



CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUTA E INTEGRIDADE

TINDIN EDUCAÇÃO LTDA

Maringá, Paraná.

Agosto de 2022.

RESUMO

O presente Código de Ética, Conduta e Integridade foi desenvolvido pelo escritório C2R Advocacia, assessoria jurídica especializada da TINDIN. O presente documento tem por objetivo demonstrar as medidas adotadas para garantir as medidas orientativas de Compliance a Governança em relação aos processos, cultura e valores da Empresa.

Qualificação: **TINDIN EDUCAÇÃO LTDA**, pessoa jurídica de direito privado inscrita sob o CNPJ sob o n.º 30.853.245/0001-22, com sede na Av. Mandacaru, n. 2764, sala 3, Jardim Brasil, Maringá/PR, CEP 87.083-253.

Quem somos: A **TINDIN EDUCAÇÃO LTDA** é uma EDTECH, startup que atua na intersecção entre educação e tecnologia, com soluções educacionais para editoras, grupos educacionais, escolas, famílias, edtechs e desenvolvedores. O principal produto da TINDIN consiste em uma plataforma educacional gamificada que utiliza a simulação como metodologia ativa de ensino-aprendizagem. Através de avatares personalizados, os alunos se movimentam por ambientes virtuais [single ou multi player]. Além de potencializar o ensino através da simulação, o Ambiente Virtual de Aprendizagem da Tindin permite que o aluno assuma um papel ativo na relação com as novas tecnologias e no processo de construção do conhecimento.

Tendo em vista a crescente necessidade de investimentos em infraestrutura, a TINDIN investiu no desenvolvimento de softwares qualificados. Seu corpo técnico, com diferentes formações, possibilita a atuação da TINDIN em fornecer Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA/LMS) na modalidade software como serviço (SaaS), incluindo, mas não restrito, a educação financeira, objetivando ajudar pais e escolas a ensinar suas crianças, adolescentes e jovens. Cada uma das áreas educacionais, com suas especificidades, exige conhecimentos específicos, atribuindo complexidade ao projeto e demandando um trabalho especializado.

Da mesma forma que a TINDIN preza pela qualidade, profissionalismo e respeito ao atendimento externo, isto é, dos serviços prestados aos clientes, a organização também replica seus valores internamente, com altos padrões de cultura, através de boas práticas éticas, de conduta e integridade, resguardadas na presente política.

SUMÁRIO

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO E PALAVRA DA PRESIDÊNCIA.....	4
2.	ABRANGÊNCIA: OBJETIVO DO PRESENTE CÓDIGO.....	5
2.1	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	5
2.1.1	Relação no ambiente de trabalho.....	5
2.1.2	Responsabilidade das Lideranças.....	6
2.1.3	Responsabilidades de fora da Empresa.....	7
2.1.4	Relação com parceiros, fornecedores e terceiros.....	8
2.2	RELAÇÃO COM SINDICATOS E AS ENTIDADES DE CLASSE.....	9
2.3	RELAÇÃO COM A ESFERA PÚBLICA E O COMBATE À CORRUPÇÃO.....	9
2.4	CONFLITOS DE INTERESSE.....	11
2.5	COMITÊ DE ÉTICA, CONDUTA E DE INTEGRIDADE.....	12
2.6	DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE.....	14
3.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	15

1. INTRODUÇÃO E PALAVRA DA PRESIDÊNCIA

O objetivo do presente Código de Ética, Conduta e Integridade é demonstrar as medidas adotadas pela TINDIN, trazendo as principais orientações a respeito do tema, a fim de garantir a construção de confiança com todos os colaboradores, parceiros, clientes, entes governamentais e a comunidade.

O presente Código é pensado e estruturado pela Presidência em conjunto com a assessoria de Ética, Conduta e Integridade da empresa – C2R ADVOCACIA –, os quais estão inteiramente comprometidos com a efetiva implementação e eficácia das normas de conduta aqui idealizadas.

Este Código contempla as principais orientações éticas e morais que devem conduzir as relações internas, negociais e governamentais da empresa. Ele é aplicável a todos os empregados e demais colaboradores e prestadores de serviço.

PROPÓSITO: Educar todo indivíduo ao longo da vida.

VALORES:

- Inovação
- Eficiência
- Engajamento
- Excelência

MISSÃO: Democratizar o acesso à educação de qualidade.

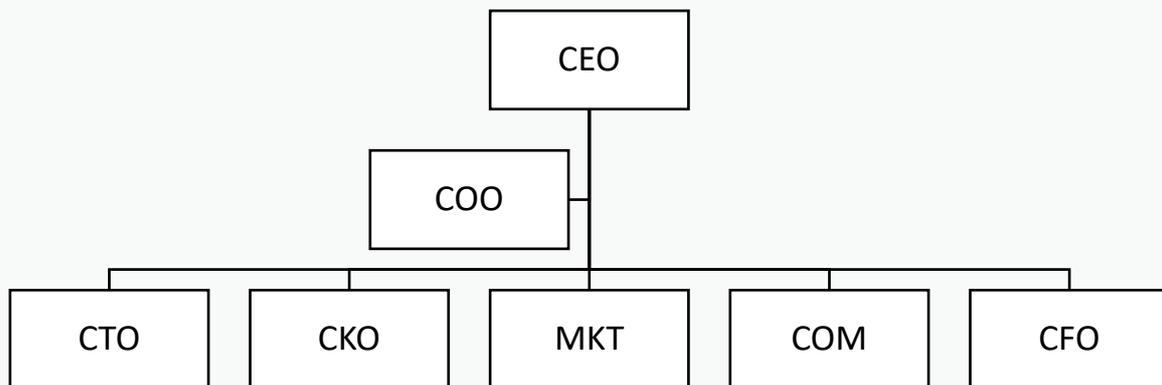
2. ABRANGÊNCIA: OBJETIVO DO PRESENTE CÓDIGO

As disposições deste Código devem ser observadas e cumpridas por todos aqueles que integram a empresa (sócios, gestores, executivos, e demais empregados), bem como fornecedores e prestadores de serviço em geral.

Todos os destinatários acima devem utilizar as disposições previstas neste Código como referencial ético e de conduta, a ser observado no seu relacionamento com a empresa e na condução de suas atividades, em qualquer localidade que atue.

2.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A empresa organiza sua gestão interna com divisão de tarefas e especificação de setores, conforme organograma disponibilizado.



2.1.1 Relação no ambiente de trabalho

O convívio de todos aqueles que devem seguir este Código de Ética, Conduta e Integridade deve ser baseado no respeito, na transparência e no espírito de equipe, sendo dever e compromisso de todos os que compõem a empresa:

- Combater qualquer tipo de intimidação que possa ser caracterizada como assédio sexual ou moral, este último entendido como o ato de constranger ou desqualificar pessoas e/ou sua reputação por meio de palavras, gestos ou atitudes, em função do vínculo hierárquico;
- Preservar a integridade do cargo, sem usar a função ou as informações sobre as atividades desenvolvidas para influenciar decisões que venham a favorecer interesses particulares ou de terceiros;
- Respeitar a propriedade intelectual, reconhecendo o valor e a autoria de projetos, ideias, propostas e iniciativas, tanto de colegas quanto de terceiros;
- Manter a confidencialidade sobre trabalhos realizados dentro da empresa, em suas filiais ou coligadas, dentro ou fora do ambiente de trabalho;
- Preservar a utilização dos meios de comunicação internos para assuntos pertinentes ao trabalho e de forma construtiva;
- Promover a utilização de forma responsável e adequada dos materiais de trabalho, zelando pela integridade e segurança de equipamentos fornecidos pela organização para a realização do trabalho, devolvendo-os imediatamente após a utilização e evitando seu uso para fins particulares;
- Proibir a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da empresa, salvo mediante autorização expressa;

- Promover um ambiente de trabalho harmônico, evitando a prática de atos que impliquem em perturbação, poluição sonora ou que prejudiquem o andamento das atividades dos demais colaboradores;
- Zelar pela proteção dos direitos humanos, respeitando a liberdade individual e o tratamento com dignidade a todas as pessoas, sem distinção de raça, cor, etnia, sexo, idioma, convicção religiosa ou política, condição social ou qualquer outra situação; e,
- Zelar e contribuir para o cumprimento deste Código de Ética, Conduta e Integridade e, sempre que necessário, informar e encaminhar dúvidas e questões sobre este Código ao Comitê de Ética, Conduta e Integridade da organização.

2.1.2 Responsabilidade das lideranças

Os cargos de liderança e da Alta Direção da empresa devem refletir os valores e princípios de integridade e conduta da TINDIN, com total comprometimento na adoção de boas práticas de governança corporativa e na utilização dos mais altos padrões de conduta ética. Para tanto, os membros da Alta Direção da empresa deverão atender aos seguintes critérios:

- Apresentar comportamento ético e boa reputação, demonstrando conduta alinhada com os valores e princípios da empresa ao longo de sua atuação profissional;
- Comprovar o não envolvimento em atos de corrupção ou condutas lesivas anteriores;
- Demonstrar apoio e comprometimento com as políticas de integridade e conduta corporativa da empresa, bem como atuar ativamente na prevenção e combate à corrupção e demais atos lesivos.

A empresa exigirá que os seus gestores sejam exemplos de conduta íntegra e correta para os demais empregados, clientes e parceiros de negócios. Por isso, os ocupantes de cargos de gestão ou direção em geral devem:

- Contribuir para que as relações no ambiente de trabalho sejam sempre baseadas no respeito, na cortesia, na transparência e no espírito de equipe;
- Reconhecer e valorizar o mérito dos funcionários;
- Fornecer feedbacks claros, construtivos e objetivos sempre que necessário, com o intuito de orientar e contribuir para o aperfeiçoamento da sua equipe;
- Propiciar igualdade de acesso às oportunidades de crescimento profissional e possibilitar a participação dos colaboradores em seleções/oportunidades internas, segundo as características, competências e contribuições de cada um;
- Abster-se de tomar decisões que afetem a carreira profissional de funcionários baseados apenas no relacionamento pessoal;

- Abster-se de usar o cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a colaboradores;
- Divulgar, promover e garantir que este Código seja compreendido e adotado por todos os colaboradores; e,
- Reportar condutas inadequadas e incompatíveis com os princípios veiculados neste Código, bem como aplicar aos colaboradores infratores as penalidades recomendadas pelo Comitê de Ética, Conduta e Integridade.

É vedada a escolha de profissionais que tenham sido condenados por atos de fraude, improbidade ou corrupção para cargos da Alta Direção da empresa.

2.1.3 Responsabilidade fora da empresa

Todos aqueles que, investidos da qualidade de empregados ou representantes da empresa, que venham a ser convidados por tal motivo para colaborar com veículos de comunicação, dar entrevistas, proferir palestras e participar de eventos, debates, seminários ou cursos fora da empresa, devem obter prévia e expressa autorização da Gerência Administrativo/Financeiro, seguindo os parâmetros de conduta expressos no presente Código.

A empresa preza pela privacidade de seus colaboradores, preservando sua intimidade e vida pessoal, contudo, atos que contrariem as regras comportamentais e que comprometam a reputação e credibilidade da organização poderão ser apurados internamente.

2.1.4 Relação com parceiros, fornecedores e terceiros

Compreendem-se entre os parceiros de negócios todas as pessoas físicas e jurídicas que possuam relação comercial com a empresa. No relacionamento mantido com os parceiros, assim como no relacionamento mantido com demais fornecedores, prestadores de serviços e terceiros, a postura da empresa pauta-se por:

- Cumprir e honrar os acordos e contratos firmados, estabelecendo regras transparentes e objetivas;
- Não realizar negócios com organizações não legalizadas, que se dediquem a atividades ilegítimas ou cujos recursos venham de fontes ilícitas, utilizem trabalho infantil, escravo ou análogo à escravidão ou que promovam degradação do meio ambiente, incluídas a fauna e a flora;

- Basear a seleção e a decisão de compra de produtos e serviços exclusivamente em critérios técnicos e profissionais, por meio de processos pré-determinados;
- Manter uma comunicação clara e transparente durante todo o processo, sem criar expectativas que a empresa não possa cumprir;
- Recusar expressamente o oferecimento de favores, brindes e presentes, com exceção de brindes promocionais, como agendas, canetas, bonés, chaveiros, blocos de nota e outros do gênero, que possuam a logomarca da organização cedente e caso fique expressamente assegurado não haver qualquer comprometimento do juízo de avaliação, bem como não configure qualquer entendimento de que a empresa ficará obrigada a fazer ou deixar de fazer algo em retribuição ao bem recebido;
- Incentivar organizações parceiras da empresa a compartilhar os mesmos valores e princípios éticos adotados neste Código.

Todos os fornecedores, prestadores de serviços e terceiros que mantenham relações comerciais com a TINDIN deverão concordar com os termos deste Código, mediante assinatura de declaração de ciência e concordância com o mesmo.

Aqueles que não possuem programa de integridade próprio deverão adotar o Programa de Integridade da TINDIN como seu.

A seleção de fornecedores, prestadores de serviços e terceiros está sujeita às regras de integridade e conduta corporativa da TINDIN, em especial, caso haja, à Política de Contratação e Supervisão de Terceiros.

2.2 RELAÇÃO COM SINDICATOS E AS ENTIDADES DE CLASSE

No relacionamento com as diversas categorias profissionais e com entidades representantes de classes, é dever do empregado:

- Priorizar a via da negociação na resolução de conflitos de interesse, considerando-se, sempre, atitudes de cortesia e de respeito;
- Defender, de forma legítima, os interesses da organização e do segmento ao qual ela pertence; e,
- Conduzir negociações e diálogos de qualquer natureza somente por meio das pessoas formalmente autorizadas para tanto.

2.3 RELAÇÃO COM A ESFERA PÚBLICA E O COMBATE À CORRUPÇÃO

A TINDIN não admite e não compactua com nenhum tipo de corrupção, sendo dever expresso dos empregados e colaboradores zelar e contribuir para que o posicionamento manifestado pela empresa, em estrita conformidade com a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), seja preservado, praticado, estimulado e divulgado dentro da empresa. Desta forma, é dever de todos os colaboradores:

- Zelar pelo cumprimento das políticas, normas e controles de prevenção e combate a atos de corrupção ou ilícitos de qualquer natureza, em estrito cumprimento às leis aplicáveis e em conformidade com as melhores práticas;
- Pautar o relacionamento com agentes públicos pela estrita observância dos padrões éticos e de conduta dispostos neste código;
- Atender representantes dos órgãos públicos de maneira cortês e profissional, fornecendo as informações e documentos solicitados, desde que devidamente autorizados pelo departamento competente e observando as exigências legais cabíveis;
- Zelar para que colaboradores, representantes, agentes ou mandatários não utilizem de qualquer meio ilegal ou antiético nos relacionamentos com agentes públicos, parceiros, concorrentes ou terceiros em geral;
- Tratar com imparcialidade e equidade todos os partidos políticos e seus representantes;
- Abster-se de utilizar cargos, equipamentos, serviços e recursos do ambiente de trabalho para apoiar partidos políticos e/ou seus candidatos; e
- No exercício do direito, garantido pela empresa ao empregado e colaborador, de ter engajamento político e participar de eventos e movimentos políticos, sociais e culturais, agir sempre de forma que suas atitudes não prejudiquem a atividade profissional ou tenham com ela conflito de interesses.

Com o intuito de preservar a integridade e a conformidade da empresa a todas as normas de combate à corrupção, em especial àquelas contidas na Lei Anticorrupção, é expressamente vedado à organização e aos seus empregados:

- A oferta de pagamento ou qualquer outro benefício pessoal direto ou indireto a uma autoridade ou servidor da administração pública, seja esta Municipal, Estadual ou Federal, em troca de vantagens para si ou para a organização;
- Utilizar-se de meios ilícitos para a obtenção de informações privilegiadas de mercado, relevantes para o desenvolvimento de seu negócio; e,
- Utilizar-se de práticas que possam implicar sobrepreços ou superfaturamento em contratos, com intuito de obter vantagem pessoal ou para a organização.

Todas as interações e comunicações de representantes da empresa com agentes e órgãos públicos são pautadas na transparência, na clareza e na integridade profissional, e serão sempre formalizadas e registradas pelos interlocutores.

A TINDIN adota uma cultura de prevenção de conflitos de interesses nas relações com a Administração Pública, razão pela qual relações de amizade íntima ou parentesco entre colaboradores da TINDIN e agentes públicos devem ser reportadas para o Comitê de Ética, Conduta e de Integridade, para análise de eventual conflito de interesses.

2.4 CONFLITOS DE INTERESSE

É dever dos empregados e colaboradores evitar situações, ações e atitudes que possam caracterizar ou sugerir conflito entre os interesses pessoais e o desempenho profissional. Para tanto, é dever:

- Abster-se de usar a função exercida na empresa para obter privilégios ou benefícios pessoais;
- Evitar que cônjuges, companheiro ou namorados estejam na esfera de influência ou de atuação de cada qual, ou ainda em posições que possam comprometer a relação hierárquica ou funções conflitantes;
- Não aceitar descontos em compras particulares de bens e serviços em razão da atividade profissional, a não ser promoções corporativas firmadas com a organização;
- Não possuir vínculo societário, próprio ou por intermédio de cônjuges ou familiares, com fornecedores ou concorrentes da empresa, especialmente quando o cargo ocupado lhe confira poder de influência em transações ou lhe permita o acesso a informações privilegiadas;
- Não utilizar bens da empresa, como telefones, aparelhos diversos, materiais ou informações para trabalhos estranhos às atividades desenvolvidas junto a empresa;
- Não praticar atividades profissionais conflitantes com aquelas desenvolvidas junto à empresa, nem utilizar o horário de trabalho destinado à organização para o exercício de outra prática profissional, ainda que não conflitante.

É vedada a contratação e/ou o exercício de atribuições funcionais, na mesma unidade da Empresa, de colaboradores que tenham parentesco entre si, ressalvados os casos em que haja expressa autorização da Presidência ou do Comitê, bem como casos já existentes na data de publicação deste Código.

É vedado a qualquer colaborador a candidatura a cargos e/ou o exercício de funções em qualquer órgão representativo, configurando, pois, o conflito de interesses.

2.5 COMITÊ DE ÉTICA, CONDUTA E DE INTEGRIDADE

O Comitê de Ética, Conduta e de Integridade é um órgão independente, imparcial e de caráter permanente, com a missão precípua de zelar pelo cumprimento e aplicação das disposições do presente Código.

O Comitê será composto por 3 (três) membros indicados pela Presidência, com mandato de dois anos, renovável por igual período, conforme disposições do Regimento Interno do referido Comitê.

O Comitê de Ética, Conduta e de Integridade é o órgão responsável por gerir e monitorar o cumprimento do presente Código, estando entre suas principais atribuições:

- Promover o treinamento, a conscientização, a disseminação e a aplicação das regras de conduta, ética e integridade entre os colaboradores da empresa, zelando pela observância dos princípios éticos consolidados no Código de Ética, Conduta e Integridade da TINDIN e fiscalizando o seu cumprimento;
- Sanar as dúvidas relacionadas ao Código de Ética, Conduta e Integridade, bem como eventuais dúvidas relacionadas à integridade e à conduta ética a ser adotada em face das situações que surgem no dia a dia dos colaboradores e terceiros que atuam em nome da TINDIN;
- Participar do planejamento, da elaboração ou da contratação de treinamentos na área de integridade, sejam eles relacionados ao Código de Ética, Conduta e Integridade ou a políticas internas e temáticas específicas;
- Apoiar os gestores na interpretação e encaminhamento de soluções para situações que se configurem como violações ao Código de Ética, Conduta e Integridade;
- Promover a implantação e manutenção de canais de denúncia disponíveis aos públicos interno e externo, zelando pelo sigilo e preservação do anonimato, quando for o caso;
- Assegurar o recebimento e a avaliação das denúncias de descumprimento do Código encaminhadas por meio dos canais oficiais de denúncia e providenciar, quando necessário, as diligências cabíveis;
- Receber denúncias a respeito de violações ao Código de Ética, Conduta e Integridade, violações de direitos, atos ilegais e de corrupção, bem como de qualquer ato de improbidade administrativa praticado por qualquer colaborador ou terceiro, vinculado direta ou indiretamente à atuação da empresa, promovendo as diligências necessárias à apuração de sua veracidade;

- Garantir o anonimato das denúncias que chegarem sob essa condição por meio do Canal de Denúncias da empresa;
- Recomendar à Presidência, conforme o caso, a aplicação das penalidades cabíveis em decorrência de infrações às regras dispostas no Código de Ética, Conduta e Integridade;
- Analisar qualquer situação fora dos padrões morais e éticos eventualmente não previstas no Código de Ética, Conduta e Integridade;
- Conduzir, por si ou por suas comissões, investigações que vierem a ser realizadas em qualquer das instituições da empresa, visando a apuração de eventuais ilícitos praticados em violação às disposições do Código de Ética, Conduta e Integridade;
- Havendo necessidade, reportar os ilícitos apurados à Autoridades Governamentais competentes;
- Cooperar e apoiar auditorias interna e externa, disponibilizando informações necessárias, no tempo acordado;
- Monitorar resoluções de planos de ação originados de auditorias realizadas;
- Participar da rotina de diligências para verificar os potenciais riscos de integridade na relação com parceiros de negócios, bem como participar das diligências para contratação e supervisão de terceiros;
- Reportar direta e periodicamente à Presidência os assuntos relacionados à consecução e desenvolvimento das atividades de sua competência;
- Revisar e refazer periodicamente, no intervalo de 24 meses, a análise dos riscos de conduta aos quais a TINDIN está exposta e, se necessário, propor atualizações ao Código de Ética, Conduta e Integridade, ao Regimento e às demais políticas que compõem o Programa de Integridade.

O Comitê é o órgão responsável pela gestão, monitoramento e aperfeiçoamento constante do Programa de Integridade e do Código de Ética, Conduta e Integridade da empresa e também atuará para fins consultivos, com independência e autonomia, emanando recomendações, orientações e sugestões, devendo sempre reportar-se à Presidência. Seu funcionamento e atribuições estão detalhados no Regimento Interno previamente aprovado pela Presidência da empresa.

A empresa disponibiliza aos seus públicos interno e externo, de forma acessível e permanente, o Canal de Denúncias, por meio do qual receberá denúncias devidamente fundamentadas e/ou documentadas, relativas à prática de quaisquer atos lesivos previstos pela Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), bem como outras violações ou suspeitas de violação deste Código, tratando-as com confidencialidade e diligência e garantindo o seu imediato encaminhamento ao Comitê.

Qualquer ato de violação aos dispositivos deste Código ou às normas e políticas internas da empresa será apreciado e avaliado pelo Comitê de Ética, Conduta e de Integridade, que poderá recomendar a aplicação de qualquer das seguintes penalidades:

- advertência verbal;
- advertência escrita;
- suspensão, por até 30 (trinta) dias;
- demissão com ou sem justa causa ou rescisão contratual.

Apurada a infração e recomendada a sanção pelo Comitê de Ética, Conduta e de Integridade, a respectiva penalidade será aplicada pela Presidência ou pelo gestor imediato.

2.6 COMITÊ DE ÉTICA, CONDUTA E DE INTEGRIDADE

A partir da implantação deste Código, todos os seus destinatários tomarão conhecimento de seu objeto e terão o dever de cumpri-lo e difundi-lo integralmente, denunciando adequadamente eventuais violações das quais tenham conhecimento.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A manutenção de uma cultura ética que respeite os princípios de integridade é um assunto sério que merece total reconhecimento e colaboração por parte das instituições públicas e privadas, ao passo que, com a evolução cada vez maior das relações, é preciso que sejam adotadas posturas de respeito e proteção às garantias organizacionais.

A TINDIN, protagonista no mercado no quesito respeito às boas práticas de Compliance e Governança, realizou um projeto integral e minucioso a respeito do tratamento de dados pessoais, conduta, ética e integridade.

A empresa não poupou esforços e dedicação de todo seu corpo colaborativo – que aqui se faz um reconhecimento e agradecimento pelo engajamento gerado – para aderir às mais profundas práticas de Compliance e Governança. Tanto é que contratou a consultoria especializada de um escritório de advocacia (C2R Advocacia) para coordenar as atividades de implementação.

Tudo isso para se criar uma adaptação sustentável nos processos da organização e uma cultura que esteja diretamente vinculada à forma como a empresa lida com as normas e com valores éticos.

Por fim, o presente Código de Ética, Conduta e Integridade e as políticas específicas entram em vigor na data de sua publicação no site da empresa, devendo ser revisados a cada 24 meses, ou em prazo inferior sempre que se entender necessário.

Maringá/PR, 25 de agosto de 2022.