

PO-STM-GOV-002-01	POLÍTICA	
Página 1 de 7	Conflito de Interesses	

1. OBJETIVO

1.1 A presente Política tem o objetivo de estabelecer diretrizes e orientar na identificação, declaração e resolução de situações que possam apresentar conflitos de interesse reais, potenciais ou aparentes.

1.2 As disposições desta Política estão de acordo com o Código de Conduta Ética do Sistema FIEPE devendo ser interpretadas em conjunto, visto que complementam e aprofundam seu conteúdo quanto a este tema.

2. ABRANGÊNCIA

2.1 Esta Política aplica-se a todos que atuam nas entidades do Sistema FIEPE: dirigentes, gestores, colaboradores (com ou sem vínculo empregatício), trainees, estagiários, jovens aprendizes, e ainda aqueles que exerçam atividades em colaboração, exercendo ou não atividade de gestão.

3. CONCEITOS

3.1 Alta Gestão: compreende os cargos de Presidências da FIEPE e do CIEPE, Diretoria Regional do SENAI, Diretoria Executiva da FIEPE, Superintendências da FIEPE, do IEL e do SESI.

3.2 Agente Público: quem exerce função pública, de forma temporária ou permanente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública. Equipara-se a agente público quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada para a execução de atividade típica da Administração Pública.

3.3 Código de Conduta Ética: documento que em conjunto com as Políticas, Diretrizes e demais normas internas das entidades do Sistema FIEPE orienta a conduta esperada de seus profissionais no desempenho de suas funções.

3.4 Conflito de interesses: situação gerada quando os interesses pessoais dos colaboradores são contrários aos interesses das entidades do Sistema FIEPE, que podem comprometer de forma imprópria o desempenho das funções, atividades ou resultados. Um conflito de interesse pode ser considerado real, potencial ou aparente:

- a) Real:** uma situação em que existe, de fato, um claro conflito de interesse.
- b) Potencial:** uma situação que pode evoluir e se tornar um conflito de interesse real.
- c) Aparente:** uma situação em que se pode razoavelmente concluir que uma pessoa não agiu com integridade no cumprimento de sua obrigação de agir no interesse das entidades.

3.5 Conselho: refere-se aos Conselhos Regionais e de Representantes, assim como as Assembleias Gerais, conforme denominação usada em cada Entidade.



PO-STM-GOV-002-01	POLÍTICA	
Página 2 de 7	Conflito de Interesses	

3.6 Corrupção: efeito ou ato de corromper alguém ou algo, com a finalidade de obter vantagens em relação aos outros, por meios considerados ilegais ou ilícitos. Pode ser pública (quando envolve um agente público) ou privada (quando não envolve agente público).

3.7 Dirigentes: Conselheiros, Diretores, Presidente e Superintendentes.

3.8 Familiares/parentes: relação de pessoas ligadas entre si, quer por vínculo de sangue (consanguinidade), quer pelo casamento (união civil) ou pela união estável (afinidade):

- a) **Parente consanguíneo (ou natural) até 3º grau:** são considerados em linha reta (pai, mãe, avós, bisavós, filhos, netos e bisnetos) e colateral (irmãos, tios e sobrinhos).
- b) **Parente por afinidade (ou parentesco civil) até 3º grau:** parentes exclusivamente do cônjuge ou companheiro equivalente aos parentes consanguíneos, podendo ser em linha reta (enteados, genros, noras, e sogros, inclusive madrasta e padrasto, avós e bisavós do cônjuge, netos e bisnetos do cônjuge) e linha colateral (cunhados, tios e sobrinhos do cônjuge).

3.9 Informação privilegiada: a que diz respeito a assuntos sigilosos ou aquela relevante ao processo de decisão que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público, tendo chegado ao colaborador em virtude do trabalho que realiza ou do cargo que ocupa.

3.10 Pessoa Exposta Politicamente (PEP): Conforme a Circular Banco Central Nº 3.654/2013, são assim considerados os agentes públicos que desempenham ou tenham desempenhado, nos últimos cinco anos, no Brasil ou em países, territórios e dependências estrangeiras, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares e outras pessoas de relacionamento próximo. São considerados familiares os parentes, na linha direta, até o primeiro grau, o cônjuge, o companheiro (a), o filho (a) e o enteado (a).

4. DIRETRIZES

4.1 Diretrizes Gerais

Para fins desta Política, e em consonância com o Código de Conduta Ética do Sistema FIEPE, destaca-se como “conflito de interesses” especialmente as situações gerais abaixo, mas sem limitar-se a:

- a) Usar do cargo que ocupa nas entidades do Sistema FIEPE para apropriar-se de abatimentos, descontos, empréstimos, favores, gratificações, oportunidades ou qualquer outro tipo de vantagem em benefício pessoal, de parentes ou de terceiros, que não faria uso se não estivesse usando tal posição para este fim.
- b) Obter qualquer tipo de vantagem financeira indevida e pessoal, direta ou indireta, de fornecedores, parceiros, prestadores de serviço, entidades ou



PO-STM-GOV-002-01	POLÍTICA	
Página 3 de 7	Conflito de Interesses	

instituições que mantenham ou queiram manter relacionamento com as entidades do Sistema FIEPE.

- c) Fazer uso indevido de informações privilegiadas, recursos financeiros ou materiais e oportunidades de negócio para ganhos pessoais ou terceiros ou ainda para fins contrários aos interesses das entidades do Sistema FIEPE, ou que as prejudiquem de qualquer forma.
- d) Em caso de dúvida sobre uma situação de suposto Conflito de Interesse (direto ou indireto por meio de uma pessoa vinculada) deverá ser feita consulta à Unidade Corporativa de Governança (UCG). Do mesmo modo, a pessoa que se encontra na situação de conflito, deverá abster-se de realizar qualquer atuação em relação ao caso, inclusive, de acessar informação confidencial que o afete, até que a UCG responda a sua consulta.
- e) Para efeito de Controle Interno, a UCG manterá registro atualizado dos Conflitos de Interesse comunicados. Estes registros deverão ter o nível de detalhe suficiente para consulta, rastreabilidade, análise e compreensão, a qualquer tempo, quanto à abrangência da situação.
- f) É dever das pessoas envolvidas em supostos conflitos de interesses atualizar à UCG, sobre quaisquer mudanças nas situações em questão.

4.2 Declaração de Conflito de Interesses

4.2.1 É obrigatório o preenchimento da Declaração do Conflito de Interesses por parte do candidato a processo seletivo, no momento da inscrição à vaga. As Declarações serão analisadas pelas áreas competentes, e em caso de conflito de interesse potencial, real ou aparente, serão tomadas as medidas cabíveis, podendo até ser recomendada a não continuidade da participação do candidato no processo seletivo.

4.2.2 É obrigatório o preenchimento da Declaração do Conflito de Interesses por todos os profissionais que atuam nas entidades do Sistema FIEPE, nas seguintes situações:

- a. quando passa a exercer uma nova função em quaisquer das entidades do Sistema FIEPE;
- b. quando lhe é solicitado por quaisquer motivos;
- c. quando suas relações e vínculos forem alterados, gerando ou modificando situações de possíveis conflitos de interesses.

4.2.3 Ao ser declarada ou identificada uma situação de conflito de interesse, todo o profissional que atua nas entidades do Sistema FIEPE deve:

- a. abster-se de participar de qualquer debate, discussão, negociação e decisão relacionada com assunto do conflito;



PO-STM-GOV-002-01	POLÍTICA	
Página 4 de 7	Conflito de Interesses	

- b. abster-se de acessar informação confidencial que afete esse conflito;
- c. abster-se de influenciar outras pessoas, direta ou indiretamente, nas discussões ou decisões associadas com o conflito;
- d. abster-se de participar de gerenciamento ou administração de qualquer contrato, transação, projeto, relacionamento ou outra atividade relacionada ao conflito.

4.3 Conflito de interesses em compras, doações, negociações, parcerias e patrocínios

4.3.1 Em todas as contratações, os empregados em qualquer nível hierárquico das entidades do Sistema FIEPE que possuam situações, ainda que potenciais, de conflitos de interesses devem se abster de participar do processo de negociação, contratação, aprovação ou gestão de fornecedores/prestadores de serviço. Considera-se que há um potencial conflito de interesses nas seguintes situações:

- a. Quando há parentesco até o 3º grau, consanguíneo ou por afinidade, entre o empregado em quaisquer níveis hierárquicos das entidades do Sistema FIEPE e um representante do fornecedor ou prestador de serviço;
- b. Quando o empregado em qualquer nível hierárquico de uma das entidades do Sistema FIEPE ou pessoa com quem tem parentesco até o 3º grau, consanguíneo ou afim, fizer parte de sociedade com fornecedor, prestador de serviço, parceiro ou representante que se relacione com quaisquer das entidades do Sistema FIEPE.
- c. Quando qualquer outro evento não relacionado acima puder vir a afetar a capacidade de julgamento ou independência do empregado em qualquer nível hierárquico pertencente a entidade do Sistema FIEPE.

4.3.2 Todo profissional que atuar nas entidades do Sistema FIEPE, em situações, ainda que potenciais, de conflitos de interesses, deve se abster de participar de quaisquer negociações, aprovações ou gestão relacionada à realização de investimentos, patrocínios e parcerias.

4.4 Conflito de interesses no relacionamento entre empregados

4.4.1 É permitida a relação de parentesco entre empregados que atuam nas entidades do Sistema FIEPE, desde que não haja qualquer nível de subordinação hierárquica, influência e gestão entre os envolvidos, ou que não pertençam à mesma cadeia processual (processos adjacentes e/ou complementares entre si), a exemplo das áreas Contábil e Financeiro, Suprimentos e Almoxarifado, Licitação e Suprimentos, etc.



PO-STM-GOV-002-01	POLÍTICA	
Página 5 de 7	Conflito de Interesses	

4.4.2 Não é permitido que um empregado com relação de parentesco participe de processos de seleção, contratação, promoção e nem execute suas atividades sob liderança de membros da mesma família.

4.4.3 Cabe aos gestores estarem atentos a possíveis casos de conflito de interesses nas relações entre empregados sob sua gestão, e reportá-los à Unidade Corporativa de Governança para monitoramento.

4.5 Conflito de interesses em indicação de empregados

4.5.1 Os empregados em quaisquer níveis hierárquicos das entidades do Sistema FIEPE podem indicar pessoas de seu ciclo de relacionamento, incluindo aquelas com quem tenham parentesco, para processos de seleção e contratação, sendo claros quanto ao seu relacionamento com a pessoa indicada, assumindo posição isenta no processo.

4.5.2 Para os processos seletivos, o candidato deve declarar a existência de conflitos de interesse, no ato de candidatura, que especifique se possui vínculo de parentesco ou de relacionamento com algum dirigente, gestor ou empregado de uma das entidades. A Declaração será disponibilizada pela Unidade Compartilhada de Gestão de Pessoas, durante o processo de Recrutamento e Seleção.

4.6 Conflito de interesses em atividades externas

4.6.1 Os dirigentes, gestores e empregados das entidades do Sistema FIEPE podem desempenhar outras atividades externas, remuneradas ou não, fora do horário de trabalho e das instalações das entidades, desde que essas atividades não conflitem com os negócios e interesses do Sistema FIEPE e não prejudiquem o desempenho de suas funções e atividades.

4.7 Conflito de interesses com agentes públicos externos às entidades

4.7.1 Todos os profissionais que atuam nas entidades do Sistema FIEPE que tenham parentesco ou vínculo pessoal com agentes públicos pertencentes a órgãos externos, que possuam poder decisório no âmbito de negócios das referidas entidades, devem declarar essa relação.

4.8 Conflito de interesses na Alta Gestão e nos Conselhos

4.8.1 É dever dos membros da Alta Gestão e dos Conselhos agir em prol dos interesses das entidades do Sistema FIEPE e zelar para que não ocorram situações que configurem Conflitos de Interesse.

4.8.2 O membro da Alta Gestão e dos Conselhos que, em determinada deliberação, por qualquer motivo, tiver interesse particular ou conflitante com o da Entidade da qual



PO-STM-GOV-002-01	POLÍTICA	
Página 6 de 7	Conflito de Interesses	

faz parte, deverá comunicar imediatamente o fato e abster-se de participar das discussões e definições, assim como, de acessar informação confidencial sobre esse conflito. A abstenção deve ser registrada.

4.9 Ouvidoria

4.9.1 É essencial que todos os profissionais que atuam nas entidades do Sistema FIEPE relatem imediatamente quaisquer atos ou suspeitas de situações que violem esta Política, ou quaisquer outros normativos vinculados.

4.9.2 Fica estabelecida a Ouvidoria do Sistema FIEPE como forma de recebimento de denúncias que envolvam conflito de interesses.

4.9.3 A Ouvidoria garante a confidencialidade e a segurança para o denunciante, visto que é um meio seguro para reporte das violações de conduta, e mantém o sigilo das informações do denunciante.

4.9.4 Todos os relatos recebidos serão apurados e encaminhados internamente conforme a pertinência. Diante disso, é fundamental agir com responsabilidade ao efetuar relatos, embasando-os com evidências, sempre que possível.

4.9.5 Não será permitida ou tolerada qualquer forma de retaliação contra as pessoas que porventura realizem denúncias.

4.10 Apurações e Sanções

4.10.1 Todos os casos de suspeitas de violação de conduta serão apurados imediatamente e de forma apropriada, conforme procedimento de apuração do Sistema FIEPE.

4.10.2 Se, na conclusão da apuração, for verificado que ocorreu desvio de conduta ética, conforme diretrizes internas, serão tomadas medidas corretivas imediatas e exemplares, sempre de acordo com as circunstâncias, a gravidade, a lei aplicável e a Política de Consequências do Sistema FIEPE, incluindo, por exemplo, a possível rescisão do contrato de trabalho (demissão com ou sem justa causa), ou abertura de processo administrativo, judicial criminal, dentre outros.

5. RESPONSABILIDADES

5.1. Todos os profissionais que atuam nas entidades do Sistema FIEPE:

- a. harmonizar sua conduta com o Código de Conduta Ética e com esta Política;
- b. relatar quaisquer suspeitas de conflito de interesse ou violação de conduta ética, colaborando para a melhoria contínua das entidades do Sistema FIEPE.

5.2. Dirigentes e gestores do Sistema FIEPE:



PO-STM-GOV-002-01	POLÍTICA	
Página 7 de 7	Conflito de Interesses	

- c. estimular a participação de suas equipes em treinamentos obrigatórios sobre esta Política.
- d. reforçar esta Política por meio da comunicação;
- e. liderar suas equipes de modo a cumprir as diretrizes estabelecidas nesta Política.

6. REFERÊNCIAS

- a) Consolidação das Leis do Trabalho
- b) Lei Nº 12.813, de 16/05/2013, que dispõe sobre Conflito de Interesses
- c) Circular Banco Central Nº 3.654/2013
- d) Código de Conduta Ética do Sistema FIEPE
- e) Política de Consequências do Sistema FIEPE

7. ANEXO

7.1. Não há.

8. REVISÕES

Nº Revisão	Data	Natureza da Revisão	Aprovação
00	04/10/2021	Emissão Inicial.	UCG
01	18/04/2022	Inclusões de definições, verificação de possíveis conflitos de interesse na seleção de colaboradores e previsão de conflito de interesse em cadeia processual. Em 06/01/2023, este documento passou por revisão de layout pela Unidade Corporativa de Governança, não sendo modificado nenhuma parte de seu descritivo.	UCG

