto, visando à satisfação de seus administradores e clientes e à busca permanente da melhoria da qualidade dos serviços e produtos, por meio de capacitação técnico-profissional.

5. Utilizar internamente informações obtidas em visitas, reuniões ou outras iniciativas de cooperação, benchmarking e similares, com as partes interessadas e relacionadas, para avaliar e comparar os dados e práticas, visando ao estabelecimento de planos, estratégias e metas para melhoria de desempenho, processos, produtos e serviços.

6. Atuar de forma proativa e preventiva, com vistas a mitigar quaisquer tipos de riscos ao Instituto de modo a agregar valores éticos, morais e sociais à gestão pública, buscando evitar erros, falhas, prejuízos ou desperdícios.

7. Zelar pela adequada alocação e pelo uso correto e eficiente de todas as instalações, bens e recursos do Instituto e pela plena gestão documental sob sua guarda e responsabilidade.
8. Observar os princípios da economicidade, razoabilidade e responsabilidade socioambiental, tanto na aquisição quanto na operação e manutenção das instalações, bens e recursos do Instituto.
9. Levar ao conhecimento de sua gerência imediata ou do Comitê de Ética e Integridade situação que represente conflito de interesses ou violação de conduta ética.
10. Manter conduta adequada no ambiente de trabalho ou fora dele, inclusive em mídias sociais, ao utilizar o nome ou logomarca do Tecpar, uniforme ou qualquer material que possa identificá-lo como seu representante, visando sempre à preservação da imagem do Instituto.
11. Respeitar os concorrentes, parceiros e clientes, promovendo concorrência justa e aberta, combatendo a conduta desleal, a pirataria, o contrabando e a adulteração de produtos.
12. Combater a corrupção ativa e passiva e a concussão em todas as suas formas, inclusive peculato, extorsão e propina.
13. Reportar imediatamente qualquer evento adverso relacionado a medicamentos do Tecpar ao SAC para as tratativas de farmacovigilância.



CONDUTAS NÃO ACEITAS

1. Conduzir as transações de negócio em desacordo com os interesses do Instituto.
2. Subordinar a estrutura organizacional e ocupacional, unidades administrativas, controladas, coligadas, empreendimentos e participações do Instituto a interesses pessoais próprios ou empregados, administradores e demais partes interessadas e relacionadas.
3. Utilizar, divulgar ou repassar, para benefício próprio ou de terceiros, metodologias, conhecimento ou informações confidenciais, privilegiadas e as protegidas por direitos autorais, desenvolvidas pelo Instituto ou obtidas por contratos de licenciamento.
4. Utilizar recursos do Instituto para fins particulares.
5. Utilizar ferramentas de comunicação, pessoais ou do Instituto durante a jornada de trabalho para fins particulares além do tempo mínimo indispensável ou que possa prejudicar interesses, atividades e imagem do Instituto, onerando custos e produtividade.
6. Rasurar, adulterar, reter documentos, registros, cadastros e sistemas de informação do Instituto, ou apropriar-se deles.
7. Estabelecer relações que apresentem conflito de interesses, principalmente quando esses envolverem parentes ou pessoas do relacionamento profissional ou pessoal. O Conflito de Interesses é toda situação em que o empregado e o administrador, assim como seus parentes ou amigos, possam beneficiar-se do vínculo com o Instituto para obter vantagem pessoal ou em benefício de terceiros de forma conflitante com algum interesse da empresa.

8. Manter interesses pessoais, políticos, econômicos e financeiros com empresas parceiras, concorrentes, clientes ou fornecedores, caso esses interesses possam influenciar suas ações no desempenho das atividades relacionadas ao Instituto.

9. Promover, aceitar e apoiar o nepotismo.

10. Indicar parentes ou familiares ou, ainda, levar outra pessoa a indicá-los para contratação por fornecedores do Tecpar.

11. Prestar serviços remunerados ou receber remuneração por serviços prestados a qualquer concorrente, cliente ou fornecedor que se caracterizem como conflito de interesse.

12. Executar trabalhos estranhos às atividades do Tecpar durante o horário de expediente no Instituto.

13. Obter, para si ou para outra pessoa ou empresa, benefícios oriundos de negócios realizados ou oportunidades que venham a ter no desempenho de suas atividades no Tecpar e que sejam de interesse desta, sem o prévio consentimento, por escrito, do Instituto.

14. Aceitar brindes ou cortesias cujo valor possa caracterizar benefício ou recebimento de vantagem, sendo tolerados brindes institucionais ou de valor simbólico que não ultrapassem 20% do salário mínimo nacional. Acima deste valor, sendo histórico ou cultural, o brinde passará a fazer parte do acervo do Instituto; se tiver valor comercial, deverá ser promovida doação para entidade de caráter assistencial ou filantrópico.

15. Fornecer brindes ou cortesias cujo valor ultrapasse 20% do salário mínimo nacional. Estes só podem ser distribuídos com base em estratégia de marketing ou de relacionamento institucional. Exceções serão consideradas quando a peça a ser concedida fizer parte de ação promocional de impulsionamento, restrita, e devidamente autorizada pela área competente.

16. Fazer qualquer comunicação pública em nome do Instituto, em qualquer situação, a menos que autorizado ou então respaldado pela Política de Comunicação e Política de Porta Vozes e de Relacionamento do Tecpar, com a Imprensa.

17. Oferecer, no caso de profissionais liberais e empreendedores na condição de empregados, administradores ou contratados, produtos e serviços dentro do ambiente do Instituto durante a jornada de trabalho.

18. Apropriar-se de ideia, estudo ou trabalho que foi elaborado por outro, ou repassá-lo sem as devidas citações, referências ou autorizações.

19. Induzir outros a agir em desacordo com leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais.

20. Incentivar, praticar ou tolerar a pedofilia.

21. Incentivar, praticar ou tolerar a pornografia no ambiente do trabalho.

22. Deixar de atender aos requisitos estabelecidos pelos códigos de conduta ou ética das respectivas profissões.

23. Tolerar, facilitar e apoiar qualquer tipo de atividade corrupta, ativa ou passiva, envolvendo ou não valores financeiros, tais como extorsão, suborno ou propina, com concorrentes, fornecedores, prestadores de serviços, clientes e demais partes interessadas.

24. Tolerar qualquer tipo de negociação, formal ou informal, com concorrentes, com o intuito de definir preços, propostas, níveis de produção, níveis de estoque, territórios de vendas, clientes, licitações, custos, margens de lucro, divisão ou fatia de mercados (Market Share), alocação de clientes, apresentação de propostas em licitações ou qualquer outro assunto que pode gerar dúvidas no que se refere à conduta ética perante o mercado.

25. Tolerar qualquer tipo de desvio, fraude, irregularidade e ato ilícito praticado contra a administração pública e demais partes interessadas.

26. Exercer ou envolver-se em atividades que envolvam a “lavagem” de recursos proveniente de qualquer atividade criminosa.

27. Utilizar ferramentas do Tecpar para divulgação pessoal, sindical ou associação de classe, sem a devida autorização da Diretoria.

B) CONFORMIDADE

O Tecpar valoriza o respeito incondicional e irrestrito à totalidade de leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais, em todas as atividades em nome do Instituto e onde quer que atue.



CONDUTAS RECOMENDADAS

1. Estar comprometido com o atendimento aos requisitos estabelecidos por leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais.

2. Contribuir para a melhoria de políticas, normas, padrões, procedimentos e práticas internas.

3. Verificar previamente à execução de quaisquer atividades em nome do Instituto sua conformidade com leis e regulamentos de onde forem praticados ou destinarem-se a produzir efeitos, seja no Brasil ou no exterior. Em caso de dúvida, deverá ser solicitada opinião legal da área competente.

4. Denunciar, à área competente do Instituto, todo e qualquer ato de improbidade administrativa e crimes praticados por empregados (independentemente da sua função ou posição hierárquica), administradores, clientes e fornecedores contra a ordem econômica e tributária que venha a ter conhecimento.

5. Colaborar com qualquer apuração ou investigação promovida internamente ou por órgãos fiscalizadores externos.

CONDUTAS NÃO ACEITAS

1. Usar métodos ilegais ou antiéticos na obtenção de informações competitivas para o Instituto, como furto de informações confidenciais e segredos de negócio.
2. Divulgar ou induzir a divulgação de informações confidenciais do Tecpar ou de outras empresas, por empregados e administradores atuais ou ex-empregados e ex-administradores do Instituto.
3. Repassar à terceiros informações privilegiadas, estratégicas ou confidenciais, sobre o Instituto e seus negócios, ainda não divulgadas publicamente ou durante o período de confidencialidade.
4. Rasurar, adulterar, destruir, reter documentos, registros, cadastros e sistemas de informação do Instituto, ou criar documentação ou registros falsos, para induzir outras pessoas a entendimento incorreto ou tendencioso sobre qualquer questão baseada neles.
5. Obstruir eventuais investigações ou sindicâncias internas ou externas.
6. Possibilitar o acesso de pessoas não autorizadas aos sistemas informatizados ou instalações do Instituto.
7. Copiar, distribuir ou utilizar, sem autorização, quaisquer trabalhos, publicações, projetos ou softwares (protegidos por direitos autorais, desenvolvidos internamente ou obtidos por contratos de licenciamento).
8. Instalar ou utilizar programas nos computadores do Instituto que não tenham sido autorizados pelas áreas competentes.

C) TRANSPARÊNCIA

O Tecpar preza para que as comunicações, informações e relatórios externos e internos divulgados às partes relacionadas e interessadas pertinentes sejam transparentes, claros em seus objetivos, intenções e ações e estejam completos, exatos e em conformidade com os controles e procedimentos do Instituto, observados os limites do direito à confidencialidade.



CONDUTAS RECOMENDADAS

1. Agir de forma proativa com objetividade, honestidade, dignidade, respeito, transparência, lealdade, cortesia, respeito mútuo e colaboração em todas as atividades.
2. Prestar contas aos superiores hierárquicos, partes interessadas pertinentes e órgãos de controle interno e externo, de atividades, atitudes, decisões, recursos utilizados e resultados obtidos.
3. Incentivar a boa comunicação interna e externa, de forma espontânea, franca e rápida, objetiva e acessível.

4. Atender auditores internos e externos, também em investigações e sindicâncias governamentais, concedendo acesso completo e preciso das transações e à exatidão de documentos, livros, registros e sistemas de informação, além do acesso às pessoas, bens e instalações do Instituto.

5. Implantar, manter e aprimorar controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras do Instituto.

6. Tratar de forma transparente e adequada todas as informações econômicas, sociais, ambientais e de governança corporativa do Instituto que possam ter impactos sobre empregados, sociedade e demais partes interessadas.

7. Fornecer às partes interessadas ou relacionadas, ou em programas de cooperação, benchmarking e similares, informações com as mesmas características de detalhamento das recebidas, resguardada a confidencialidade da informação.

8. Buscar e compartilhar com seus superiores e subordinados hierárquicos as diretrizes da empresa na condução da gestão dos negócios.



CONDUTAS NÃO ACEITAS

1. Utilizar ou divulgar informações confidenciais e privilegiadas, obtidas em razão de suas funções, em benefício próprio ou de terceiros.

2. Revelar informações privilegiadas antes de se tornarem públicas.

3. Utilizar, divulgar ou repassar informações confidenciais obtidas em visitas, reuniões ou outras iniciativas de cooperação, benchmarking e similares com as partes interessadas e relacionadas.

4. Utilizar ou repassar, para benefício próprio ou de terceiros, metodologias, conhecimento ou informações de clientes ou fornecedores confiados ao Instituto.





D) SEGURANÇA E SAÚDE

O Tecpar reconhece a saúde e a segurança no local de trabalho como um direito fundamental do ser humano, valorizando a vida e respeitando a integridade física e moral das pessoas.



CONDUTAS RECOMENDADAS

1. Promover um ambiente de trabalho sadio e seguro, adotando medidas de preservação da integridade física, mental e moral dos empregados, dos administradores e dos contratados.
2. Adotar ações de promoção de saúde e de segurança estabelecidas pela empresa em todas as suas atividades, buscando a eliminação ou mitigação dos riscos ocupacionais, a minimização dos impactos ambientais das atividades laborais, o cumprimento da legislação e proporcionando o bem-estar de todos.
3. Agir como o principal responsável por sua segurança e saúde no trabalho e contribuir para com as dos colegas, principalmente quanto ao uso correto do Equipamento de Proteção Individual (EPI) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC), quando a função exigir sua utilização.
4. Realizar os exames médicos conforme legislação vigente e orientação do Tecpar.
5. Adotar as medidas preventivas estabelecidas pelo Tecpar para proteção de sua saúde e de sua segurança.
6. Apoiar e contribuir para o desenvolvimento contínuo das práticas seguras em todas as suas tarefas e de seus colegas.

7. Proporcionar e participar continuamente de treinamentos sobre rotinas e procedimentos de segurança e saúde, principalmente quanto a atividades ou situações de risco.

8. Propiciar instalações e equipamentos seguros, visando a um ambiente sadio e com qualidade de vida no trabalho.

9. Tratar de forma transparente todas as informações relativas à segurança e à saúde.

10. Apoiar, em sua recuperação, empregados, administradores e contratados que apresentem comprometimento com álcool ou drogas.

11. Incorporar nas atividades diárias a necessidade de agir de forma segura.

12. Adiar a realização de qualquer tarefa onde as medidas de segurança detectadas pela análise de risco não estejam atendidas.

13. Informar e orientar os consumidores, empregados e terceiros sobre os riscos potenciais de nossos produtos e serviços.

14. Exigir das contratadas o cumprimento da legislação vigente, bem como das normas e instruções internas relativas à segurança e à saúde do trabalho e também de ações complementares que assegurem a integridade física e mental dos seus empregados e de terceiros.

15. Disponibilizar, exigir e utilizar adequadamente os equipamentos de proteção individual e coletivo.

16. Cumprir integralmente as normas internas, normas regulamentadoras e instruções técnicas de segurança do trabalho.

17. Comunicar às áreas responsáveis pela saúde e segurança do trabalho, condições inseguras, desrespeito às regras de segurança ou situações que possam colocar em risco a vida.



CONDUTAS NÃO ACEITAS

1. Expor-se ou expor os demais empregados ou contratados a perigos que possam causar lesões ou acidentes.

2. Executar atividades sem condições de segurança, sem a observância das normas e instruções técnicas de segurança de trabalho.

3. Não utilizar ou utilizar de forma inadequada equipamentos de proteção individual ou coletivos.

4. Praticar ou incentivar qualquer tipo de assédio, especialmente os de natureza moral, sexual, econômica e de intimidação sistemática (bullying), o que inclui conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça a empregados, administradores e contratados, independentemente de seu nível hierárquico.

5. Ingressar, comercializar, portar ou consumir qualquer tipo de bebida alcoólica no ambiente de trabalho ou em qualquer instalação ou atividade relacionada ao Instituto, exceto em comemorações devidamente autorizadas por responsável com competência para tanto, desde que com moderação e de forma que seu consumo não influencie qualquer tipo de comportamento ou que venha a ferir as diretrizes deste Código.

6. Ingressar, comercializar, portar, consumir ou estar sob o efeito de qualquer tipo de droga ilícita no ambiente de trabalho ou em qualquer instalação ou atividade relacionada ao Instituto.

7. Portar armas de qualquer espécie nas dependências do Instituto, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

8. Deixar de relatar, tão logo se detecte, ao administrador ou aos canais competentes, qualquer situação que possa comprometer segurança e saúde, inclusive qualquer tipo de assédio.

E) RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

O Tecpar conduz suas ações com responsabilidade social e ambiental, minimizando os impactos no meio ambiente e na sociedade, reparando e compensando eventuais prejuízos causados por suas atividades e contribuindo para o desenvolvimento sustentável.



CONDUTAS RECOMENDADAS

1. Estar comprometido com a preservação do meio ambiente, a sustentação de todas as formas de vida e com os programas sociais e ambientais do Instituto, visando ao desenvolvimento sustentável e ao respeito às futuras gerações.

2. Contribuir para implementação de boas práticas de responsabilidade social e ambiental, bem como para a educação e para a sustentabilidade, no âmbito do Instituto ou na sociedade.

3. Respeitar os direitos humanos e trabalhistas e adotar práticas que contribuam para a erradicação do trabalho forçado ou compulsório e do trabalho infantil.

4. Atuar, com a máxima diligência, para a superação de qualquer problema que prejudique a sociedade ou o meio ambiente.

5. Apoiar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias não agressivas e que preservem o meio ambiente.

6. Proporcionar e participar continuamente de treinamentos sobre rotinas e procedimentos para mitigar situações de risco que possam afetar a sociedade ou o meio ambiente.

7. Estimular a adoção de boas práticas de responsabilidade social e ambiental por parte de parceiros, fornecedores e clientes.

8. Incentivar o exercício da cidadania e da atuação voluntária na comunidade.

9. Realizar intercâmbios com as comunidades em que o Instituto está inserido para discussão e adoção de medidas preventivas, mitigadoras ou compensatórias necessárias nos empreendimentos realizados pelo Tecpar.

10. Promover ações que conduzam à melhoria da qualidade de vida e ao desenvolvimento econômico, social e cultural das comunidades em que o Instituto está inserido.

11. Tratar de forma transparente e responsável todas as informações sobre impactos sociais e ambientais causados pelo Instituto.



CONDUTAS NÃO ACEITAS

1. Desrespeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

2. Apoiar ou praticar quaisquer atos ou atitudes que possam causar danos sociais e ambientais.

3. Deixar de relatar rapidamente aos administradores ou aos canais competentes, às autoridades e à comunidade, situações de emergência, como acidentes ambientais, para que as medidas pertinentes sejam imediatamente adotadas.

4. Tolerar, permitir ou compactuar com o emprego de mão de obra forçada e infantil em algum processo relacionado com as atividades do Instituto.





F) RESPEITO

O Tecpar pauta suas ações no respeito às partes interessadas e relacionadas, valoriza a confiança conquistada ao longo de sua história e incentiva a consideração e a cortesia com o próximo. A empresa tem o compromisso de apoiar, proteger e preservar os direitos humanos, adotando políticas e práticas que contribuam para este fim.

I. RELACIONAMENTO COM CLIENTES INTERNOS



CONDUTAS RECOMENDADAS

1. Tratar todos de forma justa, cortês e igualitária.
2. Conduzir as relações com harmonia, solidariedade, dignidade, respeito, transparência e lealdade.
3. Negociar de forma justa e honesta.
4. Aceitar, respeitar e valorizar a diversidade.
5. Respeitar a livre associação sindical e o direito à negociação coletiva.
6. Respeitar o direito e a liberdade de manifestação, desde que não se faça uso dos recursos e do nome do Instituto.
7. Garantir o direito ao anonimato.

8. Garantir à parte denunciada o direito de resposta.

9. Incentivar e propiciar condições para motivação e oportunidades de desenvolvimento profissional e de empregabilidade aos membros da equipe.

10. Reconhecer os esforços e valorizar os êxitos, tendo o mérito como base.

11. Promover o trabalho em equipe e a responsabilidade individual.

12. Pautar as avaliações profissionais e pessoais de forma justa, dirigindo-as reservadamente à própria pessoa, evitando, assim, a propagação de opiniões que possam prejudicar a imagem do avaliado.

13. Tratar as informações com as partes relacionadas e com as partes interessadas de forma a preservar a confidencialidade.

14. Promover a confiança e a participação por meio de diálogo aberto e honesto.



CONDUTAS NÃO ACEITAS

1. Emitir acusações falsas.

2. Adotar atitude que denigra a imagem de qualquer cliente interno, parte relacionada e parte interessada.

3. Expor quaisquer pessoas a situações humilhantes, vexatórias ou constrangedoras.

4. Divulgar e fomentar fatos, intrigas, boatos e imagens que possam causar qualquer tipo de constrangimento.

5. Praticar ataques pessoais e institucionais.

6. Aceitar atitude, política ou prática de discriminação sob qualquer pretexto.

7. Adotar medidas de retaliação a quem, de boa-fé, apresentar opinião, questionamento, preocupação ou denúncia sobre irregularidades.

8. Utilizar os recursos e o nome do Instituto para atuação, doação ou contribuição político-partidária.

9. Criar ambiente profissional hostil que interfira no desempenho individual ou afete as condições de trabalho.

10. Discriminar qualquer pessoa por cor, etnia, classe social, convicção política, naturalidade, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, credo, religião, culto, idade, deficiência, nível de escolaridade, nível hierárquico, cargo e função.

II. RELACIONAMENTO COM CLIENTES EXTERNOS



CONDUTAS RECOMENDADAS

1. Prezar por uma postura gentil, cortês, colaborativa e responsável.
2. Considerar as necessidades e as expectativas dos clientes na oferta de produtos, serviços e opções.
3. Cumprir tudo o que for acordado e contratado com o cliente, comunicando qualquer eventualidade.
4. Orientar o cliente na eficácia e no uso correto, eficiente e seguro dos produtos e serviços.
5. Fazer uso permanente da identificação funcional e do uniforme quando necessário, mantendo-o em bom estado de conservação.



CONDUTAS NÃO ACEITAS

1. Discriminar clientes seja por cor, raça, etnia, classe social, convicção política, naturalidade, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, credo, religião, culto, idade, deficiência, nível de escolaridade, origem, porte econômico ou localização geográfica.
2. Deixar de fornecer informações claras e verdadeiras sobre produtos e serviços do Instituto.
3. Privilegiar o interesse de um cliente em detrimento do outro.



III. RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE



CONDUTAS RECOMENDADAS

1. Respeitar os princípios, as tradições e as necessidades das comunidades em que o Instituto atua.
2. Buscar o equilíbrio entre os interesses do Instituto e da sociedade.
3. Manter o diálogo constante com a sociedade visando aprimorar o relacionamento.
4. Comunicar de forma clara e transparente as informações de interesse da sociedade.
5. Incentivar as ações que contribuam para o desenvolvimento da sociedade.



CONDUTAS NÃO ACEITAS

1. Desconsiderar os legítimos interesses da sociedade.

IV. RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES



CONDUTAS RECOMENDADAS

1. Competir de forma justa, seguindo os princípios da livre e leal concorrência.
2. Obter informações de mercado e de concorrentes, de forma lícita e idônea.



CONDUTAS NÃO ACEITAS

1. Denegrir serviços ou produtos dos concorrentes.
2. Fornecer, adquirir, divulgar ou repassar informações estratégicas e segredos de negócios, comerciais e industriais.

V. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

A seleção de fornecedores, prestadores de serviços, adquirentes de bens alienados pelas empresas do Sistema de Compras do Tecpar e agentes intermediários deverá ser realizada com imparcialidade, transparência e preservação da qualidade e viabilidade econômica dos serviços prestados e dos produtos fornecidos, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência dos atos administrativos, conforme legislação aplicável.



CONDUTAS RECOMENDADAS

1. Promover continuamente o desenvolvimento de fornecedores nas questões relacionadas à sustentabilidade empresarial.
2. Adquirir bens e serviços e habilitar fornecedores conforme determina a legislação vigente e demais normas internas.
3. Garantir a equidade no tratamento com os fornecedores.
4. Assegurar os interesses do Instituto por meio de criterioso processo de elaboração e acompanhamento de contratos, agindo com idoneidade na fiscalização, controle e vistoria técnica, promovendo relacionamento profissional entre contratados, fornecedores e empregados, com consideração sempre dos dispositivos legais e instruções normativas internas, bem como a isenção e a integridade nas relações comerciais entre o Tecpar e seus fornecedores ou contratados.
5. Investir no treinamento e qualificação dos empregados que se relacionam com os fornecedores, incentivando-os a disseminar os princípios éticos do Instituto.
6. Assegurar que as empresas contratadas, enquanto perdurar a relação contratual com empresas do Sistema de Compras do Tecpar, orientem seus profissionais a respeitarem as diretrizes deste Código, de acordo com os princípios neste elencados.



CONDUTAS NÃO ACEITAS

1. Coagir fornecedores para a desistência de negociações ou contratos com concorrentes ou terceiros para manter relacionamento comercial com o Tecpar.
2. Contratar fornecedores que não atendam a legislação, as normas, os editais e os princípios de responsabilidade social.
3. Praticar atos que não permitam a livre concorrência nos processos de contratação do Instituto.

4. Permitir tratamento que possa comprometer a isenção e a integridade nas relações comerciais entre o Tecpar e fornecedores ou contratados.

5. Atuar em negociação da qual possam resultar vantagens ou benefícios, para si ou para outrem, que caracterizem conflito de interesses, real ou potencial, para os envolvidos de qualquer uma das partes.

6. Condicionar a contratação de empresa ou a manutenção da relação contratual à obtenção de benefício que extrapole os interesses do Instituto ou à admissão pela contratada de qualquer profissional indicado por próprio ou por outro participante.

VI. RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS



CONDUTAS RECOMENDADAS

1. Basear as relações com os agentes públicos de forma íntegra, contributiva, transparente e sustentável.
2. Participar e incentivar a discussão de políticas públicas relacionadas às atividades do Instituto e de temas relevantes para a sociedade.
3. Caso o empregado participe de atividades político-partidárias, o faça em caráter estritamente pessoal, fora de seus horários e locais de trabalho.



CONDUTAS NÃO ACEITAS

1. Oferecer ou prometer diretamente ou por meio de terceiros, pagamentos, presentes ou benefícios a agentes públicos, partidos políticos ou a seus membros, candidatos a cargos políticos ou familiares, com o intuito de obter benefício.
2. Efetuar doações a agentes públicos, partidos políticos ou a seus membros e candidatos a cargos políticos como representante do Instituto.
3. Utilização de recursos, programas e serviços do Instituto ou a associação de suas marcas com atividades de natureza político-partidária.

CRITÉRIOS PARA APLICAÇÃO DE PENALIDADES



1. CONCEITOS

1.1. ATO FALTOSO

Ato que contraria disposições legais, do contrato de trabalho, de normas corporativas ou do Código de Conduta e Integridade. Divide-se em:

1.1.1. FALTA LEVE

Falta de pouca gravidade cometida pelo empregado e que por sua natureza não acarrete a quebra do vínculo de confiança.

1.1.2. FALTA MÉDIA

Falta cometida pelo empregado e que por sua natureza acarretaria na quebra do vínculo de confiança, mas que, na avaliação realizada em conformidade com as disposições previstas no item 2.1, sugere aplicação de sanção mais severa, mas não a aplicação de dispensa por justa causa.

1.1.3. FALTA GRAVE

Falta cometida pelo empregado e que por sua natureza acarreta na quebra do vínculo de confiança, tomando a relação empregatícia insustentável.

1.2. MEDIDA DISCIPLINAR

Medida aplicada ao empregado pela prática de ato faltoso.
Divide-se em:

a) Advertência:

Aplicável em situações de falta leve cometida pelo empregado.

b) Suspensão disciplinar:

Aplicável nos seguintes casos:

- reincidência em falta leve, punível por advertência, não sendo necessário que a falta seja da mesma natureza;
- em situações de falta média cometida pelo empregado.

c) Dispensa por justa causa:

Aplicável no caso de falta grave cometida pelo empregado.

NOTA

Para apuração das medidas disciplinares, o Tecpar poderá instaurar sindicância para apuração dos fatos, em que se averiguará sua gravidade para a aplicação da medida disciplinar advertência, suspensão ou de dispensa por justa causa.

1.2.1. MEDIDA DISCIPLINAR DE ACIDENTES DE TRÂNSITO

Medidas disciplinares relativas a acidentes de trânsito são tratadas pelas normas específicas da Divisão responsável pelo Transporte do Tecpar.

2. DISPOSIÇÕES

2.1 - A aplicação de medida disciplinar deve ser proporcional à falta cometida e para sua definição deverão ser considerados os seguintes aspectos, dentre outros relevantes:

- a) **gravidade da falta;**
- b) **proporcionalidade na aplicação da medida disciplinar;**
- c) **punições anteriores, sendo a reincidência em faltas, não necessariamente da mesma natureza, uma agravante;**
- d) **comportamento do empregado durante o período da relação de emprego (aspectos positivos e negativos);**
- e) **desempenho do empregado;**
- f) **causas e motivos que levaram o empregado a cometer a falta;**

2.2 - Para cada ato faltoso deve ser aplicada uma única medida disciplinar.

2.3 - A aplicação da medida disciplinar deve ser imediata, logo após a ocorrência, conhecimento ou a devida caracterização do fato ou ainda, após o retorno do empregado afastado do trabalho, exceto quando a falta cometida requeira a apuração dos fatos e responsabilidades, sendo neste caso, a penalidade aplicada imediatamente após o término desta.

2.4 - A medida disciplinar de suspensão não pode ser superior a 29 (vinte e nove) dias.

2.5 - Para a aplicação das sanções previstas no Item 1.2, deve ser emitida solicitação à Divisão de Gestão Estratégica de Pessoas (DGP), com a assinatura do gerente.

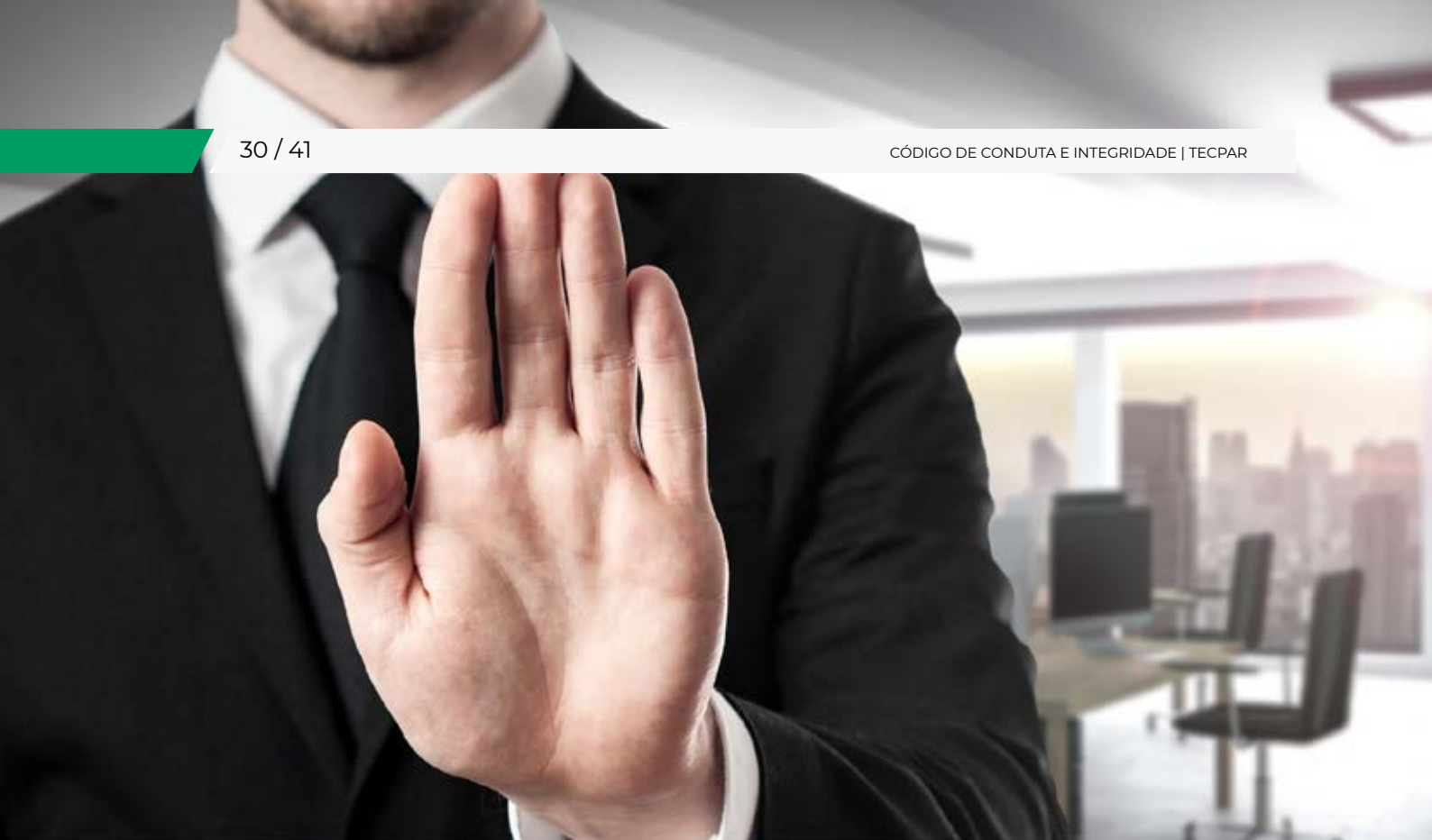
2.6 - A solicitação será encaminhada pela DGP à Diretoria Executiva para anuência.

2.7 - Em caso de recusa do empregado em assinar a sanção, deve ser colhida assinatura de duas testemunhas, para atestar a entrega e a recusa do empregado em assiná-la.

2.8 - Os formulários relativos à aplicação das sanções disciplinares deverão ser encaminhadas para a DGP para guarda.

2.9 - A aplicação das medidas disciplinares é de competência do gerente imediato.

2.10 - Situações não contempladas nesta norma serão analisadas pela DGP.



EXEMPLOS DE SITUAÇÕES PARA ENQUADRAMENTO NO ARTIGO 482 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

ATO DE IMPROBIDADE (ALÍNEA A)

Realização de operação financeira sem a observância das normas legais e regulamentares;

Aceitação de garantia insuficiente ou inidônea;

Pagar ou receber propina;

Exigência ou recebimento de vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou antiéticas, nos termos das condutas não aceitas previstas no item ii do Código de Conduta (Relacionamento com clientes externos);

Negociar, vender ou tentar vender equipamento de propriedade do Tecpar;

Adulterar nota fiscal;

Fraude em ligação elétrica própria ou terceiros;

Apropriação indébita de bens ou valores do Tecpar.

INCONTINÊNCIA DE CONDUTA (ALÍNEA B)

Praticar ou incentivar qualquer tipo de assédio de natureza sexual que afete o contrato de trabalho ou o ambiente laborativo.

MAU PROCEDIMENTO (ALÍNEA B)

Exercer atividades antiéticas ou imorais ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso, que atente contra a moral, a dignidade ou que comprometa a imagem do Tecpar;

Fazer uso de informações obtidas no âmbito do trabalho em benefício próprio ou de terceiros;

Comercializar, facilitar ou fazer uso de drogas ilegais ou de álcool nas instalações do Tecpar;

Praticar ou incentivar qualquer tipo de assédio de natureza moral;

Criar ambiente profissional hostil;

Divulgar fatos, intrigas, fotos e nomes que possam causar qualquer tipo de constrangimento;

Atuação negligente na arrecadação de tributos e na conservação do patrimônio público;

Adotar atitude que denigra a imagem do Tecpar, colega de trabalho, cliente interno, parte relacionada ou parte Interessada;

Expor a imagem do Tecpar através de comportamento inadequado com a utilização de uniforme, veículo do Tecpar ou outro objeto que veicule a marca Tecpar;

Incluir nas redes sociais fotos, textos e comentários que denigram a imagem do Tecpar, superiores hierárquicos ou ainda expor dados ou informações sigilosas.

NEGOCIAÇÃO HABITUAL (ALÍNEA C)

Manter interesses econômicos e financeiros com clientes ou fornecedores, quando esses interesses possam influenciar sua relação com o Tecpar;

Prestar serviços remunerados ou receber remuneração por serviços prestados a qualquer concorrente, cliente ou fornecedor do Tecpar;

Negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador que gere prejuízo ao serviço.

DESIDIA (ALÍNEA E)

Imprudência, negligência ou desatenção na execução das atividades;

Constantes atrasos na prestação dos serviços e demais atos que demonstrem o desinteresse do empregado na realização de suas funções;

Reiteração de atos de indisciplina ou insubordinação;

Reiteração de faltas de menor gravidade.

EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO (ALÍNEA F)

Apresentar-se ao trabalho sob o efeito de drogas ou de álcool;

Deixar de seguir as orientações do programa de dependência química prevista na Divisão de Gestão Estratégica de Pessoas, abandoná-lo ou não participar do tratamento proposto.

VIOLAÇÃO DE SEGREDO (ALÍNEA G)

Utilizar, divulgar ou repassar metodologias, conhecimento ou informações confidenciais ou privilegiadas do Tecpar.

ATO DE INDISCIPLINA (ALÍNEA H)

Deixar de observar as instruções expedidas pelo empregador quanto à saúde e segurança no trabalho ou quanto ao uso de equipamento de proteção individual fornecido pelo Tecpar, nos termos do artigo 158 da CLT;

Registrar inadequadamente o cartão ponto, exemplos: marcar hora extraordinária não realizada ou sem a devida autorização, marcar indevidamente intervalo de descanso e refeição inferior a uma hora, entre outras irregularidades no registro da frequência;

Adulterar registro de frequência ou registrar frequência de outro empregado;

Adulterar ou destruir documentos, registros, cadastros e sistemas de informação do Tecpar;

Criar documentos ou registros falsos;

Não atender as convocações para os exames periódicos ou não realizá-los no prazo estipulado;

Não comparecer às convocações para treinamentos, especialmente os obrigatórios e vinculados às normas de saúde e segurança do trabalho;

Executar trabalhos estranhos às atividades do Tecpar durante o horário de expediente;

Utilizar de equipamentos, ferramentas, veículos e demais materiais do Tecpar para fins alheios às suas atividades;

Utilizar computador ou ferramentas disponíveis no Tecpar para exibir sites ou mensagens de conteúdo pornográfico, bem como aqueles que possa denegrir a imagem da mesma ou trazer constrangimentos aos colegas de trabalho; e

Faltar ou ausentar-se de forma injustificada do local de trabalho.

ATO DE INSUBORDINAÇÃO (ALÍNEA H)

Recusar, sem justificativa, a realização das atividades definidas pela gerência;

Descumprir, de forma injustificada, os prazos estabelecidos para a realização de tarefas;

**Não atender chamado para o trabalho, de forma injustificada, estando em escala de sobreaviso;
Alterar escala de trabalho sem autorização.**

DISPOSIÇÕES FINAIS



DISPOSIÇÕES FINAIS

I. O Tecpar repudia a prática da denúncia vazia, conspiratória ou vingativa.

II. Constitui obrigação a qualquer participante elencado neste Código comunicar o COMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE DO TECPAR a ocorrência de fatos que possam caracterizar infrações ao disposto neste Código ou que possam comprometer a imagem, o ambiente ético, a reputação ou o patrimônio do Tecpar.

III. A denúncia responsável será valorizada quando o manifestante apresentar fatos, dados ou situações que possam prejudicar a empresa, seus colaboradores ou demais públicos de interesse do Tecpar. Quando de sua ocorrência, serão garantidos o anonimato e a apuração seguindo os procedimentos estabelecidos no Programa de Compliance do Tecpar e demais normas e legislação relacionadas.

IV. A conduta do empregado deve ser sempre considerada no processo de avaliação de desempenho do Instituto com base no estabelecido neste Código.

V. Violações de qualquer disposição a este Código estão sujeitas a medidas cabíveis aos responsáveis, de acordo com as leis vigentes.

VI. Violações a este Código sujeitar-se-ão às penalidades disciplinares previstas nas normas do Instituto, desde advertência até a dispensa por justa causa, além de eventuais penalidades previstas em legislação específica.

VII. Os procedimentos necessários ao funcionamento do COMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE DO TECPAR estão disciplinados em norma específica.

VIII. Os dados relacionados a denúncias e consultas enviadas ao COMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE DO TECPAR serão divulgados anualmente na Intranet e Internet. Tal divulgação consiste na apresentação do total de denúncias e consultas e das respectivas orientações, preservando o sigilo das partes envolvidas. Esta prática visa dar credibilidade e transparência ao processo além de ser educativa.

IX. O Tecpar não admite retaliações ou punições contra profissionais das empresas ou quaisquer pessoas que apresentem críticas, sugestões, denúncias ou reclamações.

X. O Tecpar não aceitará atos contra profissionais que, cumprindo o seu dever, comuniquem preocupação através dos canais competentes, aqui definidos.



CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Comprometida com a conduta ética e visando maior transparência e segurança de suas atividades, O Tecpar possui o Programa de Compliance, incentivados pela alta direção do Instituto.

A disponibilização de canais de acesso, abertos e amplamente divulgados ao público, empregados e terceiros, expressa o compromisso do Tecpar com o cumprimento efetivo deste Código de Conduta e Integridade Institucional. Estes canais fazem parte do sistema de compliance adotado pelo Instituto.

i. Portal da Transparência: link em: www.portal.tecpar.br; e-mail: transparencia@tecpar.br

ii. Comitê de Ética e Integridade (CEI) é um colegiado vinculado administrativamente à Presidência, com a atribuição de contribuir para que a atuação do Instituto seja permanentemente conduzida por princípios morais e éticos, bem como pela divulgação e efetiva aplicação dos preceitos e orientações do Código de Conduta e Integridade pelos empregados, administradores e contratados, em consonância com os valores do Tecpar e os princípios da Governança Corporativa. Contato: etica@tecpar.br

iii. Ouvidoria - recebe e encaminha manifestação de qualquer cidadão que queira elogiar, esclarecer, reclamar ou denunciar assunto que envolva o Tecpar. O prazo padrão para resposta é de até 10 (dez) dias úteis. Recebe elogios, pedido de esclarecimento, denúncia ou reclamação. Telefone 0800-643-2346; e-mail: ouvidoria@tecpar.br , correspondências e atendimento pessoal: endereços na capa posterior.

DAS PENALIDADES

O descumprimento do disposto neste Código poderá ensejar na aplicação da penalidade, após o devido Processo Administrativo Disciplinar (PAD), assegurando-se o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras providências a cargo do Comitê de Ética e Integridade (CEI), cumulativamente ou não, tais como:

Recomendação de destituição de função de confiança;

Recomendação de rescisão do contrato de trabalho;

Outras medidas necessárias para evitar ou sanar desvios éticos.

Da aplicação das penalidades decorrem as seguintes consequências, além de outras que venham a ser criadas por normativas internas:

Comunicação ao Comitê de Ética e Integridade, com o nome do participante, para registro em seu banco de dados;

Registro nos assentamentos funcionais do empregado.

O Comitê de Ética e Integridade manterá banco de dados com as sanções aplicadas nos últimos 3 (três) anos, que deverá ser consultado para fins de nomeação para o exercício de função de confiança.

A penalidade será aplicada independentemente de outras sanções, legais ou administrativas, fixadas pelas esferas competentes.

GLOSSÁRIO

A

Administradores: membros do conselho de administração e diretores (o Conselho de Administração é órgão de deliberação colegiada, sendo a representação do Instituto privativa dos diretores).

Assédio: insistência importuna junto a alguém, com perguntas, propostas, pretensões, perseguições etc.

Assédio Moral: toda e qualquer conduta abusiva e repetitiva, manifestada sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à

personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Assédio Sexual: constrangimento a alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Assédio Econômico: toda e qualquer conduta abusiva e insistente por comportamento, propostas e pretensões de cunho econômico-financeiro.

B

Benchmarking: processo gerencial, contínuo e sistemático para avaliar, comparar, estabelecer prioridades e metas para produtos, serviços, procedimentos, processos e funções de empresas identificadas como melhores de seus setor e classe, com a finalidade de melhoria do desempenho da organização.

C

Clientes Internos: administradores, empregados e contratados do Instituto, instâncias de representação dos trabalhadores, como sindicatos e associação.

Concussão: extorsão ou peculato cometido por empregado público no exercício de suas funções. Exigir, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função, ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida.

Conflito de Interesses: toda situação em que o empregado e o administrador, assim como seus parentes ou amigos, possam beneficiar-se do vínculo com o Instituto para obter vantagem pessoal ou em benefício de terceiros de forma conflitante com algum interesse do Instituto.

Contratados: qualquer pessoa física que faz estágio ou presta serviços, sem vínculo empregatício com o Instituto.

Cor: característica declarada pelas pessoas com base nas seguintes opções: branca, preta, amarela, parda e indígena.

Corrupção Ativa: Crime praticado contra a administração pública, que consiste no ato de oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício. (Art. 333 do Código Penal)

Corrupção Passiva: Crime praticado na administração pública por funcionário público, que consiste em solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem. (Art. 317 do Código Penal)

E

Educação para a Sustentabilidade: processo que deve incluir programas específicos de educação abrangendo temas como respeito aos direitos fundamentais no mundo do trabalho, valorização da diversidade, combate ao preconceito, transparência das atividades e boas práticas de governança corporativa, preservação do meio ambiente, otimização do uso de recursos naturais, consumo consciente, medidas para mitigar mudanças climáticas e evitar a poluição.

Extorsão: ato ou efeito de constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, e com o intento de obter para si ou para outrem indevida vantagem econômica, a fazer, tolerar que se faça ou deixar de fazer algo.

F

Fornecedores: de insumos, de materiais e de serviços que são utilizados na prestação ou no fornecimento de produtos e serviços do Instituto.

Farmacovigilância: são as atividades relativas à detecção, avaliação, compreensão e prevenção de efeitos adversos ou outros problemas relacionados a medicamentos.

G

Governo: poderes executivo, legislativo e judiciário, no âmbito federal, estadual e municipal, organismos reguladores, de defesa do consumidor e de proteção ao meio ambiente.

I

Informações confidenciais e privilegiadas: dados e informações confiadas ao Instituto e indicadas como sigilosas pelos clientes, fornecedores e parceiros, e aquelas de interesse e relevância para os negócios do Tecpar, entre elas, mas não limitadas a estas, as seguintes: as de natureza comercial (por exemplo, clientes, fornecedores ou anunciantes, estratégias de venda e comercialização, custos, preços e demais dados mercadológicos); as de natureza técnica (por exemplo, métodos, know-how, processos, projetos e desenhos, protegidos ou não por direitos de propriedade

industrial ou intelectual); as de natureza estratégica (por exemplo, estratégias futuras de desenvolvimento de negócios, de vendas ou de marketing); aquelas sobre empregados, autônomos, consultores, prestadores de serviços, representantes e prepostos (por exemplo, habilidades, competências, níveis hierárquicos, valores de remuneração ou compensação, cadastros funcionais ou assemelhados, ou registros médicos, ou registros de acidente do trabalho); bem como quaisquer cópias ou registros destes, orais ou escritos, contidos em qualquer meio físico, que tenham sido ou sejam, direta ou indiretamente, fornecidos ou divulgados aos membros do Instituto, relativamente a ela, clientes, prestadores de serviços ou fornecedores; - aquelas sobre posições financeiras, projeções, perspectivas de desempenho e afins, utilizadas pela administração do Instituto (Diretoria, Conselho de Administração e Conselho Fiscal), as quais deverão ficar circunscritas a esse âmbito e aos signatários de termo de confidencialidade externa pertinente, se existir, até divulgação oficial, caso seja esse o propósito.

N

Nepotismo: prática de dar importantes cargos políticos, funções de relevo nos negócios ou conceder favores particulares a membros da própria família.

P

Partes Interessadas: qualquer pessoa ou organização que tenha interesse ou relação (diretos ou indiretos) com o Instituto ou, ainda, indivíduos ou entidades que assumam algum tipo de risco, direto ou indireto, em face da sociedade. Entre outros, destacam-se: clientes externos ou consumidores, clientes internos, fornecedores, governos e sociedade e comunidades atendidas.

Peculato: delito praticado pelo funcionário público que, tendo em razão de seu cargo ou

posição, a posse de dinheiro, valor, ou qualquer outro bem móvel, público ou particular, deles se apropria, ou os desvia, em proveito próprio ou alheio, ou que, embora não tenha posse desses bens, os subtrai ou concorre para que sejam subtraídos, usando das facilidades que seu cargo proporciona.

Prática de Discriminação: a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1958, preconiza a formulação de política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento. A Convenção 100 da Organização Internacional do Trabalho (1951) preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Outros aspectos a partir dos quais se verifica frequentemente a ocorrência de discriminação são orientação sexual, aparência, idade, origem regional, deficiências físicas e necessidades especiais.

Propina: ato de aliciar para mau fim, dar dinheiro ou outros benefícios ilícitos, para conseguir vantagens em proveito próprio, de forma oposta à justiça, ao dever ou à moral.

S

Suborno: ato de induzir pessoa à prática de certo ato, oferecendo-lhe dinheiro ou outros benefícios ilícitos, em proveito próprio.

T

Tratamento a Corrupção, Suborno ou Propina: o Princípio 10 do Pacto Global propõe que “as companhias devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno”. Refere-se ao tema a Convenção das Nações Unidas Contra Corrupção (Medina, México 24 de junho de 2004).

TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que recebi, li e compreendi o Código de Conduta e Integridade do Tecpar e concordo com as regras e orientações nele contidas, assumindo o compromisso de cumpri-las nas minhas atividades profissionais.

Todas as atualizações julgadas necessárias pelo Tecpar serão automaticamente incorporadas ao Presente Código de Conduta e Integridade e seguidas por mim.

Nome: _____

Matrícula: _____

Data: ____/____/____

Assinatura: _____

Data: ____/____/____

Nome: _____





CCI

CÓDIGO DE CONDUTA
E INTEGRIDADE

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Ouvidoria: 0800-643-2346

Site: www.portal.tecpar.br/sobre-o-tecpar/codigo-de-conduta-e-integridade

E-mail: etica@tecpar.br | ouvidoria@tecpar.br | compliance@tecpar.br

TECPAR

Rua Professor Algacyr Munhoz Mader, 3775

CIC - Curitiba | 81350-010

Telefone(s): +55 41 3316-3000

Email: tecpar@tecpar.br