



**DELIBERAÇÃO Nº 002/2021 – DIRETORIA – I**

Campo Grande/MS, 20 de maio de 2021.

A **DIRETORIA EXECUTIVA** da Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Mato Grosso do Sul - FAMASUL, no uso das disposições legais e das atribuições que lhe confere o artigo 16 do Regimento Interno c/c o artigo 24, alínea “c” do Estatuto Social da Famasul,

**DELIBERA:**

**Art. 1º.** Alterar o Código de Conduta da entidade aprovado na reunião da DIRETORIA EXECUTIVA realizada na data de 14 de fevereiro de 2019, em razão das diretrizes do Programa de Integridade FAMASUL.

**Art. 2º.** Revogar todas as disposições em contrário.

**Art. 3º.** Esta Deliberação entra em vigor na presente data.

Dê-se ciência e cumpra-se.

**MAURÍCIO KOJI SAITO**  
Presidente

**LUIS ALBERTO MORAES NOVAES**  
Vice-Presidente

**FREDERICO BORGES STELLA**  
Diretor-Secretário

**MARCELO BERTONI**  
Diretor Tesoureiro



FAMASUL  
SENAR  
SINDICATOS  
FUNAR  
APROSOJA

*Criando Oportunidades. Construindo Soluções.*

**FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DE MATO GROSSO DO SUL  
MATO GROSSO DO SUL**

**FAMASUL**

**CÓDIGO DE CONDUTA**

Federação da Agricultura e Pecuária de Mato Grosso do Sul

Rua Marcino dos Santos, 401 • Bairro Chácara Cachoeira II • Campo Grande/MS

+55 67 3320-9700 famasul@famasul.com.br www.portal.sistemafamasul.com.br

## ÍNDICE

### **APRESENTAÇÃO**

### **MISSÃO E VISÃO**

### **OBJETIVOS E ABRANGÊNCIA**

#### **1. POLÍTICA DE RESPEITO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

- 1.1. AMBIENTE DE TRABALHO
- 1.2. DISCRIMINAÇÃO OU PRECONCEITO
- 1.3. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
- 1.4. ABUSO DE AUTORIDADE
- 1.5. ATIVIDADES CONCOMITANTES
- 1.6. INGESTÃO DE BEBIDA ALCOÓLICA E USO DE ENTORPECENTES
- 1.7. POSTURAS FORA DO AMBIENTE DE TRABALHO

#### **2. POLÍTICA DE RELACIONAMENTOS**

- 2.1. COM OS BENEFICIÁRIOS E COM A SOCIEDADE
- 2.2. COM OS TERCEIROS CONTRATADOS, PARCEIROS E FORNECEDORES
- 2.3. COM O PODER PÚBLICO E COM AGENTES PÚBLICOS
- 2.4. COM A IMPRENSA

#### **3. POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO**

- 3.1. SIGILO E CONFIDENCIALIDADE
- 3.2. PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO E DOS DADOS
  - 3.2.1. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS – LGPD
- 3.3. PROTEÇÃO À PROPRIEDADE INTELECTUAL

#### **4. POLÍTICA DE INTEGRIDADE**

- 4.1. PRESENTES, FAVORES E SERVIÇOS
- 4.2. PATROCÍNIOS
- 4.3. DOAÇÕES
- 4.4. CONFLITO DE INTERESSES
- 4.5. CORRUPÇÃO
- 4.6. NEPOTISMO
- 4.7. UTILIZAÇÃO DE REDES SOCIAIS E MÍDIAS SOCIAIS
- 4.8. COMÉRCIO DENTRO DA FAMASUL
- 4.9. TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS (ACCOUNTABILITY)



4.10. CONDUTAS APLICÁVEIS AOS STAKEHOLDERS

**5. COMBATE À PORNOGRAFIA INFANTIL E EXPLORAÇÃO SEXUAL DE MENORES**

**6. TRABALHO INFANTIL**

**7. TRABALHO ESCRAVO**

**8. POLÍTICA DE MEIO AMBIENTE**

**9. COMISSÃO DE ÉTICA E CONDUTA**

**10. TREINAMENTO E MONITORAMENTO DAS ATIVIDADES**

**11. CANAL DE COMUNICAÇÃO DE VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA**

11.1. DENÚNCIAS

11.2. CANAL DE DENÚNCIAS

11.3. OMISSÃO, FALSA COMUNICAÇÃO E RETALIAÇÃO

**12. MEDIDAS DISCIPLINARES APLICÁVEIS**

**DISPOSIÇÕES FINAIS**

**ANEXO I – DECLARAÇÃO DE ACEITE**

**ANEXO II – DECLARAÇÃO DE POTENCIAIS CONFLITOS**

**ANEXO III – TERMO DE RESPONSABILIDADE E SIGILO – POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO**



## **APRESENTAÇÃO**

Por meio deste documento, a FAMASUL pretende definir os princípios básicos que devem servir como guia para a conduta de nossos colaboradores e todos aqueles que mantenham relações conosco, norteando – com base em nossa missão e visão – as relações e atividades que envolvam a entidade.

Em atenção aos princípios da ética, da integridade e da moralidade, este Código foi elaborado com o intuito de esclarecer, informar e inspirar as práticas esperadas pela entidade, cuja observância pelos colaboradores é obrigatória.

Contamos o apoio de todos para que possamos conduzir nossas atividades, projetos e serviços em conformidade ao estabelecido neste Código, buscando o contínuo aprimoramento de nossas ações voltadas à educação, à informação e ao conhecimento no âmbito do agronegócio, assegurando relações sustentáveis, confiáveis e de longo prazo.

Aplicam-se, em complementação a este Código, as disposições previstas nas Políticas que compõem o Programa de Integridade da FAMASUL, no regimento interno e nas demais normas da entidade.

## **MISSÃO E VISÃO**

A FAMASUL tem como missão representar, organizar e fortalecer os produtores e sindicatos rurais, promovendo o desenvolvimento do agronegócio de Mato Grosso do Sul.

A visão da entidade é ser um sistema de excelência reconhecido pela sociedade em promover a competitividade e a inovação do agronegócio de Mato Grosso do Sul.

## **OBJETIVO E ABRANGÊNCIA**

Este Código de Conduta tem como objetivo estabelecer diretrizes para orientar o padrão de comportamento profissional esperado, e se destina a todos os administradores (alta administração), empregados, terceirizados e estagiários da FAMASUL, sendo aplicável também a todas as relações – com beneficiários,

contratados, parceiros, fornecedores, sindicatos rurais, poder público, instituições públicas ou privadas e sociedade – mantidas pela entidade.

## **1. POLÍTICA DE RESPEITO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

### **1.1. AMBIENTE DE TRABALHO**

A FAMASUL valoriza um ambiente de trabalho harmônico, saudável e amistoso para a melhor consecução de suas finalidades. A entidade busca constantemente aprimorar as relações de trabalho entre seus colaboradores, primando pela valorização do indivíduo – respeitando-se a diversidade e pluralidade – e promovendo ações de responsabilidade social e ambiental. Desse modo, as relações de trabalho devem ser guiadas pela boa convivência e pautadas pelo respeito, cordialidade e educação.

### **1.2. DISCRIMINAÇÃO OU PRECONCEITO**

Não será tolerada a prática ou demonstração de qualquer forma de preconceito ou discriminação com relação à origem, etnia, nacionalidade, naturalidade, raça, cor, identidade de gênero, orientação sexual ou afetiva, aparência, condição física, social, cultural e econômica, deficiência, crença religiosa, idade, estado civil, filiação política ou outra característica protegida por lei.

### **1.3. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

É vedada qualquer forma de assédio que envolva conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça no ambiente de trabalho. Além disso, é inadmissível a criação de ambiente profissional hostil. O ambiente de trabalho deve ser propício à colaboração, ao aprendizado e ao desenvolvimento de todos. São terminantemente proibidas as práticas consideradas como assédio moral<sup>1</sup> e sexual<sup>2</sup>, pressão indevida, intimidação e ameaça, dentro ou fora das dependências da entidade.

---

<sup>1</sup> Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos,

#### 1.4. ABUSO DE AUTORIDADE

Não é tolerável o abuso de autoridade no exercício das funções. A entidade preza pelo respeito, esperando que o tratamento entre os colaboradores – independentemente do grau hierárquico – seja cordial, respeitoso, ético e justo, propiciando um ambiente de trabalho harmônico.

#### 1.5. ATIVIDADES CONCOMITANTES

Não são admitidas atividades concomitantes - remuneradas ou voluntárias - praticadas pelos colaboradores durante o horário de trabalho que venham a prejudicar o desempenho profissional ou o ambiente de trabalho.

#### 1.6. INGESTÃO DE BEBIDA ALCOÓLICA E USO DE ENTORPECENTES

É inadmissível a permanência dos colaboradores em estado de embriaguez ou estado alterado de consciência. O consumo e/ou porte de bebidas alcoólicas ou substâncias ilícitas no local e horário de trabalho são proibidos.

#### 1.7. POSTURAS FORA DO AMBIENTE DE TRABALHO

É proibido o uso de uniforme fora do horário de expediente, em ambientes públicos ou privados, onde as situações não estejam relacionadas ao trabalho.

O uso de celular corporativo e veículos da entidade fica restrito às atividades laborais, vedada sua utilização para fins diversos.

## 2. POLÍTICA DE RELACIONAMENTOS

---

palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. TST. Cartilha de prevenção ao assédio moral. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 28/9/2020.

<sup>2</sup> Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. OIT. Assédio Sexual no Trabalho – Perguntas e Respostas. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_559572.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_559572.pdf). Acesso em 28/9/2020.

## 2.1. COM OS BENEFICIÁRIOS E COM A SOCIEDADE

A entidade preza pela eficiência, transparência e cordialidade. Na constante busca pelo aprimoramento de sua relação com os beneficiários de seus serviços, os colaboradores da FAMASUL devem observar os padrões de qualidade da entidade, tratando os beneficiários produtores rurais e suas famílias – e a sociedade em geral com respeito, ética, cortesia e educação.

## 2.2. COM TERCEIROS CONTRATADOS E FORNECEDORES

Compromisso, transparência, ética e responsabilidade. Esses fatores devem pautar a relação com contratados, parceiros e fornecedores, para se garantir qualidade, profissionalismo e confiabilidade nos serviços prestados.

A escolha e contratação devem se basear em critérios técnicos, profissionais e éticos, em observância às políticas e normas da FAMASUL, bem como aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. A relação custo-benefício deve ser, sempre que possível, almejada.

É vedada a obtenção de favores ou vantagens indevidas – de qualquer espécie e natureza – ofertados por contratados e fornecedores. Excepcionam-se presentes ou brindes promocionais que não possuam valor comercial ou que não ultrapassem  $\frac{1}{4}$  (um quarto) do salário mínimo nacional. Caso haja o oferecimento de favores ou vantagens indevidas, é dever do colaborador informar imediatamente ao seu superior hierárquico, ou realizar a comunicação através dos canais de denúncia.

## 2.3. COM O PODER PÚBLICO E COM AGENTES PÚBLICOS

Nas relações da FAMASUL, todos os funcionários devem cumprir o previsto na Lei n. 12.846/2013<sup>3</sup>, sendo vedada a prática de atos que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, especialmente os seguintes:

---

<sup>3</sup> Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.



I - prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;

II - comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos na referida Lei;

III - comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa, física ou jurídica, para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

IV - no tocante a licitações e contratos:

a) frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;

b) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;

c) afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;

d) fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;

e) criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;

f) obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

g) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

Não é permitido pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de presente, favor ou vantagem, de qualquer espécie e natureza, para si ou para outrem, para o cumprimento de suas atividades, para auferir ganho pessoal ou a terceiro, ou para exercer influência indevida nas atividades e atribuições de outros colaboradores.

Nenhum colaborador será retaliado ou penalizado devido a atraso ou perda de negócios provenientes da recusa em pagar ou receber vantagens indevidas.

Não será permitido a imposição de obstáculo ao andamento das ações de entidades fiscalizatórias.

O recebimento ou oferecimento de cortesias deverá ocorrer em conformidade com o presente Código de Conduta.

Em casos excepcionais não previstos neste Código e que não estejam em desacordo com as legislações vigentes, exige-se análise prévia da Comissão de Ética e Conduta e expressa autorização da diretoria, para a concessão de presentes em benefícios a agentes públicos.

#### 2.4. COM A IMPRENSA

Não é permitida a concessão de entrevistas, esclarecimentos ou declarações em público em nome da FAMASUL, salvo se previamente autorizado por superior hierárquico e pela área responsável. A disponibilização de material, documentos e demais informações relacionadas à entidade – que não sejam públicas – devem ocorrer mediante prévia autorização da área responsável.

### 3. POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

#### 3.1. SIGILO E CONFIDENCIALIDADE

Os colaboradores devem manter a confidencialidade e guardar sigilo profissional sobre os documentos, informações internas ou de terceiros, e-mails ou outros materiais, físicos ou digitais, a que tenha ou teve acesso no exercício de suas atribuições ou nas relações com a entidade, mantendo-se esse compromisso mesmo após a extinção do contrato de trabalho. É vedada a utilização de informação privilegiada ou relevante que não seja de domínio público capaz de propiciar, para si ou para terceiro, vantagem indevida, ou comprometer a imagem da FAMASUL.

#### 3.2. PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO E DOS DADOS

Todas as informações da FAMASUL e os dados utilizados – direta ou indiretamente – pela entidade devem ser armazenados e processados em ambiente seguro.

Todos os colaboradores devem zelar pelo bom uso, conservação e guarda dos sistemas de informática e equipamentos eletrônicos disponibilizados pela entidade, sendo vedada a utilização desses recursos por terceiros não autorizados.

É de uso exclusivo e pessoal as senhas de acesso aos sistemas da entidade, não sendo permitido o compartilhamento com terceiros.

Os sistemas de informática e equipamentos eletrônicos são bens da entidade disponibilizados para uso profissional de seus colaboradores, visando propiciar o melhor desempenho de suas atividades. É vedada a instalação e uso de programas de computador não licenciados pela entidade e não previamente autorizados pelo setor responsável.

O e-mail corporativo deve ser utilizado para fins exclusivamente profissionais e pode ser monitorado pela entidade a qualquer tempo.

É proibida a veiculação – por meio dos recursos de tecnologia da informação disponibilizados pela entidade – de informações de cunho religioso, partidário, discriminatório ou com conteúdo pornográfico, ou estranhos à atividade da FAMASUL.

### 3.2.1. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS – LGPD

Todos os colaboradores devem observar fielmente as previsões da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei n. 13.709/2018). Sendo assim, além de desenvolver a governança de dados, a FAMASUL fomentará a criação da cultura de privacidade para gerenciar, monitorar e orientar atividades relacionadas a dados pessoais.

### 3.3. PROTEÇÃO À PROPRIEDADE INTELECTUAL

São de propriedade da FAMASUL as informações e o know-how (cursos, projetos, programas, e atividades criadas, desenvolvidas e/ou adquiridas) que circulam internamente. É vedada qualquer prática de uso, oferta, execução ou comercialização desses recursos para si ou para terceiros. Somente com prévia e expressa autorização da autoridade competente, poderão os colaboradores utilizar as informações e o know-how da entidade em atividades e publicações externas, tais como aulas, congressos, palestras, trabalhos acadêmicos, livros, revistas, entre outros.

Além disso, é inadmissível a utilização da logomarca da FAMASUL para outras atividades profissionais, quando não à serviço da entidade.

## 4. POLÍTICA DE INTEGRIDADE

### 4.1. PRESENTES, FAVORES E SERVIÇOS

É vedada a aceitação – para si ou para outrem – de qualquer tipo de ajuda financeira, comissão, gratificação, doação, presentes, favores ou serviços de pessoa física ou jurídica com quem a FAMASUL mantenha relação contratual ou de parceria.

Para preservar a isenção nas relações da FAMASUL, é proibido oferecer ou aceitar dinheiro, favores ou presentes que – direta ou indiretamente – possam facilitar negócios, decisões ou beneficiar qualquer pessoa, empresa, entidade e instituição pública ou privada. Excepcionam-se presentes ou brindes promocionais que não possuam valor comercial ou que não ultrapassem  $\frac{1}{4}$  (um quarto) do salário mínimo nacional.

### 4.2. PATROCÍNIOS

São permitidos patrocínios a entidades, instituições e eventos, desde que notoriamente idôneos, relacionados a assuntos do agronegócio e previamente autorizados pela área responsável.

### 4.3. DOAÇÕES

Ficam permitidas as doações nos parâmetros autorizados pela legislação.

São vedadas as doações para campanha de partidos políticos ou candidatos.

### 4.4. CONFLITO DE INTERESSES

Os interesses organizacionais da FAMASUL devem estar acima dos interesses pessoais, não conflitando com os regimentos, políticas e normativos estabelecidos pela entidade.

Situações que possam ou pareçam afetar o desempenho das suas funções com independência e imparcialidade, sobretudo no relacionamento com clientes, fornecedores ou prestadores de serviços, contempladas ou não neste item, deverão ser reportadas por meio do **Anexo I – Declaração de Aceite** e pelo **Anexo II –**

**Declaração de Potenciais Conflitos**, para serem avaliadas e determinadas se caracterizam ou não conflito de interesse. O processo de apuração de conflitos de interesse será definido na Política de Prevenção aos Conflitos de Interesse da FAMASUL.

#### 4.5. CORRUPÇÃO

A FAMASUL não compactua com qualquer forma de corrupção. Todos os colaboradores devem se comprometer ao cumprimento das previsões dispostas na Lei n. 12.846/2013<sup>4</sup>, neste Código de Conduta e demais legislações afins.

#### 4.6. NEPOTISMO

Conforme determinado na Política de Prevenção aos Conflitos de Interesse da FAMASUL, é vedada a contratação de cônjuge, companheiro, parente em linha reta (pais, avós, bisavós, filhos, netos, bisnetos), colateral (irmãos, tios, sobrinhos) ou por afinidade (sogros, cunhados, enteados), até o terceiro grau, do presidente e diretores.

Nos casos de contratação externa, a participação de familiares de colaboradores somente será permitida para cargos em que não haja subordinação entre as partes.

São considerados familiares: Pais, irmãos, filhos, primos (independente de grau), tios, sobrinhos, sogros (as), cunhados (as) e cônjuges.

#### 4.7. UTILIZAÇÃO DE REDES SOCIAIS E MÍDIAS SOCIAIS

É vedada a criação de perfis nas redes sociais que utilizem o nome da FAMASUL sem a devida autorização da área responsável. Comentários, imagens e textos que possam denegrir a reputação da entidade também configuram violação a este Código.

#### 4.8. COMÉRCIO DENTRO DA FAMASUL

---

<sup>4</sup> Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

É vedada a comercialização de qualquer produto ou serviço dentro do FAMASUL, excetuando-se, apenas e tão-somente, aqueles previamente permitidos pela autoridade competente, qual seja, o Presidente da entidade.

#### 4.9. TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS (ACCOUNTABILITY)

A transparência e a prestação de contas deverão nortear todas as atividades da entidade, desde as mais simples até as mais complexas. Estes princípios serão rigorosamente observados, e todos os colaboradores, principalmente gestores e diretores, prestarão contas com transparência e tempestividade.

#### 4.10. CONDUTAS APLICÁVEIS AOS *STAKEHOLDERS*

Os *stakeholders* deverão se atentar ao Programa de Integridade da FAMASUL ao se relacionarem com a entidade. Por *stakeholders* compreendem-se, neste Código, todos aqueles afetados pelas atividades da FAMASUL, quais sejam: colaboradores e seus familiares, alta administração e seus familiares, prestadores de serviço, produtores rurais, sociedade em geral e Administração Pública.

### 5. COMBATE À PORNOGRAFIA INFANTIL E EXPLORAÇÃO SEXUAL DE MENORES

A FAMASUL é contra qualquer forma de violência ou descumprimento dos direitos estabelecidos no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a quem vier produzir, reproduzir, dirigir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, cena de sexo explícito ou pornográfica, envolvendo criança ou adolescente e quem agencia, facilita, recruta, coage, ou de qualquer modo intermedeia a participação e exploração de criança ou adolescente para qualquer ato dessa natureza.

### 6. TRABALHO INFANTIL

A FAMASUL não compactua com situações que envolvam: a) trabalho irregular de menores de 16 (dezesseis) anos; e b) discriminação, violência e condições inadequadas de trabalho para adolescentes de 16 (dezesseis) a 18 (dezoito) anos, conforme Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)

## **7. TRABALHO ESCRAVO**

A FAMASUL repudia qualquer situação que exponha alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados, castigos, coerção, quer sujeitando-a a condições degradantes de trabalho.

## **8. POLÍTICA DE MEIO AMBIENTE**

Todos os colaboradores devem se comprometer com o uso consciente e sustentável da água, energia, combustíveis fósseis, gestão e reciclagem de resíduos/materiais em geral e demais recursos naturais e materiais disponibilizados, evitando o desperdício no cumprimento das tarefas diárias.

A promoção e o incentivo do desenvolvimento sustentável devem nortear as condutas dos colaboradores e daqueles que se relacionem com a entidade. Deve-se dar preferência à utilização de meios digitais para comunicação e realização de projetos e atividades, primando-se pelo uso racional de recursos.

## **9. COMISSÃO DE ÉTICA E CONDUTA**

A Comissão de Ética e Conduta é composta por três membros titulares e três suplentes, com plena independência, estrutura própria e autoridade necessária à aplicação e fiscalização do cumprimento deste Código e demais normas de integridade da entidade.

As diretrizes para atuação da Comissão de Ética e Conduta constará em Portaria própria da entidade.

## **10. TREINAMENTO E MONITORAMENTO DAS ATIVIDADES**

A FAMASUL promoverá mecanismos para o monitoramento das condutas profissionais dos colaboradores, objetivando-se a rápida constatação de eventuais irregularidades, que deverão ser prontamente remediadas, inclusive, com a aplicação de sanções.

Além disso, a entidade, promoverá treinamento a todos os administradores (alta administração), empregados, terceirizados e estagiários, a fim de promover o conhecimento e amadurecimento da cultura de integridade na FAMASUL.

## **11. CANAL DE COMUNICAÇÃO DE VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA**

### **11.1. DENÚNCIAS**

Todos os colaboradores, pessoas – físicas ou jurídicas – que mantenham relações com a FAMASUL, stakeholders ou interessados poderão encaminhar denúncias de violações a este Código de Conduta através do canal de comunicação disponibilizado pela entidade, ficando assegurados o sigilo das informações e o anonimato do denunciante e das partes envolvidas.

### **11.2. CANAL DE DENÚNCIAS**

A FAMASUL possui canal que possibilita o encaminhamento de comunicação de questões referentes ao seu Programa de Integridade pelos seguintes meios:

- Por meio do sítio eletrônico da FAMASUL;
- Por intermédio de e-mail.

As manifestações também serão recebidas por correio eletrônico, carta e pessoalmente.

### **11.3. OMISSÃO, FALSA COMUNICAÇÃO E RETALIAÇÃO**

A responsabilidade dos colaboradores não se restringe às suas próprias condutas, mas também pela comunicação à Comissão de Ética e Conduta de qualquer violação a este Código, sob pena de aplicação de medidas disciplinares em razão da conduta omissiva.

Serão aplicáveis as medidas disciplinares aqui previstas ao colaborador que apresentar falsa comunicação a respeito do descumprimento deste Código.

No entanto, a comunicação de indícios de irregularidade, desde que de boa-fé, não ensejará ao denunciante qualquer reprimenda, moral ou pecuniária, ainda que não haja confirmação posterior da efetiva ocorrência. Sendo assim, será



garantido ao denunciante de boa-fé o respeito, sigilo e dignidade, e qualquer retaliação será imediatamente combatida e punida.

## 12. MEDIDAS DISCIPLINARES APLICÁVEIS

A inobservância dos deveres ou a prática de quaisquer das infrações previstas neste Código de Conduta, sujeita o colaborador à aplicação de uma das seguintes medidas disciplinares:

- I. Advertência verbal;
- II. Advertência formal;
- III. Suspensão não remunerada por até 30 (trinta) dias;
- IV. Dispensa por justa causa (de acordo com as hipóteses previstas no Artigo 482 da CLT);

Os colaboradores devem estar cientes de que, além deste Código, também lhes são aplicáveis as normas disciplinares previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A fixação das penalidades observará a gravidade da falta cometida, a extensão do dano e o histórico profissional do infrator.

A suspensão não remunerada de até 30 dias e a penalidade disposta no inciso IV devem ser precedidas de Procedimento Administrativo Interno, no qual será apurada a falta grave.

As medidas disciplinares serão aplicadas conforme gradação indicada na **Matriz Para Aplicação De Medidas Disciplinares** da Política de Canal de Denúncias e Processo Administrativo Interno-PAI da FAMASUL. Em caso de conflito com as medidas disciplinares previstas na CLT, prevalecem às daquela norma.

A reincidência resulta em aplicação da medida disciplinar mais gravosa. A gravidade do ato também pode culminar em sanção superior à prevista.

Em se tratando de público externo (terceirizados; fornecedores; parceiros; contratados), a aplicação de eventuais medidas disciplinares observará o disposto no respectivo instrumento de formalização da relação com a FAMASUL (contrato; Termo de Cooperação e etc).



Poderão ser revertidos em benefício da entidade os valores que deixarem de ser pagos nos termos do inciso III, de modo a ressarcir eventuais prejuízos causados e que não forem, total ou parcialmente, reparados pelo infrator.

A aplicação das penalidades previstas neste Código não exclui a responsabilidade administrativa, civil e penal do colaborador pelo ato praticado.

## **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Esse documento não contempla todas as situações de conflitos que possam acontecer, mas tem por objetivo definir princípios básicos estabelecidos nas políticas, normas e procedimentos que nortearão a conduta da entidade.

Este código entrará em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria Executiva da FAMASUL.



## ANEXO I – DECLARAÇÃO DE ACEITE

Eu, \_\_\_\_\_, declaro que tenho conhecimento do Código de Conduta da Federação da Agricultura e Pecuária de Mato Grosso do Sul – FAMASUL, bem como das diretrizes contidas nas políticas, nas normas e nos procedimentos da entidade e que minha conduta será pautada pelos seus preceitos. Comprometo-me a declarar formalmente possíveis desvios ao Código de Conduta ou às políticas, às normas e aos procedimentos da FAMASUL sempre que surgirem para que possam ser adequadamente analisados e tratados pela entidade.

\_\_\_\_\_  
Assinatura

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Data



## ANEXO II – DECLARAÇÃO DE POTENCIAIS CONFLITOS

Eu, \_\_\_\_\_, detalho abaixo meus possíveis conflitos com os preceitos estabelecidos no Código de Conduta da Federação da Agricultura e Pecuária de Mato Grosso do Sul – FAMASUL e/ou com políticas, normas e procedimentos da entidade.

\_\_\_\_\_  
Assinatura

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
Data

### **ANEXO III – TERMO DE RESPONSABILIDADE E SIGILO – POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO**

Cláusula 1ª – Declaro, sob as penas da lei, ter conhecimento da Política de Segurança da Informação, suas regras e procedimentos adotados pela FAMASUL para utilização dos bens de informação, comprometendo-me ao fiel cumprimento e observância das normas a ela inerentes em toda a sua abrangência.

Cláusula 2ª – Reconheço que todos os sistemas existentes na FAMASUL, bem como todas as informações registradas nas bases de dados dos mesmos, são de propriedade exclusiva da FAMASUL, sendo vedada a sua cópia, divulgação e/ou distribuição, sem sua prévia e formal autorização.

Cláusula 3ª – Comprometo-me a manter sigilo absoluto dos sistemas e das informações a mim confiadas ou que venha a ter conhecimento em função da execução de atividades por mim desenvolvidas, para atendimento dos objetivos da FAMASUL.

Cláusula 4ª – Estou ciente de que só posso utilizar, nos recintos e equipamentos da entidade, os softwares fornecidos pela FAMASUL e que é vedada a instalação e uso de programas de computador não licenciados pela entidade e não previamente autorizados pelo setor de informática.

Cláusula 5ª - Estou ciente de que o e-mail corporativo deve ser utilizado para fins exclusivamente profissionais e podem ser monitorados pela entidade a qualquer tempo.

Cláusula 6ª – Estou ciente de que os recursos de tecnologia da informação disponibilizados pela FAMASUL devem ser utilizados exclusivamente para apoiar as atividades de interesse da entidade, sendo vedada a utilização desses meios para serviços que, direta ou indiretamente, não atendam aos objetivos da entidade.

Cláusula 7ª – Estou ciente de que devo utilizar os recursos tecnológicos (equipamentos, programas e sistemas) e as informações que tiver acesso somente para desempenho das minhas atividades profissionais na entidade, sendo vedado o seu uso para outros fins.

---

Assinatura

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_  
Data