

PO-STM-GOV-005-00	POLÍTICA	
Página 1 de 7	Consequências	

1. OBJETIVO

1.1 Estabelecer as tratativas aplicáveis em situações de efetiva ou potencial infração por parte de colaboradores, terceirizados e fornecedores conforme abaixo definidos, aos princípios éticos assumidos pelo Sistema FIEPE, incluindo seu Código de Conduta Ética, Código de Conduta de Fornecedores, suas políticas, manuais e procedimentos, bem como todo e qualquer comunicado ou formulário que estejam relacionados ao seu Programa de Compliance, leis e regulamentos de integridade vigentes.

2. ABRANGÊNCIA

2.1 Esta Política aplica-se a todos os colaboradores, terceirizados e fornecedores das Entidades do Sistema FIEPE, de forma isenta e imparcial, dentro do compromisso deste em conduzir seus negócios com ética e integridade, de acordo com as regras do seus Códigos de Conduta Ética e de Fornecedores, demais Políticas do Programa de Compliance, leis e regulamentos vigentes.

3. CONCEITOS

3.1. Agentes Públicos: aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades da Administração direta e indireta federal, estadual e municipal.

3.2. Alta Gestão: refere-se às Presidências da FIEPE e do CIEPE, à Diretoria Regional do SENAI, à Diretoria Executiva da FIEPE, às Superintendências da FIEPE, IEL e do Sesi.

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

3.4. Empregados: são as pessoas físicas que prestam serviços de natureza não eventual, conforme estabelecido pelo Art. 3º Regime CLT, às Instituições do Sistema FIEPE, sob a dependência destas e mediante salário. Os empregados também integram à equipe de colaboradores do Sistema FIEPE.

3.5. Terceirizados: empregados que prestem serviços sob o vínculo de cessão de mão de obra por uma empresa terceira, dentro do Sistema FIEPE.

4. DIRETRIZES

4.1. Diretrizes gerais

4.1.1. A infração às leis e regulamentos vigentes, bem como aos princípios éticos e às regras contidas nos Códigos de Conduta Ética e de Fornecedores do Sistema FIEPE, suas Políticas, manuais e demais procedimentos internos vigentes, deverá ser reportada à Ouvidoria.

4.1.2. Todas as áreas/unidades das Entidades do Sistema FIEPE, necessárias para o fiel esclarecimento das situações, devem fornecer o apoio necessário, quando requisitado pelo responsável designado na Matriz de Responsabilidades da Ouvidoria



PO-STM-GOV-005-00	POLÍTICA	
Página 2 de 7	Consequências	

e/ou Comitê de Ética, em cada uma das ocorrências apresentadas, garantindo a observância das regras aqui estabelecidas, bem como a estrita observância aos demais aspectos legais pertinentes.

4.2. Desvio de conduta

4.2.1. É a violação e/ou inobservância às regras, valores morais e princípios éticos impostos pela sociedade e pelo Sistema FIEPE.

4.2.2. Serão considerados sempre como desvios de conduta graves ao Programa de Compliance, para fins de aplicação de penalidades (que implicará em adoção de medidas disciplinares mais incisivas e diretas), os eventos indicados abaixo, exemplificativamente, dentre outros a serem verificados no caso concreto e tratados sob alinhamento com as demais instâncias responsáveis:

- a) Descumprimento da legislação aplicável às suas atividades profissionais e que exponham as Entidades do Sistema FIEPE a sanções a elas impostas;
- b) Práticas tipificadas como crime ou contravenção penal;
- c) Relação não informada com pessoa politicamente exposta;
- d) Favorecimentos em desacordo com a legislação/regulamentação vigentes e políticas adotadas pelo Sistema FIEPE, em dinheiro ou outra forma, junto a parceiros, fornecedores, prestadores de serviços e/ou clientes das Instituições do Sistema FIEPE, incluindo colaboradores e terceiros;
- e) Situação de conflito de interesse com agentes públicos externos às Instituições;
- f) Situação de conflito de interesse em compras, investimentos, patrocínios e parcerias;
- g) Situações de conflito de interesse na contratação de atividades junto a parentes do empregado;
- h) Condução de atividades paralelas a das Entidades do Sistema FIEPE, com uso indevido de conhecimento, tecnologia, projeto e/ou contatos (*know-how*), ferramentas, pessoal e/ou quaisquer outros bens ou ativos materiais ou imateriais de propriedade destas;
- i) Uso indevido de informações privilegiadas para si e/ou para benefício de terceiros em desacordo com a legislação, regulamentação, políticas e regras ditadas pelo Sistema FIEPE e/ou em detrimento dele;
- j) Ato de improbidade praticado pelo empregado ou terceiro, em benefício próprio ou de terceiros, que lese o patrimônio alheio, exemplificando através do desvio de material de propriedade das Entidades do Sistema FIEPE, classificação propositalmente errada quanto à quantidade/utilidade/especificação de produto ou material;
- k) A prática de quaisquer outros atos previstos no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho (passíveis de rescisão por justa causa).

4.3. Tratativas quanto ao desvio de conduta pelos empregados

4.3.1. As ações a serem desenvolvidas quando se relacionar a infração cometida ou relacionada a um empregado de alguma Entidade do Sistema FIEPE serão



PO-STM-GOV-005-00	POLÍTICA	
Página 3 de 7	Consequências	

coordenadas pela unidade de Gestão de Pessoas e serão aplicadas sempre em estrita observância aos valores éticos e morais, quais sejam: ética, honestidade, comprometimento, responsabilidade, integridade, seriedade, conformidade com esta Política e qualquer documentação pertencente ao Programa de Compliance do Sistema FIEPE, a Consolidação das Leis do Trabalho e demais normas e legislações aplicáveis em vigor, garantidos procedimentos de averiguação e a ampla defesa.

4.3.2. A aplicação, individual ou cumulativa, de quaisquer das medidas aqui previstas, será precedida de orientação e/ou esclarecimento ao empregado, de forma a assegurar a compreensão da situação que motivou a aplicação da respectiva medida.

a) Carta Orientativa – Aplicável para infrações de pequena gravidade, cuja boa-fé do empregado represente relevante contribuição com a solução dos problemas ocasionados e apuração dos fatos pelo responsável designado conforme a Matriz de Responsabilidades e, caso necessário, pelo Comitê de Ética. Trata-se de correspondência encaminhada pela Unidade Compartilhada de Gestão de Pessoas visando a orientação direta ao infrator buscando realinhamento da conduta inadequada ao comportamento ético esperado pelo Sistema FIEPE.

b) Advertência Escrita - Medida disciplinar para infrações de pequena gravidade, e que não sejam objeto de reincidência, a qual deverá ser consignada em carta escrita destinada ao infrator, nos termos da legislação trabalhista vigente. Uma via da carta de advertência deverá ser entregue ao empregado e conterá os motivos que justificaram a medida aplicada, e a outra via deverá ser mantida no dossiê do empregado advertido, com assinatura de protocolo.

c) Afastamento Investigatório – De caráter genérico e estendido (sem prejuízo do salário) aplicável para infrações de gravidade média e quando os indícios apontarem de forma ainda superficial a existência de uma infração, sua autoria e/ou nexos de causalidade, fazendo-se necessário tempo adicional de verificação e eventual sindicância interna e/ou auditoria como forma de possibilitar uma adequada avaliação do fato. Este procedimento visa, em especial, assegurar que se evite constrangimento e transtornos aos empregados que possam ou não ter cometido ou estejam relacionados à infração reportada. Esta medida corresponde ao afastamento temporário do empregado das suas atividades e em estrita observância às normas trabalhistas, ficando reservado às Instituições do Sistema FIEPE o direito de aplicar medida disciplinar apropriada ao caso, com base nas evidências levantadas.

d) Suspensão Disciplinar - Medida adotada por desvio de conduta grave ou reincidente. Corresponde ao afastamento do empregado das suas atividades, sem remuneração. Não superior a 30 (trinta) dias consecutivos, nos termos do artigo 474 da CLT.

e) Rescisão (sem justa causa) - Medida disciplinar motivada pela reincidência de várias práticas ou pela ocorrência de ato faltoso que resulte em perda de confiança no empregado, embora sem caracterizar uma justa causa nos termos previstos no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.



PO-STM-GOV-005-00	POLÍTICA	
Página 4 de 7	Consequências	

f) Rescisão (com justa causa) - Medida a ser aplicada para faltas graves cometidas pelo empregado, conforme as hipóteses elencadas taxativamente no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

4.3.3. Além das medidas acima, assessorado pela unidade Jurídica, poderão ser adotadas medidas legais adicionais, se aplicável, administrativas ou judiciais, na esfera civil, trabalhista, criminal e/ou outras.

4.3.4. O gestor responsável deve identificar junto à unidade de Gestão de Pessoas a existência de estabilidade (Aposentadorias/Sindicato/CIPA) dos profissionais de modo a garantir o tratamento legal a cada caso.

4.4. Tratativas quanto ao desvio de conduta por terceiros fornecedores

4.4.1. Todos os fornecedores são selecionados segundo o Manual do Fornecedor do Sistema FIEPE e procedimentos específicos que visam garantir a mitigação de riscos e a escolha de empresas capazes de prover às Instituições do Sistema FIEPE um desempenho de alta qualidade dentro dos padrões éticos e de integridade, com eficiência e transparência.

4.4.2. As tratativas a serem adotadas quando se tratar de infração cometida ou relacionada a um fornecedor serão precedidas de procedimento de averiguação, garantida a ampla defesa:

a) Carta Orientativa – Aplicável para infrações de pequena gravidade, a critério do alinhamento entre o gestor/fiscal do contrato e a Unidade Compartilhada de Suprimentos, podendo envolver representante da Alta Gestão e a Unidade Jurídica em casos de maior complexidade, cuja boa-fé do terceiro represente relevante contribuição com a solução dos problemas ocasionados e apuração dos fatos. Trata-se de correspondência encaminhada pelo Núcleo de Contratos, a partir do registro de não conformidade sinalizado pelo gestor/fiscal do contrato, visando a orientação direta ao infrator buscando realinhamento da conduta inadequada ao comportamento ético esperado pelo Sistema FIEPE.

b) Auditoria – O Sistema FIEPE se reserva o direito de, a qualquer tempo, realizar auditoria para verificar se o fornecedor está atuando em conformidade com as diretrizes do seu Código de Conduta Ética, Código de Conduta do Fornecedor, do seu Programa de Compliance, das políticas, manuais, procedimentos aplicáveis, bem como com a legislação vigente, sendo certo que a realização de referida auditoria ou envio de questionário ou medida assemelhada para verificação de conformidade não exime nem tampouco diminui a responsabilidade do terceiro pela sua conduta. Na hipótese de se tomar conhecimento de quaisquer ações ou condições de não conformidade, as Instituições do Sistema FIEPE, através de seus representantes, se reservam o direito de exigir as medidas corretivas que entender aplicáveis as quais não impedem a aplicação de outras medidas punitivas;

c) Notificação Extrajudicial – O Sistema FIEPE, a seu único e exclusivo critério, poderá enviar notificação escrita ao fornecedor, comunicando o desvio de conduta cometido, concedendo prazo para solução da questão. O não cumprimento da



PO-STM-GOV-005-00	POLÍTICA	
Página 5 de 7	Consequências	

notificação pelo terceiro, poderá ocasionar a aplicação de penalidades previstas no contrato celebrado entre as Instituições do Sistema FIEPE e o terceiro;

d) Suspensão Motivada – Parcial ou total do objeto contratual acordado, sem remuneração do preço acordado e sem que isto implique inadimplemento contratual;

e) Suspensão do direito de licitar ou contratar – em conformidade com o estabelecido nos Regulamentos de Licitação e Contratos de SESI e SENAI.

f) Multas

g) Rescisão/Encerramento – Dos contratos vigentes por infração contratual observados os termos contratuais ajustados e aplicação de penalidades.

4.4.3. Além das medidas acima elencadas, a critério da Unidade Compartilhada de Suprimentos, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, se aplicável, administrativas ou judiciais, na esfera civil, criminal e/ou outras.

4.5. Tratativas quanto ao desvio de conduta pelos demais colaboradores

4.5.1. Desvios de conduta realizados por colaboradores não mencionados nesta Política serão tratados pelo Comitê de Ética, em conjunto com o Presidente do Sistema FIEPE, para efetiva definição das ações de resposta.

4.6. Ouvidoria

4.6.1. É essencial que todos os dirigentes, gestores, empregados, fornecedores e terceiros das Entidades do Sistema FIEPE relatem imediatamente quaisquer atos ou suspeitas de situação que violem esta Política;

4.6.2. Fica estabelecida a Ouvidoria do Sistema FIEPE, como forma de recebimento de dúvidas e denúncias sobre o tema desta Política e todas as demais do Programa de Compliance;

4.6.3. A Ouvidoria garante a confidencialidade e a segurança para o denunciante, sendo um meio seguro de reporte das violações desta Política, mantendo mecanismos que garantem o sigilo das informações do denunciante e o encaminhamento de todos os relatos recebidos para investigação. Diante disso, é fundamental agir com responsabilidade ao efetuar relatos, embasando-os com evidências sempre que possível.

4.6.4. Não é permitida ou tolerada qualquer forma de retaliação contra as pessoas que porventura realizem a denúncia de boa-fé.

4.7. Investigação e sanções

4.7.1. Todos os incidentes informados de suspeitas de violação das diretrizes do Código de Conduta Ética e demais Políticas, Manuais e Procedimentos do Programa de Compliance, bem como da legislação vigente serão investigados imediatamente e de forma apropriada, por meio do procedimento de investigação pela Ouvidoria do Sistema FIEPE. Se, depois da investigação, for verificado o desvio de conduta, serão tomadas medidas corretivas imediatas e exemplares, sempre de acordo com às circunstâncias, à gravidade, à lei aplicável e a esta Política de Consequências.



PO-STM-GOV-005-00	POLÍTICA	
Página 6 de 7	Consequências	

4.7.2. Nenhum colaborador ou terceirizado, independentemente de cargo ou tipo de relacionamento, que tenha desvio de conduta deixará de sofrer as sanções disciplinares estabelecidas nesta Política.

4.8. Avaliação pelo Comitê de Ética

4.8.1. Caberá ao Comitê de Ética dar tratativa adequada a cada caso, através de uma avaliação imparcial e minuciosa das informações, indícios e evidências encontradas no processo de investigação, para posterior aplicação das medidas que julgar cabíveis. Tendo como critérios possíveis:

- a) Gravidade do ato (quer decorrente de ação ou omissão) e da sua forma (com uso ou não de artifício ou meio fraudulento);
- b) Evidência da conduta culposa ou dolosa;
- c) Existência de danos decorrentes da conduta;
- d) Reincidência.

4.8.2. O Comitê de Ética deverá observar todas as medidas aplicáveis para proteção da confidencialidade da conduta reportada que estiver sujeita às obrigações de sigilo e confidencialidade.

5. RESPONSABILIDADES

5.1.1. Colaboradores e terceirizados das Entidades do Sistema FIEPE:

5.1.2. Relatar à Ouvidoria do Sistema FIEPE quaisquer suspeitas de desvio de conduta, colaborando com a melhoria contínua das Entidades do Sistema FIEPE;

5.1.3. Cumprir as diretrizes, valores e princípios estabelecidos nos Códigos de Conduta Ética e de Fornecedor do Sistema FIEPE, do Programa de Compliance, das Políticas, manuais, procedimentos e legislação vigente.

5.1.4. Gestores do Sistema FIEPE:

5.1.5. Comunicar e estimular a participação de suas equipes nos treinamentos obrigatórios sobre esta Política;

5.1.6. Liderar suas equipes para o cumprimento das diretrizes estabelecidas nesta Política,

5.1.7. Aplicar as medidas previstas nesta Política, observando o disposto nos demais documentos do Programa de Compliance do Sistema FIEPE e na legislação vigente.

5.1.8. Comitê de Ética:

5.1.9. Verificar a procedência da infração;

5.1.10. Definir tratativa pertinente estabelecida para a infração cometida por colaboradores ou terceiros;

5.1.11. Receber do gestor responsável o Relatório de Conclusão do Plano de Ação de Melhoria.

6. REFERÊNCIAS

- a) Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013
- b) Código de Conduta Ética do Sistema FIEPE
- c) Código de Conduta de Fornecedores do Sistema FIEPE



PO-STM-GOV-005-00	POLÍTICA	
Página 7 de 7	Consequências	

d) Manual do Fornecedor do Sistema FIEPE

7. ANEXO

7.1 Não há.

8. REVISÕES

Nº Revisão	Data	Natureza da Revisão	Aprovação
00	04/10/2021	Emissão inicial. 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

