

conduta ética

# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA



**UNICEPLAC**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO



**COMPLIANCE**  
UNICEPLAC

conduta ética

# Carta do *Presidente*

---

O Código de Conduta Ética da União Educacional do Planalto Central S. A., Mantenedora do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC, reúne princípios éticos norteadores do comportamento esperado dos seus dirigentes, gestores e colaboradores, em sua interação institucional com fornecedores, prestadores de serviço, alunos, estagiários, agentes públicos, acionistas e com a sociedade em geral.

Este Código de Conduta Ética foi construído à luz da missão institucional da União Educacional do Planalto Central S.A., que tem por lema “educar para transformar”, considerando sua tradição educacional e os valores pelos quais pretende se perenizar e que a erigiram como Instituição de Educação Superior de referência na região Centro-Oeste.

É imprescindível que todos e cada um dos integrantes da mantenedora e suas mantidas leiam este Código de Conduta Ética, apreendam e internalizem seus preceitos, para a interação e contribuição em todos os processos estabelecidos para o cumprimento de atribuições e responsabilidades e para o atingimento de metas institucionais, na busca da formação cidadã e profissional dos discentes.

**Francisco Cruz**  
**Diretor Presidente**

# 1 Introdução

## 1.1 Elementos Estruturantes

Constituem elementos estruturantes deste Código um conjunto de princípios éticos escolhidos a partir de trabalhos desenvolvidos junto aos colaboradores do UNICEPLAC, por meio de Pesquisa de Percepção especialmente realizada para essa finalidade, bem como aqueles que constituem a Missão, Visão e Valores da Instituição.

Para a integral efetivação dos princípios emanados deste Código e considerando-se que a reputação de uma organização resulta diretamente das ações e decisões diárias de cada um de seus integrantes, ficam, doravante, instituídos deveres objetivos de ética e conduta, a serem observados por todos os membros da União Educacional do Planalto Central S.A., extensíveis a todas as partes que com ela se relacionem.

## 1.1 Breve Histórico do UNICEPLAC

A história do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC teve seu marco inicial em 1987, quando o militar e odontólogo Aparecido dos Santos fundou o primeiro curso de Odontologia oferecido por uma instituição de ensino privada de Brasília e região, autorizado pelo MEC em 1º de março de 1981 e tornando-se a seguir referência nacional.

Ao longo do percurso da Instituição, foram criadas onze faculdades isoladas, que foram unificadas em 2008, recebendo o nome de Faculdades Integradas da União Educacional do Planalto Central (FACIPLAC). Em 2018, a FACIPLAC foi credenciada como Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos (UNICEPLAC).

O UNICEPLAC é mantido pela União Educacional do Planalto Central S. A., oferecendo mais de duas dezenas de cursos de graduação, com forte arco na saúde, aprimorando e continuando a cultivar o princípio e o legado deixando por seu fundador, segundo o qual “a educação é a principal ferramenta de transformação do homem e da sociedade”.

As ações e atividades institucionais cumprem agenda permanente de compromissos, desenvolvendo programas de responsabilidade social, com foco no melhoramento da vida em seu entorno, envolvendo toda a comunidade acadêmica na interação social.

O UNICEPLAC conta com moderna infraestrutura física, implementando constantes e continuadas inovações metodológicas, pedagógicas e tecnológicas, permitindo oferecer ensino diferenciado.

Corpo docente qualificado, assim como o pessoal técnico administrativo, permitem a formação de profissionais de sucesso, agentes de mudança, com significativa contribuição para a coletividade, concretizando e eternizando a aspiração do seu empreendedor e futurista, Prof. Aparecido dos Santos.

# Código de Conduta Ética

## 2.1 Objetivos

**2.1.1.** Este Código de Conduta Ética tem por objetivo evidenciar e reforçar os valores éticos da União Educacional do Planalto Central S.A., sua identidade organizacional e os princípios que orientam a condução de suas atividades.

Dada sua vocação educacional, as disposições tratadas neste Código estão intimamente ligadas ao compromisso da Instituição de formar pessoas éticas, capazes de pensar criticamente e influenciar positivamente a sociedade. O Código alinha-se à Missão, aos Valores e à Visão que definem a União Educacional do Planalto Central S.A. e, juntamente com suas normas, regimentos, regulamentos e políticas, reforçam sua condição de Instituição comprometida com a Ética e a excelência em todas as suas atividades.

**2.1.2.** São objetivos centrais deste código:

- 1) Fortalecer a cultura ética da Instituição, elevando o nível de confiança, respeito e solidariedade em todas as suas relações internas e externas;
- 2) Administrar, prevenindo, reduzindo ou eliminando conflitos de interesse entre pessoas, grupos ou áreas da Instituição;
- 3) Ser a base da sustentabilidade moral e o alicerce ético que devem orientar e conduzir a gestão e as ações da União Educacional do Planalto Central S.A. como Instituição socialmente responsável.

## **2.2 Abrangência**

Este Código deve ser observado e seguido pelos membros dos setores de administração, membros da diretoria, empregados, professores, estagiários, professores visitantes, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços.

Todos esses destinatários devem utilizar as disposições previstas neste Código como referencial ético e de conduta a ser observada no seu relacionamento com o UNICEPLAC e na condução de suas atividades, em qualquer localidade em que a instituição atue.

As disposições deste Código aplicam-se, compulsoriamente, aos seguintes públicos:

- a) Mantenedora;
- b) Instituições Mantidas;
- c) Conselheiros e Diretores;
- c) Empregados: gestores, docentes e pessoal administrativo;
- d) Parceiros, fornecedores e prestadores de serviços.

## **Dos princípios éticos aplicáveis**

Este Código de Conduta Ética encontra-se alicerçado sobre os princípios éticos a seguir identificados e caracterizados, que se desdobram em conjuntos de condutas positivas, denominadas “deveres de fazer” e condutas negativas, denominadas “deveres de não fazer”, que devem ser observados e cumpridos por todos os destinatários desse código.

Constituem princípios basilares deste código:

- a) Solidariedade;
- b) Equidade;
- c) Excelência;
- d) Transparência;
- e) Integridade.

### **3.1 Solidariedade**

*“Solidários, seremos união. Separados uns dos outros seremos pontos de vista. Juntos, alcançaremos a realização de nossos propósitos.”*

Entendemos como solidariedade o relacionamento de interdependência entre pessoas com habilidades e competências diferentes, para alcançar objetivos comuns ou para atuar em benefício de outrem, valorizando a participação, o respeito pelas pessoas, a transparência e a aprendizagem. Para os efeitos deste Código, será utilizada a concepção de altruísmo, no sentido de que prevaleça a ética organizacional altruísta sobre a egoísta, pois o agir solidário pressupõe o altruísmo.

**3.1.1.** Em consonância com esse princípio, constitui dever de fazer para todos os destinatários desse código:

- a) Compartilhar conhecimento e informações importantes em favor do bem comum;
- b) Compartilhar conhecimentos e experiências, procurando sempre o aprimoramento da capacitação técnica, dos métodos e processos, visando melhorar continuamente os resultados do grupo;
- c) Considerar e respeitar o trabalho, as entregas e as ideias de outros, mesmo que discorde;
- d) Participar e encorajar iniciativas e ações voluntárias de beneficência;
- e) Distinguir e reconhecer as realizações, conquistas e habilidades das outras pessoas, departamentos e de outros grupos de trabalho além do seu;
- f) Prevenir e cuidar para que conflitos de ideias não se transformem em disputas pessoais;
- g) Honrar e ser pontual nos compromissos assumidos com clientes, fornecedores, empregados, colegas e gestores;
- h) Pautar suas relações com os demais colaboradores com base em cordialidade, companheirismo, confiança e respeito, independente de posição hierárquica, cargo ou função;
- i) Manter o ambiente de trabalho livre de embaraços decorrentes da formulação de críticas ou reprodução de boatos que atinjam a reputação dos profissionais da Instituição ou de quem seja a ela vinculado;

- j) Promover a união de esforços internos entre as unidades e setores da Instituição, em prol de seus interesses, buscando compartilhar informações e otimizar ações e processos, sempre que possível;
- k) Ser proativo e colocar-se no lugar do outro, visando entender e atender as suas necessidades;
- l) Pautar as relações interpessoais, internas e externas, na ajuda mútua visando um objetivo comum;
- m) Perenizar e disseminar processos educativos a todos os públicos de interesse contribuindo para melhorar a vida em sociedade;
- n) Adotar uma postura colaborativa nas relações de trabalho;
- o) Cooperar, dentro das competências pessoais, para atingir as finalidades sociais perseguidas pela Instituição.

**3.1.2.** Atrelados a esses princípios, constituem condutas negativas e, portanto, deveres de não fazer:

- a) Reter conhecimento e informações importantes somente para si ou restrito ao setor ou área onde atua;
- b) Colaborar com os colegas e parceiros somente a partir de um interesse pessoal ou esperando sempre algo em troca;
- c) Deixar que conflitos de ideias se transformem em disputas pessoais;
- d) Deixar de observar e cumprir as premissas deste Código;
- e) Atuar tão somente em benefício próprio, ajudando ao outro somente quando lhe convier;
- f) Desrespeitar a dificuldade do próximo;
- g) Aceitar ou praticar condutas discriminatórias e/ou vexatórias;
- h) Tomar decisões baseadas somente em interesse pessoal.

## 3.2 Equidade

*“O sonho da igualdade só cresce no terreno do respeito pelas diferenças.”*

**Augusto Cury**

Entendemos por Equidade o respeito à igualdade. O conceito de equidade é utilizado no contexto das noções de justiça e igualdade social com valorização da individualidade, sendo que a equidade representa um equilíbrio entre a justiça natural e a justiça prevista para a aplicação da lei ou da norma escrita.

A equidade na Instituição propõe a observação das condições laborais, envolvendo salários, benefícios, promoções, méritos e sua correlação com as competências, entre as quais, experiência, escolaridade e empenho, fazendo uma equiparação com colaboradores que exercem a mesma função ou similar, observações essas que permitem manter a equidade entre as diferentes pessoas que atuam em prol da Instituição, numa percepção de justiça e de direito.

**3.2.1.** Em consonância com esse princípio, constitui dever de fazer para todos os destinatários deste código:

- a) Repudiar a discriminação em todas as suas formas: raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, idioma, nacionalidade, etnia e condição social;
- b) Respeitar os direitos das pessoas pautando-se pela imparcialidade e justiça, não aceitando, no ambiente de trabalho, qualquer tipo de discriminação;
- c) Basear a escolha em processos que não permitam atender a interesses pessoais de colaboradores ou de terceiros a ele relacionados;
- d) Ser cordial nas relações de trabalho;
- e) Resolver conflitos com base em fatos, evidências e critérios técnicos, respeitando a opinião de todos os envolvidos;
- f) Assegurar a imparcialidade no julgamento de fatos, conflitos e ocorrências;
- g) Dar às pessoas o direito de acesso às mesmas oportunidades;
- h) Favorecer a igualdade de direitos no acesso a oportunidades de crescimento profissional e intelectual;

- i) Considerar o impacto social, econômico e ambiental nas tomadas de decisões profissionais e pessoais relacionadas com a Instituição;
- j) Reconhecer os esforços e as contribuições individuais e de equipes;
- k) Demonstrar imparcialidade no julgamento de fatos e ocorrências;
- l) Manter atitude profissional positiva, digna, leal, honesta, de respeito mútuo e colaboração com os demais colegas de trabalho;
- m) Assegurar, na comunicação com colaboradores, que as informações a eles transmitidas sejam simultâneas, sem favoritismos a pessoas ou grupos, evitando, assim, que caracterizem “informação privilegiada”;
- n) Respeitar a diversidade de ideias, talentos e opiniões;

**3.2.2.** Atrelados a esse princípio, constituem deveres de não fazer:

- a) Fazer distinção entre a opinião de um colega ou subordinado em relação ao um superior;
- b) Tomar decisões de forma rígida ou parcial, sem embasamento técnico ou legal;
- c) Omitir-se no estabelecimento de regras e procedimentos de sua prática profissional, de forma a privilegiar pessoas ou grupos, em detrimento de outros;
- d) Privilegiar as opiniões favoráveis ao seu modo de pensar em relação às opiniões diferentes da sua;
- e) Valer-se de cargo, função, relacionamento ou informação privilegiada como vantagem direta ou indireta para si ou para terceiros;
- f) Adotar condutas abusivas, inoportunas, ofensivas ou constrangedoras, sejam elas verbais ou gestuais, contra colegas, parceiros ou visitantes;
- g) Adotar, no exercício de suas funções, qualquer conduta que possa configurar ou ser caracterizada como assédio moral ou sexual, capaz de causar constrangimento moral, físico ou social, dentro ou fora do ambiente de trabalho;
- h) Desrespeitar as convicções do outro.

## 3.3 Excelência

*“Nós somos o que repetidamente fazemos.  
A excelência, então, não é um ato, mas um hábito”.*

**Will Durant**

Entendemos por Excelência a mobilização de nossas competências organizacionais de forma integrada aos princípios e fundamentos norteadores da Instituição, a fim de que esta possa persistir em seus fins. A implementação de critérios de excelência incorporados às práticas de gestão proporciona o desenvolvimento da visão sistêmica, a melhoria do desempenho, foco em resultados planejados, uniformidade de comunicação gerencial, comprometimento e cooperação das pessoas, clareza dos pontos fortes e oportunidades para melhoria contínua, confiança das partes interessadas na administração, entre outras possibilidades. É a busca pela melhoria contínua.

**3.3.1.** Em consonância com esse princípio, constitui dever de fazer de todos os destinatários deste código:

- a) Agir com imparcialidade, respeito e cortesia na relação com gestores, empregados, fornecedores, clientes e parceiros;
- b) Desempenhar as atribuições de sua função com elevado senso de comprometimento, responsabilidade e proatividade;
- c) Exercer suas funções com precisão e dentro dos prazos requeridos;
- d) Reconhecer erros cometidos e adotar os procedimentos adequados para sua correção, de forma a evitar a reincidência;
- e) Definir metas, planos e as ações para atingir resultados acima das expectativas;
- f) Compartilhar melhores práticas e experiências, procurando sempre a capacitação pessoal e coletiva;
- g) Fomentar relacionamentos de forma a propiciar equilíbrio e harmonia no ambiente de trabalho;
- h) Sugerir melhorias que impactem no desenvolvimento da atividade pessoal e institucional;
- i) Manter-se aberto a críticas e sugestões de melhoria;

- j) Adotar o diálogo e a negociação como os instrumentos mais adequados para buscar a integração e a convergência nos momentos de divergência e, desta forma, valorizar o espírito de equipe;
- k) Realizar o levantamento contínuo das necessidades e expectativas de todas as partes relacionadas com a Instituição;
- l) Estabelecer objetivos claros que permitam atingir a melhoria esperada e implementar a solução escolhida;
- m) Realizar as atividades de forma adequada, evitando desperdícios;
- n) Promover trocas de informações com diferentes organizações e com os diferentes setores da Instituição, visando ampliar a visão dos processos e dos objetivos institucionais;
- o) Sugerir melhorias que impactem de forma positiva no desenvolvimento da atividade profissional e institucional;
- p) Promover o crescimento ininterrupto de todos os segmentos da organização, de acordo com sua abrangência de sua área de atuação;
- q) Usar com cidadania e sem desperdício os recursos como água, energia, papel e materiais de escritório que lhe forem disponibilizados pela instituição, agindo com responsabilidade socioambiental;
- r) Empenhar-se firmemente na manutenção de um ambiente de trabalho no qual as relações sejam pautadas pela confiança, respeito e solidariedade.

**3.3.2.** Atrelados a esses princípios, constituem condutas negativas e, portanto, deveres de não fazer:

- a) Resistir a mudanças que contemplem aperfeiçoamento de métodos, processos ou inclusão de pessoas;
- b) Deixar de dar crédito ou valorizar seus colaboradores por resultados alcançados ou mérito pessoal;
- c) Realizar as atividades considerando apenas os interesses da própria organização, sem levar em consideração as necessidades e expectativas das partes relacionadas com a Instituição;

- d) Estagnar a busca pela melhoria, adotando uma cultura adversa à mudança ao considerar que os ideais instituídos inicialmente são suficientes e imutáveis;
- e) Ignorar os riscos da atividade ou riscos pessoais, impossibilitando a antecipação de ações em caso de situações adversas ou imprevistas;
- f) Acreditar que as práticas adotadas pela organização já são as melhores do setor, afastando-se das novidades e mudanças.

### 3.4 Transparência

*“A falta de transparência resulta em desconfiança e em profundo sentimento de insegurança.”*

**Dalai Lama**

Entendemos por Transparência a comunicação ética da informação no âmbito interno e no âmbito externo da Instituição. A transparência envolve o propósito institucional de informar às partes interessadas as fragilidades e os pontos fortes da gestão, pois todos eles precisam ser continuamente trabalhados. Por outro lado, é indispensável que a sociedade tenha acesso às informações relevantes sobre as organizações e seu modo de atuação. Isso importa disponibilizar, de forma satisfatória e acessível, os dados e informações que permitam a avaliação das contribuições e impactos sociais e ambientais das atividades, resguardadas as informações confidenciais.

**3.4.1.** Em consonância com esse princípio, constitui dever de fazer de todos os destinatários deste código:

- a) Prestar informações solicitadas de forma clara, precisa, completa e acessível;
- b) Atuar de forma transparente para que os objetivos sociais da entidade sejam alcançados;
- c) Compartilhar informações autorizadas de interesse coletivo de forma institucionalizada;

- c) Compartilhar informações autorizadas de interesse coletivo de forma institucionalizada;
- d) Guardar sigilo de informações de que disponha sobre colaboradores, alunos e parceiros de atividade, somente admitindo sua divulgação a terceiros nos casos autorizados pelos próprios titulares ou se requerido por autoridade competente;
- e) Informar para as áreas responsáveis os riscos identificados e relacionados com a Instituição;
- f) Utilizar de forma responsável as ferramentas de comunicação disponíveis, redes sociais, mídias e links relacionados com a Instituição;
- g) Zelar, em suas respectivas áreas, pelo clima organizacional, promovendo sempre a transparência e a comunicação clara e precisa entre os colegas de trabalho;
- h) Condenar, desestimular ou comunicar a oferta de qualquer recurso, monetário ou não, com vistas ao cumprimento de obrigações legais por agentes públicos;
- i) Rejeitar, denunciar e não oferecer qualquer pagamento ou vantagem indevida (propina ou suborno) visando à celebração, manutenção ou garantia de relacionamento comercial ou público para a Instituição.

3.4.2. Arelados a esses princípios, constituem condutas negativas e, portanto, deveres de não fazer:

- a) Omitir informações, ainda que negativas, que possam influenciar na compreensão de qualquer assunto relacionado à Instituição;
- b) Divulgar informações institucionais sem a devida autorização;
- c) Deixar de compartilhar informações relevantes e necessárias para o desenvolvimento de trabalho ou tomada de decisões pelas partes interessadas;
- d) Prestar ou divulgar informações de forma parcial e/ou imprecisa sobre as quais tem o dever de informar;
- e) Agir em desconformidade com os valores preconizados pela Instituição;
- f) Fazer uso de informações privilegiadas para benefício próprio, de familiares ou terceiros.

## 3.5 Integridade

*“Age sempre de tal modo que o teu comportamento possa vir a ser princípio de uma lei universal.”*

**Immanuel Kant**

Entendemos por Integridade a conduta reta e legal, pautada no respeito, na transparência e na responsabilidade. A integridade abrange o cumprimento da lei, a conformidade às leis e às normas, além de propiciar um clima de confiança respeito e solidariedade.

**3.5.1.** Em consonância com esse princípio, constitui dever de fazer de todos os destinatários deste código:

- a) Tratar todos com respeito, promovendo um ambiente de trabalho harmonioso e respeitável;
- b) Preservar o nome e a imagem da Instituição, assim como seus bens e recursos;
- c) Atuar de forma proativa e preventiva para mitigar todo e qualquer tipo de risco à Instituição;
- d) Agregar valores éticos e morais em todas as suas atividades junto à Instituição;
- e) Informar, através dos canais apropriados, eventuais orientações recebidas que sejam contrárias aos princípios estabelecidos por este Código;
- f) Reconhecer os erros cometidos e comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico;
- g) Tomar decisões de trabalho sempre com imparcialidade, isenção, profissionalismo e amparo técnico, cumprindo as leis e políticas da Instituição;
- h) Denunciar atos de discriminação, abusos psicológicos, verbais ou físicos que sejam de seu conhecimento, bem como qualquer comportamento ofensivo por parte de profissionais ou de qualquer outro agente relacionado à Instituição;
- i) Incentivar a adoção, por parte de colaboradores, alunos, comunidade e parceiros, de conduta digna, comprometida e em conformidade com os padrões éticos adotados pela Instituição;

- j) Zelar pelo patrimônio humano, intelectual, social e físico da Instituição e não colocar nenhum de seus componentes a serviço de interesses de ordem pessoal;
- k) Resguardar os conteúdos internos desenvolvidos pela Instituição, tais como teses, informações, relatórios, documentos, inclusive por meios telemáticos, compartilhando-os somente após a devida autorização e com quem os necessite para exercício de atividades de interesse da Instituição;
- l) Zelar pelo patrimônio interno e os recursos materiais disponibilizados pela Instituição, utilizando-os de forma correta, legal e exclusivamente para o desempenho de tarefas que atendam aos interesses da Instituição, protegendo-os contra manuseio inadequado, perdas ou extravios;
- m) Zelar pela imagem do UNICEPLAC em mídias sociais, evitando envolver o nome da Instituição em assuntos de natureza polêmica ou política;
- n) Usar com cidadania e sem desperdício os recursos como água, energia, papel e outros materiais de escritório e de consumo, agindo com responsabilidade socioambiental.

**3.5.2.** Atrelados a esses princípios, constituem condutas negativas e, portanto, deveres de não fazer:

- a) Adotar comportamentos nocivos, agressivos ou abusivos na relação entre as partes envolvidas com a Instituição;
- b) Manter relações comerciais particulares, de caráter habitual ou não, com parceiros, tomadores e prestadores de serviços ou fornecedores, bem como envolver-se em atividades particulares, não autorizadas, que interfiram no tempo de trabalho dedicado à Instituição;
- c) Utilizar seu emprego, função ou informações sobre negócios e assuntos da Instituição ou de seus prestadores de serviços ou parceiros para influenciar decisões que venham a favorecer interesses próprios ou de terceiros;
- d) Utilizar recursos, bens e empregados da Instituição para a execução de serviços particulares;

- e) Aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, favores ou presentes de caráter pessoal para a realização de atividades da Instituição, bem como pagamentos de presentes, serviços ou entretenimentos para a execução de atividades em benefício da Instituição;
- f) Aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, dinheiro, em caráter de benefício pessoal, em circunstâncias que causem constrangimento à reputação institucional ou ao colaborador se comentado publicamente, e que possam ser vistos como tentativa de suborno ou de influência indevida;
- g) Usar para fins particulares, ou permitir que terceiros assim os utilizem, equipamentos, tecnologias, metodologias ou qualquer informação de propriedade da Instituição;
- h) Exercer tarefa ou responsabilidade externa que prejudique seu desempenho junto à Instituição;
- i) Utilizar-se de recursos da Instituição para disseminação de conteúdos impróprios, discriminatórios ou representativos de propaganda político-partidária;
- j) Utilizar equipamentos da Instituição para acessar sites de conteúdo pornográfico, que promova jogos, pedofilia, racismo, discriminação, propaganda político-partidária ou que divulgue material difamatório ou injurioso de qualquer natureza;
- k) Subordinar a estrutura organizacional e/ou operacional da Instituição a interesses pessoais ou de terceiros.

## **Dos compromissos recíprocos**

Considerando-se que o êxito de qualquer Instituição é construído pelos melhores esforços de cada um de seus integrantes, todos os membros do Conselho, Diretoria e colaboradores da União Educacional do Planalto Central S.A. outorgam entre si e para com a sociedade deveres de conduta lastreados nos seguintes compromissos, exigíveis na forma do presente Código:

- a) Conhecer, praticar e difundir, em todas as suas práticas pessoais ou comerciais, os valores e princípios éticos preconizados por esse Código de Conduta Ética;
- b) Valorizar os empregados por seus méritos e pelos resultados de seu trabalho;
- c) Respeitar todas as pessoas, independentemente de raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, idioma, nacionalidade, origem, etnia e condição social;
- d) Empenhar-se firmemente na manutenção de um ambiente de trabalho no qual as relações sejam pautadas pela confiança, respeito e solidariedade;
- e) Acolher com respeito críticas e sugestões que tenham por objeto a melhoria dos processos e dos relacionamentos internos e externos;
- f) Colaborar firmemente para que haja o desejável equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional de todos os colaboradores;
- g) Exigir de colaboradores, parceiros comerciais e fornecedores a confidencialidade e sigilo, compatíveis com a lei, no trato de informações e dados pessoais aos quais venham a ter acesso, em qualquer tempo, mesmo após a cessação de prestação de serviços;
- h) Condenar e denunciar a oferta de qualquer recurso, monetário ou não, com vistas ao cumprimento de obrigações legais por parte de agentes públicos ou apressamento de rotinas;
- i) Rejeitar e jamais oferecer qualquer pagamento ou vantagem indevida (propina ou suborno) visando à celebração, manutenção ou garantia de relacionamento comercial com ou para o UNICEPLAC;
- j) Repudiar e denunciar pelos canais apropriados qualquer prática fraudulenta ou de corrupção, onde se incluem suborno, tráfico de influência, lavagem de dinheiro, ocultação de bens, vantagens indevidas, bem como atos ilícitos de toda ordem;
- k) Respeitar rigorosamente as leis anticorrupção e antissuborno no relacionamento com órgãos públicos e seus agentes, de todas as esferas de poder, incluindo servidores públicos, membros de partidos políticos e candidatos a cargos políticos;

- l) Não estabelecer qualquer tipo de relação comercial com empresas que adotem ou utilizem em seus quadros mão-de-obra infantil ou forçada, bem como qualquer prática laboral não compatível com as regras preconizadas para a segurança do trabalho;
- m) Não estabelecer relações comerciais com empresas ou indivíduos que não observem, em suas rotinas e execução dos trabalhos, padrões éticos de comportamento, saúde, segurança e de respeito aos direitos humanos compatíveis com os preconizados pelo UNICEPLAC, bem como as práticas antissuborno e anticorrupção adotados pela Instituição;
- n) Selecionar parceiros comerciais e fornecedores utilizando critérios transparentes, justos e objetivos, que considerem a conformidade legal, técnica e a qualidade como critérios objetivos, de modo a não caracterizar favorecimento de qualquer espécie.

## **5** Gestão do código e comitê de ética e integridade

5.1. A gestão deste Código se reveste do espírito de responsabilidade, de forma que as violações aos princípios éticos sumarizados neste Código devem ser analisadas com vistas a evitar a reincidência, antecipar repercussões e administrar as consequências.

5.2. Dentro desse critério, para a operacionalização e efetividade deste Código, fica instituído o Comitê de Ética e Integridade, órgão independente e imparcial, de caráter estatutário e permanente, cujos membros serão indicados pela Diretoria da Mantenedora. Sua composição deve respeitar as seguintes diretrizes:

- a) Mandato de 2 (dois) anos;
- b) Rodízio entre seus membros;
- c) Representantes dos diversos setores do UNICEPLAC;
- d) Natureza interdisciplinar.

5.3. São atribuições do Comitê de Ética e Integridade do UNICEPLAC, dentre outras:

- a) Apoiar os gestores na interpretação e encaminhamento de soluções para situações que se configurem violações a este Código;
- b) Assegurar a avaliação das situações de descumprimento do Código recebidas por meio dos canais de denúncia e encaminhar as diligências cabíveis;
- c) Garantir o anonimato dos denunciantes, quando as denúncias chegarem sob essas condições;
- d) Analisar qualquer situação fora dos padrões morais e éticos eventualmente não previstas no Código;
- e) Promover o aprimoramento das políticas institucionais;
- f) Promover o treinamento, conscientização, disseminação e aplicação das regras de conduta ética entre os colaboradores do UNICEPLAC;
- g) Interpretar as normas internas do programa de ética e conduta institucionais;
- h) Promover a implantação e manutenção de canais de comunicação, zelando pelo sigilo e preservação do anonimato;
- i) Conduzir investigações, quando for o caso, visando à apuração de eventuais ilícitos praticados em violação do disposto neste Código;
- j) Recomendar à Diretoria da Instituição, conforme o caso, a aplicação de penalidades cabíveis aos casos analisados; e,
- k) Reportar direta e periodicamente à Diretoria da Mantenedora os assuntos relacionados à consecução e desenvolvimento das atividades de sua competência.

5.4. O Comitê de Ética e Integridade do UNICEPLAC será composto por 3 (três) membros, indicados pela Diretoria da Mantenedora, para um mandato de 2 anos.

5.5. O Comitê reunir-se-á conforme cronograma anual de atividades previamente estabelecido por seu Coordenador e tomará as decisões de maneira fundamentada, tendo por base a denúncia e eventuais evidências apresentadas.

## **Canal de denúncias e ouvidoria**

6.1. O UNICEPLAC disponibiliza aos públicos interno e externo o Canal de Denúncias, por meio do qual receberá denúncias devidamente fundamentadas e/ou documentadas, relativas à violação ou suspeitas de violação do Código de Conduta Ética.

6.2. O Canal de Denúncias receberá todas as denúncias e respectivas evidências com confidencialidade e diligência, garantindo o seu correto endereçamento ao Comitê de Ética e Integridade.

6.3. A OUVIDORIA do UNICEPLAC, também disponível aos públicos interno e externo, constitui-se em órgão independente e imparcial, com reporte direto à Diretoria da Mantenedora, para o recebimento e reporte de violações ou suspeitas de violação às diretrizes deste Código, bem como para o tratamento de dúvidas, recebimento de críticas, reclamações ou elogios.

6.3.1. Compete à Ouvidoria do UNICEPLAC as seguintes atribuições:

a) Receber e encaminhar aos Setores competentes críticas, reclamações ou comentários de colaboradores, alunos, professores, entidades parceiras e do público externo em geral, atuando com independência na produção de apreciações acerca da atuação dos órgãos acadêmicos e administrativos do UNICEPLAC;

b) Receber denúncias a respeito de quaisquer violações ao presente Código, violações de direitos, atos ilegais e corrupção, bem como de qualquer ato de improbidade administrativa praticado por qualquer colaborador ou terceiro, vinculado direta ou indiretamente à atuação do UNICEPLAC, e encaminhá-las ao Comitê de Ética e Integridade para devida apuração;

c) Recomendar às instâncias acadêmicas e administrativas a adoção de medidas que visem a melhoria das atividades desenvolvidas pela Instituição, a partir da sistematização de dados obtidos pela escuta das manifestações acolhidas;

d) Produzir, semestralmente, relatório circunstanciado de suas atividades, a ser apresentado para apreciação da Presidência, da Diretoria e do Comitê de Ética e Integridade.

6.4. Todos colaboradores, parceiros e fornecedores devem utilizar-se do Canal de Denúncias ou Ouvidoria para a comunicação, de imediato e de forma embasada, acerca do conhecimento ou a suspeita de práticas de desvios de conduta ou atos ilícitos.

6.5. Aquele que, de boa-fé, comunica a ocorrência de desvio de conduta ou ato ilícito e apresenta preocupações sobre violações atuais ou possíveis às leis, às normas ou ao presente Código, estará colaborando na implantação e manutenção da cultura ética na Organização.

6.6. Em todos os canais de contato disponíveis, o manifestante poderá se identificar ou efetuar relato anônimo, desde que ofereça elementos que permitam a apuração de sua denúncia. O sigilo e a confidencialidade são garantidos e o solicitante poderá, se assim o desejar, requerer atendimento presencial, que acontecerá em local reservado, junto à Ouvidoria.

# 7 Medidas disciplinares

7.1. Qualquer ato de violação a este Código ou às normas e Políticas Institucionais do UNICEPLAC, trazido ao conhecimento da Instituição via Canal de Denúncias ou Ouvidoria, será apreciado e averiguado pelo Comitê de Ética e Integridade, que emitirá parecer final a respeito do fato apurado, podendo recomendar a aplicação de uma das seguintes penalidades:

- a) advertência verbal;
- b) advertência por escrito;

7.2. Constituem-se condutas passíveis da aplicação de medidas disciplinares, após devida apuração pelo Comitê de Ética e Integridade:

- a) Violar as disposições do presente Código;
- b) Fornecer à Instituição informações falsas ou enganosas ou reter, intencionalmente, informações relevantes a qualquer momento, inclusive durante o curso de uma apuração administrativa;
- c) Ignorar deliberadamente informações no âmbito de sua responsabilidade, que lhe permitiria saber sobre violações do Código aplicável;
- d) Retaliar outro indivíduo que relatou uma queixa sobre conduta ilegal ou antiética;
- e) Fazer, intencionalmente, acusações falsas de conduta ilegal ou antiética.

# Declaração de conformidade

8.1. A leitura deste Código não representa um fim em si mesmo. Ao contrário, é importante que todos ajam sempre com ética, dentro da lei e em conformidade com as disposições deste Código de Conduta Ética.

8.2. A partir da implantação deste Código, assim como em todas as suas revisões, todos os seus destinatários receberão cópia, sendo-lhes solicitado que o leiam e acusem seu recebimento por meio do formulário “Termo de Compromisso”, na forma do Anexo I.

8.3. A cada revisão do Código de Conduta Ética, um novo “Termo de Compromisso” deverá ser assinado por cada integrante da Diretoria e colaboradores da Instituição.

8.4. Todos os destinatários têm o dever de difundir este Código, denunciando adequadamente eventuais violações das quais tenham conhecimento.

8.5. O presente Código de Conduta Ética entrará em vigor na data de sua publicação, cabendo ao UNICEPLAC promover sua ampla e irrestrita divulgação.

# 9 Termo de Compromisso

Declaro que:

1. Recebi e me comprometo a ler, na íntegra, o Código de Conduta Ética do UNICEPLAC;
2. Comprometo-me, da mesma forma, a procurar o Comitê de Ética e Integridade do UNICEPLAC, para sanar eventuais dúvidas surgidas quanto à interpretação do Código;
3. Concordo integralmente com as regras e orientações contidas no Código de Conduta Ética do UNICEPLAC, e
4. Assumo o compromisso de cumpri-las integralmente.

Nome: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Setor: \_\_\_\_\_

Gama, DF \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura



# UNICEPLAC

## CENTRO UNIVERSITÁRIO



# COMPLIANCE

## UNICEPLAC