

EM PROCESSO DE REVISÃO A PARTIR DE NOVEMBRO DE 2024

# Código de ética

FUNDAÇÃO



mudes

## Código de Ética e Conduta – Fundação Mudes

### CAPÍTULO I – DA APRESENTAÇÃO

**Art. 1º.** Este Código de Ética e Conduta estabelece os princípios e valores que orientam atitudes e comportamentos de colaboradores e parceiros da Fundação Mudes nas relações entre si e com terceiros, de forma a demonstrarmos para toda a sociedade nossas boas práticas.

**Art 2º.** A adoção desse Código reforça a prática de um ambiente saudável de trabalho que estimule a ética, respeito mútuo e a integridade física e moral de todos.

### CAPÍTULO II – DA APLICABILIDADE

**Art. 3º.** Este Código é um compromisso assumido por todos os colaboradores descritos a seguir:

I – Conselho Curador

II – Conselho Fiscal

III – Presidente

IV – Diretores

V – Superintendentes

VI – Colaboradores internos e externos independentemente do nível hierárquico

VII – Colaboradores terceirizados, consultores, representantes e parceiros, independentemente do nível hierárquico.

**Art. 4º.** Este Código aplica-se a todas as pessoas acima indicadas, independente do formato do vínculo, ainda que o(s) colaborar(es) esteja(m) em gozo de licença, férias ou período de afastamento, bem como no período de 6 (seis) meses, contando da dispensa, demissão ou aposentadoria, salvo casos expressa e especificamente autorizados pela Alta Administração.

**Art. 5º.** Os fornecedores, parceiros, representantes e prestadores de serviços e seus empregados, enquanto mantiverem relacionamento com a Fundação Mudes, deverão igualmente respeitar os termos do Código vigente.



### CAPÍTULO III – DOS PRINCÍPIOS E VALORES BÁSICOS DA FUNDAÇÃO MUDES

**Art. 6º.** A Fundação Mudes pauta sua atuação nos princípios a seguir, que devem servir como diretrizes para a conduta de todos os já colaboradores acima relacionados:

- I – Honestidade
- II – Integridade
- III – Diligência
- IV – Respeito
- V – Equidade
- VI – Transparência
- VII – Confiança
- VIII – Comprometimento
- IX – Sustentabilidade
- X – Diversidade

**Art. 7º.** Com relação aos valores da Fundação Mudes:

- I – Oferecemos um ambiente de trabalho seguro e promovemos o respeito e a cordialidade nas relações entre superiores hierárquicos, subordinados e pares;
- II – Combatemos condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza;
- III – Reconhecemos, aceitamos e valorizamos a diversidade do grupo de pessoas que compõem a Fundação Mudes;
- IV – Respeitamos a liberdade de associação sindical e buscamos conciliar o interesse da Fundação com os interesses dos colaboradores e suas entidades representativas de forma transparente, tendo a negociação como prática permanente;
- V – Zelamos pela segurança no ambiente de trabalho e asseguramos aos colaboradores, condições previdenciárias e assistenciais;
- VI – Abominamos práticas preconceituosas e discriminatórias quanto à etnia, etarismo, orientação sexual, práticas religiosas, culturais, sociais ou qualquer outra forma de preconceito.
- VII – Zelamos pela melhoria dos processos de comunicação interna, no sentido de facilitar a disseminação de informações relevantes à Fundação;
- VIII – Apoiamos iniciativas que resultem em benefícios e melhoria da qualidade de vida e da saúde do funcionário;
- IX – Combatemos práticas ilícitas, antiéticas, de corrupção e imorais;
- X – Recepcionamos e damos tratamento adequado às denúncias relativas a comportamentos antiéticos, por meio do canal [falecomagente@mudes.org.br](mailto:falecomagente@mudes.org.br) assegurando o anonimato do denunciante;
- XI – Reprovamos qualquer ato discriminatório, de assédio e violência física ou verbal.

### CAPÍTULO IV – DO AMBIENTE DE TRABALHO

**Art. 8º.** A Fundação Mudes está comprometida em manter um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo a todos os colaboradores em suas dependências, em todos os endereços da Fundação.

**Art. 9º.** Não serão toleradas condutas que envolvam qualquer tipo de discriminação ou assédio.

**Art. 10º.** Todos os colaboradores devem ser tratados e tratarem uns aos outros com igualdade, justiça, respeito, dignidade, e equidade, sempre pautados pelos princípios e valores básicos da Fundação Mudes.

## SEÇÃO I – DEVERES DOS COLABORADORES

**Art. 11º** São deveres dos colaboradores:

- I – Submeter-se aos exames médicos e complementares previstos em lei e nas normas internas
- II – Atender às normas de segurança e colaborar para a prevenção de acidentes
- III – Manter a apresentação pessoal adequada à função exercida conforme perfil da Fundação Mudes
- IV – Contribuir para o bom andamento da Fundação e do clima organizacional de trabalho
- V – Zelar pelo próprio desenvolvimento profissional, correspondendo às oportunidades de aprendizado quando proporcionadas pela Fundação Mudes
- VI – Cumprir e utilizar este Código como uma referência de conduta no seu dia-a-dia
- VII – Zelar e cumprir a legislação nacional, bem como as regras dispostas neste Código
- VIII – Comunicar eventual prática (ou qualquer suspeita) ilícita, antiética, de corrupção e imoral via canal de [falecomagente@mudes.org.br](mailto:falecomagente@mudes.org.br)

## SEÇÃO II – DO RELACIONAMENTO INTERNO

**Art. 12º.** É essencial que a atuação dos nossos colaboradores, incluindo a de líderes e gestores, seja pautada por esse Código, de forma a enfatizar o respeito mútuo e o tratamento igualitário entre todas as equipes. São diretrizes para um bom relacionamento interno entre os colaboradores:

- I – Pautar suas relações com os colegas pelo respeito e pela cordialidade
- II – Abster-se de fazer ou reproduzir comentários que possam prejudicar a convivência harmoniosa do grupo
- III – Atuar de modo positivo na dinâmica de funcionamento da Fundação e na prestação dos serviços disponibilizados
- IV – Abster-se de manifestar, por qualquer meio, opinião que possa denegrir a imagem da Fundação e dos demais colaboradores
- V – Valorizar a diversidade do grupo de pessoas que formam o ambiente de trabalho.

**Art. 13º.** Os colaboradores devem abster-se de conduta que possa caracterizar:

- I – Preconceito
- II – Discriminação
- III – Constrangimento
- IV – Assédio de qualquer natureza
- V – Desqualificação pública, ofensa ou ameaça.

### SEÇÃO III – DO PÚBLICO EXTERNO

**Art. 14º.** A Fundação Mudes tem como um de seus princípios norteadores a criação de um relacionamento sólido e duradouro com nossos clientes, sempre buscando atendê-los com qualidade e mantendo o compromisso com a verdade.

**Art. 15º.** São deveres dos colaboradores perante o público externo/clientes:

- I – Abster-se de emitir juízos de valor a respeito de produtos e serviços da Fundação Mudes
- II – Manter com o público de relacionamento comportamento cortês, independentemente do posicionamento ideológico
- III – Prestar informações negociais corretas e oportunas aos demais colaboradores e outros públicos de relacionamento
- IV – Conduzir com lisura, equidade, transparência e imparcialidade os processos de aquisições, contratações e parcerias
- V – Valorizar iniciativas relacionadas à sustentabilidade
- VI – Prestar informações claras, confiáveis e de maneira proativa
- VII – Considerar os impactos socioambientais na realização de parcerias, convênios, protocolos de intenções e de cooperação técnico-financeiras com instituições privadas ou públicas
- VIII – Estabelecer parcerias com instituições que publicamente pautem sua conduta com base nos valores e princípios preconizados por este Código;
- IX – Posicionar-se contra o início ou a manutenção de relações negociais com parceiros e terceiros que lhe tenham oferecido ou tentado oferecer benefícios injustificados, ou com relação aos quais exista fundada suspeita de que isso tenha ocorrido;
- X – Posicionar-se contra o início ou a manutenção de relações negociais com parceiros e terceiros, cujas condutas sejam incompatíveis com os princípios éticos da Fundação Mudes
- XI – Assegurar, na medida de suas possibilidades, que nenhuma espécie de benefício injustificado seja recebida de parceiros e terceiros por funcionários ou demais colaboradores da Fundação
- XII – Agir com lealdade, respeito e imparcialidade perante parceiros e terceiros que tenham ou tencionem ter relações negociais com a Fundação
- XIII – Informar, via canal [falecomagente@mudes.org.br](mailto:falecomagente@mudes.org.br), potenciais violações às boas práticas negociais, envolvendo outros funcionários ou demais colaboradores.

### SEÇÃO IV – DOS BENS, RECURSOS E IMAGEM DA FUNDAÇÃO MUDES

**Art. 16º.** São deveres dos colaboradores:

- I – Abster-se de utilizar, para fins particulares, bens ou serviços exclusivos da Fundação Mudes
- II – Abster-se de divulgar, sem prévia e expressa autorização, estudos, metodologias, técnicas ou modelos de negócios realizados pela Fundação Mudes
- III – Somente instalar, usar ou permitir o uso de programa de computador (*software*) licenciado para a Fundação



IV – Preservar a identidade institucional, evitando usar o nome da Fundação, sua marca, submarcas e símbolos privativos em publicidade

V – Manter, no que couber, o sigilo das informações relativas aos processos internos da Fundação

VI – Abster-se de divulgar dados de clientes durante ou depois da vigência do contrato de trabalho

VII – Disseminar a cultura de cuidado e zelo com o patrimônio e com a imagem da Fundação Mudes.

## SEÇÃO V – DO RELACIONAMENTO COM A MÍDIA

**Art. 17º.** Conduzimos a relação com a mídia com respeito e transparência e disponibilizamos as informações de interesse coletivo à imprensa e ao público em geral.

**Art. 18º.** Entrevistas e declarações citando a empresa poderão ser feitas, mediante autorização da Alta Administração da Fundação Mudes.

**Parágrafo primeiro** – Não é permitida a abertura de novas redes sociais além das oficiais criadas pelo Gmark (Gerência de Marketing).

**Parágrafo segundo** – Todas as postagens, ou comentários, nas redes sociais oficiais do grupo não devem conter imagens ou palavras ofensivas e que não reflitam as atividades relacionadas à Fundação.

## CAPÍTULO V – DO CONFLITO DE INTERESSE

**Art. 19º.** Conflitos de interesse podem ocorrer quando interesses particulares interferem nos interesses da Fundação. É dever dos colaboradores, pautando-se pelas diretrizes definidas nesse Código, evitar que seus interesses ou de clientes interfiram nos negócios ou prejudiquem a Fundação Mudes e/ou demais colaboradores e/ou clientes.

**Art. 20º.** Situações que possam gerar um conflito de interesses, potencial ou real, devem ser desestimuladas por todos.

**Art. 21º.** Nenhum colaborador, independentemente do nível de hierarquia, poderá fazer uso de bens, informações ou cargos corporativos para ganhos pessoais de qualquer espécie, sendo-lhe proibido competir com a companhia em qualquer circunstância.

### Seção I – Dos Presentes, Brindes e Favores

**Art. 22º.** O recebimento de brindes e/ou presentes deve ser condicionado aos critérios estabelecidos nas Políticas vigentes da Fundação Mudes.

**Art. 23º.** Itens em desacordo com as situações previstas nas Políticas vigentes e/ou que possam resultar em expectativa de obrigação pessoal devem ser prontamente recusados ou não oferecidos, conforme o caso.

**Art. 24º.** Os colaboradores devem:

- I – Recusar oferta de recompensa sob argumentação de serviço prestado ou bom atendimento
- I – Recusar brindes e/ou presentes de valor superior a R\$ 100,00 (cem reais)
- III – Disponibilizar para o Centro de Desenvolvimento Humano da Fundação Mudes os brindes e/ou presentes eventualmente recebidos, que excedam o valor citado no item acima, não procedentes de programa de reconhecimento interno, para que sejam sorteados entre os colaboradores da Fundação ou para que a Alta Administração proceda com outra destinação.

### **Seção II – Contratação de Parentes**

**Art. 25º.** A Fundação Mudes autoriza a contratação de parentes, desde que não haja com o contratado uma relação de subordinação direta ou indireta, como forma de evitar potenciais conflitos de interesses e desde que o pretendente a vaga cumpra os requisitos técnicos e comportamentais exigidos para a oportunidade. Relações de parentesco devem ser obrigatoriamente comunicadas ao Centro de Desenvolvimento Humano.

### **Seção III – Contratação de Ex-colaboradores**

**Art. 26º.** A Fundação Mudes autoriza a contratação de ex-colaborador, desde que:

- O motivo do desligamento não seja por justa-causa
- Haja um intervalo de no mínimo 6 meses entre a saída e o retorno do ex-colaborador, para casos de desligamento voluntário. Ou seja, quando parte do colaborador o motivo de saída da Fundação
- Haja um intervalo de no mínimo 1 ano entre a saída e o retorno do ex-colaborador para casos de desligamento involuntário. Ou seja, quando o desligamento é decidido pela Fundação.

Em qualquer uma das alternativas acima apontadas de consentimento de retorno do colaborador à Fundação, é necessário que o colaborador passe por todas as etapas do processo seletivo interno e seja aprovado pelo gestor da vaga.

### **Seção III – Atividades e Contribuições Políticas**

**Art. 27º.** É terminantemente proibido o pagamento ou oferecimento de vantagem, direto ou indireto, aos ocupantes de cargos públicos e similares, no Brasil ou no exterior.

**Art. 28º.** Quaisquer contribuições ou atividades políticas deverão ser feitas pelo colaborador em nome próprio, nunca envolvendo a Fundação ou esperando o reembolso da mesma.

## **CAPÍTULO VI – ATENDIMENTO ÀS LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS**

### **Seção I – Leis Anticorrupção**

**Art. 29º.** Nos termos das leis aplicáveis, os colaboradores devem abster-se de:

I – Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida às autoridades, funcionários públicos e privados ou executivos de empresas ou órgãos públicos do Brasil como de qualquer outro país, seja esta realizada diretamente a eles ou indiretamente, por meio de pessoas ou sociedades a eles vinculadas;

II – Entregar, prometer ou ofertar qualquer tipo de pagamento, comissão, presente ou remuneração a quaisquer funcionários, executivos ou administradores de empresas ou entidades do Brasil como de qualquer outro país, sejam estes realizados diretamente a eles ou indiretamente através de pessoas ou sociedades a eles vinculadas;

III – Financiar, custear, patrocinar ou, de qualquer modo, subvencionar a prática de atos ilícitos;

IV – Utilizar-se de pessoa física ou jurídica interposta para ocultar ou dissimular seus reais interesses dos atos praticados;

V – Fraudar licitação pública ou contrato.

## Seção II – Leis Antitrabalho escravo e trabalho infantil

**Art. 30º.** A Fundação Mudes repudia e proíbe qualquer forma de trabalho escravo e mão de obra infantil. Também é estritamente proibida a relação comercial com terceiros ou clientes que se utilizem de tais modalidades de trabalho.

**Art. 31º.** A contratação valoriza e atua como integradora para estimular jovens menores de 16 anos, a conquistarem oportunidade profissional na condição de “jovem aprendiz”, que é autorizada, na forma da legislação aplicável.

## Seção III – Cumprimento das normas e controles internos

**Art. 32º.** São deveres dos Colaboradores, em atenção às normas e controles internos:

I – Descrever, em formato de procedimento, todas as atividades exercidas, bem como cumprir as metas conforme acordado com gestor imediato e Alta Administração

II – Abster-se de desempenhar atividades externas que possam constituir prejuízo ou concorrência à Fundação Mudes ou ainda impactar na jornada de trabalho contratada

III – Exercer sua função de forma isenta, abstendo-se de fazer uso da sua condição e função para obter vantagem para si ou para terceiros

IV – Zelar para que as atividades internas sejam restritas ao negócio e interesses da Fundação

V – Comunicar imediatamente à Alta Administração da Fundação, qualquer conflito de interesse ou a presunção de sua existência, devendo privar-se de tomar decisão ou de votar em comitê nos assuntos relacionados ao conflito identificado

VI – Adotar, de forma imparcial e transparente, critérios de seleção, contratação e avaliação, que permitam a pluralidade e concorrência entre terceiros, quando necessário, que confirmem a idoneidade das empresas e que zelem pela qualidade e melhor preço dos produtos e serviços contratados

VII – Requerer, no relacionamento com terceiros, o cumprimento fiel da legislação e normas aplicáveis às leis locais, incluindo, mas não se limitando a legislação trabalhista, previdenciária e fiscal

VIII – Não favorecer qualquer terceiro em detrimento de outros. Todas as informações sobre o processo de



contratação devem ser mantidas sob sigilo perante terceiros

IX – Abster-se do uso de drogas ilícitas e consumo excessivo de bebida alcoólica, por serem consideradas práticas altamente prejudiciais à saúde, à segurança e à produtividade.

## CAPÍTULO VII – DA PROTEÇÃO DAS INFORMAÇÕES

**Art. 33º.** A informação é um ativo de total importância, devendo ser adequadamente utilizada e protegida por todos, de forma a evitar o uso indevido ou não autorizado.

**Art. 34º.** O uso de informações classificadas como confidenciais deve ser exclusivamente para fins profissionais, sendo proibido utilizá-las em benefício próprio ou de terceiros ou para sugerir investimentos a familiares, amigos ou qualquer terceiro.

**Art. 35º.** Informações de clientes devem ser resguardadas durante e vigência e mesmo após o término do contrato de trabalho, não sendo permitida a geração de nenhum *mailing* ou exportação de dados para uso pessoal ou para repasse a terceiros.

## SEÇÃO I – TRATAMENTO DAS INFORMAÇÕES

**Art. 36º.** Asseguramos o sigilo das informações pessoais, ressalvados os casos previstos em lei, e nos comprometemos a conduzir a troca de informações de maneira lícita, transparente e fidedigna, por meio de fontes autorizadas, preservando todas as informações cadastrais e financeiras dos colaboradores, terceiros e outros públicos de relacionamento.

**Art. 37º.** Respeitamos o sigilo das informações prestadas pela Fundação Mudes, zelando pela sua confidencialidade.

**Art. 38º.** É dever dos colaboradores preservar o sigilo das informações privilegiadas, abstendo-se de:

I – Utilizá-las em proveito próprio ou de terceiros

II – Tratar de assuntos afetuosos em ambientes internos da Fundação

III – Consultar, utilizar e divulgar indevidamente as informações constantes na base de dados cadastrados

IV – Obter vantagem em proveito próprio ou de outrem das oportunidades surgidas em decorrência das informações obtidas no exercício de suas atividades

V – Divulgar informações ou responder pela Fundação, sem autorização da Alta Administração;

VI – Tomar decisão que implique em exposição da Fundação a risco desnecessário, sem a devida autorização.

**Art. 39º.** É dever dos colaboradores manter e exigir o sigilo e a segurança de documentos, negociações e operações que envolvam interesses da Fundação e de terceiros.



**Art. 40º.** É dever dos colaboradores prestar esclarecimentos tempestivos e fidedignos, privilegiando a objetividade e a clareza nos relatórios disponibilizados ao público de relacionamento.

## **SEÇÃO II – PROPRIEDADE INTELECTUAL**

**Art. 41º.** A Fundação Mudes repudia qualquer forma de violação à propriedade industrial, direitos autorais, segredos comerciais. A Propriedade Intelectual, incluindo nomes e logomarcas, junto com seus sinais característicos (segredos fundacionais, marcas, submarcas, direitos autorais, negócios, pesquisas, planos de novos produtos, objetivos, estratégias, registros, processos, normas, bancos de dados, informações de salários e benefícios, informações médicas de funcionários, listas de clientes, dados pessoais de funcionários, fornecedores e quaisquer informações financeiras ou de preços não publicadas) só poderá ser utilizada pelos colaboradores quando assim autorizado pela Alta Administração.

**Art. 42º.** A utilização ou distribuição indevida da propriedade intelectual pode resultar em consequências negativas para a Fundação Mudes e seus colaboradores. Assim, os indivíduos envolvidos na divulgação não autorizada poderão ser responsabilizados, podendo a Fundação adotar medidas judiciais e/ou disciplinares para averiguação dos fatos e punição dos responsáveis.

**Art. 43º.** A Propriedade Intelectual dos projetos e planos desenvolvidos na Fundação são de sua titularidade, exceto se previsto de forma distinta em contratos específicos.

## **CAPÍTULO VIII – DA RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL**

**Art. 44º.** No desenvolvimento das atividades, a Fundação Mudes compromete-se a cumprir as legislações, padrões, códigos e normas ambientais aplicáveis e prioriza a prevenção da poluição e a definição de objetivos e metas com uso de alternativas ambientais adequadas, além de promover a conscientização de colaboradores em ações de proteção do meio ambiente, preconizando ações sustentáveis em projetos específicos e na rotina de todas as ações.

**Art. 45º.** Todos os colaboradores devem atuar de forma responsável, identificando e prevenindo riscos ambientais no curso de suas atividades, informando imediatamente as instâncias cabíveis dentro de suas respectivas organizações e as autoridades públicas, qualquer sinistro que possa causar danos ao meio ambiente.

**Art. 46º.** A Fundação Mudes zela pelo uso responsável dos recursos naturais e incentiva seus colaboradores a buscar soluções sustentáveis para as suas atividades, com o menor impacto possível no meio ambiente.

**Art. 47º.** São deveres dos colaboradores com relação à responsabilidade socioambiental:

- I – Desenvolver as atividades com responsabilidade social, respeito ao ser humano e ao meio ambiente;
- II – Manter relacionamento com a sociedade de forma transparente e em consonância com os valores estabelecidos pela Fundação neste Código e pela sociedade.
- III – Submeter-se à legislação ambiental e emendar os melhores esforços a fim de minimizar qualquer

impacto no meio ambiente, com armazenamento e descarte correto de produtos, bem como buscamos evitar o desperdício de água, energia e papel.

## CAPÍTULO IX – DA RESPONSABILIDADE E POSTURA DO CORPO GERENCIAL E DIRETIVO

**Art. 48º.** Além das responsabilidades previstas nos demais capítulos, o corpo gerencial e diretivo da Fundação Mudes deve manter atuação e postura compatíveis com o cargo exercido, abstendo-se de conduta hostil ou de utilizar o poder hierárquico para obter vantagens ou impor autoridade, e de:

- I – Manter atitude preconceituosa ou discriminatória
- II – Desrespeitar as atribuições funcionais de outrem
- III – Induzir, coagir, constranger funcionários e terceiros
- IV – Assediar de forma sexual e/ou moral os funcionários sob sua gestão e demais colaboradores
- V – Desqualificar publicamente, ofender e ameaçar, de forma explícita ou dissimulada, subordinados ou pares
- VI – Utilizar subterfúgios como forma de simular o alcance de resultados.

**Art. 49º.** São deveres do Corpo Gerencial e Diretivo:

- I – Abster-se de praticar, de forma intencional, atos administrativos que possam acarretar ações cíveis e/ou trabalhistas, além de prejuízos de qualquer natureza para a Fundação Mudes
- II – Abster-se de manter relacionamento negocial com pessoas e organizações envolvidas em atividades ilícitas ou supostamente ilícitas
- III – Privilegiar a civilidade e a ação formativa para corrigir eventual alteração de desempenho e conduta de subordinados;
- IV – Manter claros os critérios de avaliação de desempenho, mérito e competência, nas decisões relativas a reconhecimento e oportunidades profissionais
- V – Observar as alterações no comportamento e/ou na situação econômico financeira dos funcionários e demais colaboradores, que denotem sinais exteriores de riqueza, ou se estes estão se relacionando negocialmente com pessoas e/ou organizações envolvidas em atividades ilícitas, comunicando o fato ao Canal de Ética [falecomagente@mudes.org.br](mailto:falecomagente@mudes.org.br)
- VI – Prezar pela segregação de funções e definir claramente papéis e responsabilidades atribuídos aos funcionários e demais colaboradores, de forma a minimizar a possibilidade de ocorrência de conflitos de interesses.

## CAPÍTULO X – DO CANAL DE DENÚNCIA

**Art. 50º.** Cabe ao responsável pelo canal [falecomagente@mudes.org.br](mailto:falecomagente@mudes.org.br) (CDH):

- I – Receber e analisar denúncias ou infrações ao presente Código de Ética e Conduta da Fundação Mudes com imparcialidade
- II – Aplicar medidas disciplinares ao descumprimento do Código de Ética e Conduta
- III – Montar um Comitê de ética para analisar casos críticos e tomada de decisões. Este Comitê deve ser composto por colaboradores de diferentes áreas e níveis hierárquicos que devem comprometer-se e



assinarem termo de sigilo pelo acesso às informações. Este Comitê terá autonomia para deliberar sobre o melhor tratamento para denúncias recebidas pelo canal [falecomagente@mudes.org.br](mailto:falecomagente@mudes.org.br), podendo, sempre que necessário, consultar o setor Jurídico.

## **CAPÍTULO XI – DA NÃO OBSERVÂNCIA AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

**Art. 51º.** O Código indica o que a Fundação Mudes espera dos colaboradores nas diferentes situações no trabalho e fora dele. Caso os colaboradores queiram reportar alguma irregularidade, a Fundação disponibiliza um canal de denúncia, denominado Canal de Ética, acessível pela intranet por meio do qual serão assegurados a confidencialidade e o anonimato das denúncias.

**Art. 52º.** A não observância dos princípios básicos e valores contidos neste Código enseja a avaliação do comportamento sob aspecto disciplinar do Comitê de Ética e da Política de Medidas Disciplinares, cabendo, eventualmente, aplicação de sanções como forma de penalizar o colaborador pelo descumprimento.

**Art. 53º.** As sanções poderão ser executadas por meio de advertência verbal, escrita, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho, com ou sem justa causa e independentemente de eventual abertura de processo judicial.

**Art. 54º.** Toda denúncia recebida será tratada com confidencialidade. As questões reportadas no Canal de denúncias serão devidamente analisadas pelo Comitê de Ética e Conduta.

## **CAPÍTULO XII – DO TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO**

**Art. 55º.** Todos os colaboradores abrangidos por este Código assinam um Termo de Ciência e de Compromisso, por meio eletrônico ou impresso, pelo qual declaram conhecê-lo e tê-lo compreendido, e comprometem-se a respeitá-lo, cumpri-lo e zelar pelo seu cumprimento.

**Art. 56º.** Os terceiros, enquanto mantiverem relações comerciais ou de parceria com a Fundação e, mediante cláusula contratual, comprometem-se a respeitar, cumprir e disseminar o presente Código junto a seus empregados.

## **CAPÍTULO XIII – DA VIGÊNCIA**

**Art. 57º.** O presente Código entrará em vigor na data de sua publicação e, assim, permanecerá por tempo indeterminado.

**Art. 58º.** Quanto ao conteúdo deste Código, estão previstas revisões sistemáticas, podendo haver alterações a qualquer tempo, conforme a necessidade. Qualquer alteração será devidamente comunicada a todos os colaboradores da Fundação Mudes, que deverão assinar todas as versões publicadas