

PORTARIA CONJUNTA N° 026/2022

**APROVAR A POLÍTICA DE
CONSEQUÊNCIAS DO SISTEMA FIERN
(FIERN, SESI, SENAI e IEL).**

O Presidente da FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - FIERN, o Superintendente Regional do SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - DEPARTAMENTO REGIONAL DO RN - SESI-DR/RN, o Superintendente Regional do INSTITUTO EUVALDO LODI - NÚCLEO REGIONAL DO RN - IEL-NR/RN, e o Diretor Regional do SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - DEPARTAMENTO REGIONAL DO RN - SENAI-DR/RN, no uso de suas atribuições regimentais e estatutárias, e,

CONSIDERANDO: As determinações constantes dos Acórdãos n°s 699/2016 – TCU Plenário e 8661/2018 – TCU 2ª Câmara, bem como nas Resoluções n°s 082 e 017/2020 dos Conselhos Nacionais do SESI e do SENAI respectivamente, que determinam a implantação do Programa de *Compliance*.

RESOLVEM:

Art. 1º - Aprovar a Política Consequências no âmbito do Sistema FIERN (FIERN, SESI, SENAI e IEL), nos termos dos anexos I e II desta portaria, que passa a fazer parte integrante desta, independentemente de transcrição.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor a partir desta data.

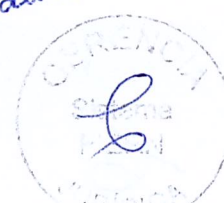
Art. 3º - Revogar as disposições em contrário.

Dê-se ciência, publicidade e cumpra-se.

Natal/RN, 13 de julho de 2022.

AMARO SALES DE ARAÚJO
Presidente da FIERN

Juan Medeiros






JULIANO FERNANDES MARTINS
Superintendente Regional do SESI-DR/RN

Juan Felipe Saavedra de Medeiros

JUAN FELIPE SAAVEDRA DE MEDEIROS
Superintendente Regional do TEL-NR/RN



RODRIGO DINIZ DE MELLO
Diretor-Regional do SENAI-DR/RN



ANEXO I

POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS DO SISTEMA FIERN

1. INTRODUÇÃO

Em ambiente corporativo, a estrutura de governança e execução operacional é realizada por colaboradores da empresa, cujos quais devem seguir e dar ciência ao conjunto de normativos da organização, em prol do alcance dos objetivos estratégicos, por meio de alinhamento mútuo com os valores, a visão, a missão e a estratégia estabelecida.

Tal conjunto de normativos geralmente compreende o Código de Ética, políticas internas, diretrizes, procedimentos ou instruções de trabalho. No mesmo âmbito, há também por se zelar pelos normativos externos à organização, tais como a legislação vigente, constituição federal, dentre outros.

Entretanto, há a possibilidade de descumprimento a tal conjunto de normativos, que podem trazer consequências graves para os envolvidos, para a instituição, seus administradores e para a própria sociedade.

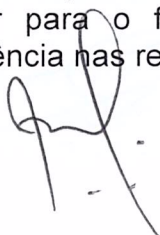
O Sistema FIERN (FIERN, SESI, SENAI e IEL) não tolera tais violações, e espera que seus colaboradores estejam sempre comprometidos com o cumprimento das diretrizes internas e com os mais elevados padrões éticos e de integridade.

É obrigação individual de cada um dos colaboradores estar em conformidade com as leis, normas, regulamentações, regras e políticas internas. O cometimento de infração implica na aplicação de Medida Disciplinar a ser apurada com base nos parâmetros desta Política, considerando a gravidade da infração, o contexto em que foi praticada e o histórico profissional de quem a cometeu.

A Política de Consequências integra o arcabouço normativo do Sistema FIERN e possui o propósito de ser uma ferramenta de consulta para todos os colaboradores do Sistema FIERN, bem como uma diretriz para os gestores que lidam com a atividade disciplinar dos empregados, ou seja, aqueles responsáveis pela organização, controle e condução dos procedimentos correccionais.

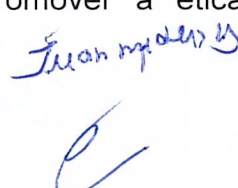
2. OBJETIVO

O objetivo desta política é informar, orientar e disciplinar a conduta dos empregados, de forma a dissuadir, prevenir e dosar a prática de irregularidades, parametrizar a responsabilização dos colaboradores que cometam ilícitos disciplinares e entes privados que pratiquem atos lesivos contra o Sistema FIERN, zelar pela eficiência, eficácia e efetividade das apurações correccionais, contribuir para o fortalecimento da integridade e promover a ética e a transparência nas relações.



3



Juan Rodriguez




Esta Política está sujeita a revisões anuais, podendo ser revisada em periodicidade menor, caso necessário, em decorrência de alterações na regulamentação e/ou legislação aplicável ou, ainda, para refletir alterações nos procedimentos internos do Sistema FIERN.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A presente política é destinada a todos integrantes do Sistema FIERN, independentemente do nível hierárquico. Estão abrangidos neste conceito a Alta Administração, Conselheiros, empregados, jovens aprendizes e estagiários.

Fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócios, colaboradores de parceiros comerciais e clientes que se relacionarem com o Sistema FIERN devem ser informados. Devem observar e anuir com as disposições desta Política e do Código de Ética.

4. REFERÊNCIAS

- Código de Ética e Conduta e Portarias correlatas do Sistema FIERN.
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - 1943.
- Constituição da República de 1988.
- Decreto 8.420 de 2015 (regulamenta a 12.846/2013).
- Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal.
- Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Institui o Código Civil.
- Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 - (Lei Anticorrupção Brasileira).
- Política de *Compliance* do Sistema FIERN;
- Regimento do Comitê de Ética e Conduta do Sistema FIERN;
- Política de investigações internas do Sistema FIERN

5. ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

- O Comitê de Ética e Conduta é o órgão responsável por determinar e aplicar quais as medidas disciplinares cabíveis, podendo indicá-las, se for o caso, para a autoridade competente aplicá-la, nos casos de violação aos preceitos e diretrizes estabelecidos nas políticas, normas, Código de Ética e Conduta do Sistema FIERN e legislação aplicável.
- O Comitê de Ética e Conduta será o responsável por monitorar processos de investigações internas, bem como a aplicação das medidas disciplinares relacionadas a desvios de conduta que violem o Código de Ética e Conduta do Sistema FIERN e demais normas a ele relacionadas.
- A Alta Administração, enquanto membro do Comitê de Ética e Conduta, participará ativamente das determinações das sanções deliberadas.
- À Ouvidoria compete receber, analisar a pertinência da denúncia, classificar conforme a natureza e assunto, convocar o Comitê de Ética e Conduta, se for o caso, monitorar a investigação instaurada, registrar as informações do processo e reportar o resultado ao denunciante.



Juan Medeiros

- À Equipe de Investigação Interna determinada pelo Comitê de Ética e Conduta, cabe: seguir o Procedimento Operacional Padrão, manter o sigilo das informações, desenvolver e apresentar ao Comitê de ética o relatório para as demais tratativas.

6. DIRETRIZES

A presente Política de Consequências define as medidas aplicadas em caso de violação ao Código de Ética e Conduta do Sistema FIERN e/ou portarias a ela relacionadas, bem como estabelece medidas disciplinares a serem aplicadas tanto para erros de procedimento quanto para desvios de conduta que tenham sido informados aos canais competentes.

A medida disciplinar ocorrerá de acordo com a sua natureza e definições recomendadas pelo Comitê de Ética e Conduta, quando esta concluir pelo desvio de conduta baseado em sua dosimetria.

Após a apreciação do Comitê de Ética e Conduta, e a definição de consequências a serem aplicadas, o Comitê deverá ainda determinar quem será o responsável, se for o caso, por aplicar a consequência definida e oferecer orientações sobre como fazê-lo, com base nesta Política.

6.1 Gestão e Tratamento de Denúncias e Infrações

O Sistema FIERN deve manter um sistema de gestão e tratamento de denúncias, alegações e suspeitas, a fim de assegurar que todas ações e condutas conhecidas (reais ou potenciais) em desacordo com o Código de Ética e Conduta e às normas internas e legais sejam regularmente apuradas, que os colaboradores ou terceiros envolvidos sejam responsabilizados, que os danos às Entidades sejam ressarcidos e que sejam tomadas ações de remediação para tratar o risco e evitar novas infrações.

As eventuais infrações podem ser conhecidas por meio de denúncia de qualquer pessoa, inclusive de forma anônima, bem como após detecção de irregularidades em processos administrativos internos, auditorias, representações funcionais, representações oficiadas por outros órgãos públicos (Ministério Público, Tribunal de Contas, Controladoria Geral do Estado, Departamento de Polícia) ou notícias veiculadas na mídia.

As denúncias, as representações ou as informações que noticiem a ocorrência de suposta infração correcional, inclusive anônimas, deverão ser objeto de juízo de admissibilidade que avalie a existência de indícios que justifiquem a sua apuração, bem como a espécie de procedimento correcional cabível.

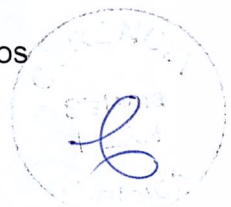
6.2 Princípios

A aplicação de medidas disciplinares deve necessariamente observar os seguintes princípios:



Juan me deus

5



- **Transparência:** Todo o procedimento, direta ou indiretamente relacionado à aplicação de consequências pelo Sistema FIERN deve ser pautado pela clareza, tendo as circunstâncias e informações definidas em sua totalidade e devidamente registradas.
- **Honestidade e Integridade:** Ao participar, direta ou indiretamente da aplicação de consequências do Sistema FIERN, espera-se que os envolvidos mantenham postura íntegra e atuem sempre no melhor interesse das políticas das Entidade que respondem pelos princípios éticos; para tanto, evitando condutas contraditórias, duvidosas ou que possam denegrir a reputação, credibilidade ou imagem do Sistema FIERN.
- **Conformidade (com a legislação vigente aplicável ao Sistema FIERN, com o Código de Ética e Conduta e demais portarias internas):** O Sistema FIERN é estritamente contrário às práticas de condutas que de alguma forma possam contrariar os princípios e diretrizes nas quais se pautam o Código de Ética e Conduta, as demais portarias internas do Sistema FIERN, à Lei Anticorrupção brasileira e todas as outras leis pertinentes.

6.3 Sigilo e Garantias

O Sistema FIERN deve assegurar total sigilo, confidencialidade e proteção institucional contra eventual tentativa de retaliação aos denunciantes, conforme o seu Código de Ética e Conduta.

Ao longo do processo de apuração, o Sistema FIERN deve assegurar total sigilo, confidencialidade e proteção institucional aos colaboradores que trabalhem em todas as etapas de gestão e tratamento das denúncias e infrações, a fim de preservar sua independência institucional e a neutralidade das decisões.

7. CONSEQUÊNCIAS

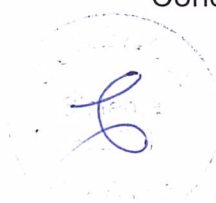
A aplicação de penalidades deverá respeitar o processo de investigação estabelecido pelo Sistema FIERN, bem como permitirão a ampla defesa e o contraditório do Empregado ou Terceiro.

O processo de administração das penalidades seguirá as boas práticas empregadas do Recursos Humanos do Sistema FIERN.

7.1. Natureza das Medidas

7.1.1. Dos Empregados do Sistema FIERN

As medidas podem ser de natureza administrativa ou disciplinar e devem ocorrer de acordo com a sua natureza e definições advindas do Comitê de Ética e Conduta.



Juan Medeiros

As **Medidas Administrativas** podem ser:

- **Ações de Remediação:** O Sistema FIERN deverá adotar ações de remediação para tratar o risco e evitar novas infrações, tais como: treinamento, mudança no processo, alteração de sistema ou ferramenta de informática, estabelecimento de controles adicionais, encerramento de contrato com determinado parceiro de negócio, etc.
- **Medidas Cautelares:** O Sistema FIERN poderá adotar medidas cautelares no curso da investigação, a fim de garantir a eficácia do procedimento ou evitar danos iminentes.
- **Ressarcimento de Danos:** O Sistema FIERN poderá adotar medidas administrativas e/ou judiciais para ressarcimento dos danos causados ao patrimônio material ou imaterial das Entidades.

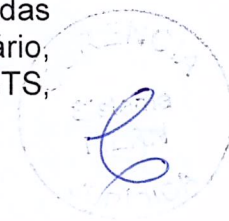
As **Medidas Disciplinares** podem ser:

- **Advertência Verbal:** é um aviso ao empregado, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão de acordo com as Normas, Políticas e Código de Ética e Conduta do Sistema FIERN e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao empregado mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência verbal será realizada por meio de conversa, posteriormente o gestor deverá comunicar a Unidade de Recursos Humanos e este deverá registrar a advertência e anexar no Dossiê do empregado para consulta posterior.
- **Advertência Escrita:** possui a mesma finalidade que a advertência verbal, a diferença é que se dará por meio da comunicação escrita e o empregado deverá assinar o documento no seu recebimento. Caso haja recusa de assinatura do empregado, a advertência será lida na presença de duas testemunhas, e terá os mesmos efeitos jurídicos. Esse documento assinado poderá ser utilizado futuramente como comprovação das ações progressivas efetuadas pelo empregador, por isso deve ser mantido em posse da Unidade de Recursos Humanos do Sistema FIERN.
- **Suspensão Disciplinar:** é uma medida utilizada para penalizar o empregado na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave cometida por ele. Nesse caso haverá prejuízo salarial a ele, perdendo o direito a remuneração nos dias de suspensão, o descanso semanal remunerado, 1/12 do 13º salário se a suspensão for maior ou igual a 15 dias e, como é considerada ausência injustificada ao serviço, seguirá as regras de férias contidas na Consolidação das Leis do Trabalho. A suspensão não poderá exceder o período de trinta dias corridos. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.
- **Rescisão de Contrato de Trabalho:** caso medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o empregado tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o contrato de trabalho. Nesse caso, o empregado tem direito ao aviso prévio, férias vencidas acrescidas de 1/3, férias proporcionais, 13º salário proporcional, saldo de salário, horas extras, multa sobre o FGTS e direito a sacar os depósitos do FGTS.

Juan Medeiros



7



conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho acerca de demissões sem justa causa.

- **Rescisão de Contrato de Trabalho por Justa Causa:** caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o empregado tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o contrato de trabalho por justa causa conforme previsto no artigo 482º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Nesse caso, o empregado perde o vínculo empregatício, além de perder vários direitos trabalhistas como férias proporcionais, 13º salário, multa sobre FGTS e saque do FGTS, por exemplo.
- **Exoneração:** é o desligamento de um cargo em comissão ou destituição da função de confiança, independentemente de motivação ou apuração de infração; a exoneração pode ser a pedido do empregado ou por decisão discricionária da instância máxima da entidade.

Para os empregados garantidos pela estabilidade provisória (membro da CIPA eleito, empregada gestante, empregado acidentado e dirigente sindical) a demissão por Justa Causa só poderá ocorrer quando houver falta gravíssima.

Independente das medidas administrativas e disciplinares a serem tomadas, na hipótese de o fato se configurar como qualquer tipo de infração legal, obrigatoriamente, a Comitê de Ética e Conduta deverá recomendar aos responsáveis competentes (Área Jurídica) uma avaliação e tomada de decisão quanto aos próximos passos (ex.: envolver ou não as autoridades, abrir ou não processo penal, etc.).

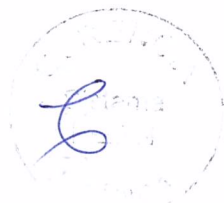
São critérios para encaminhamento de denúncia à autoridade competente externa:

- A natureza do delito;
- A identificação/envolvimento do agente público; e
- Evidências ou informações detalhadas sobre o fato supostamente ilícito.

7.1.2. Aos Terceiros do Sistema FIERN

São considerados terceiros, todos os fornecedores, prestadores de serviço, parceiros, credenciados, agentes intermediários, patrocinados, entre outros. São consequências aplicáveis aos terceiros do Sistema FIERN:

- **Advertência por Escrito:** aviso para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão de acordo com as Normas, Políticas e Código de Ética e Conduta do Sistema FIERN e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao terceiro do Sistema FIERN mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência será realizada por meio de notificação extrajudicial, e deverá ser registrada para consulta posterior.



Juan Medeiros

- **Suspensão Cadastral:** é uma medida utilizada para que o terceiro, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta cometida, ele regularize a situação que motivou a falta e/ou as advertências. Nesse caso haverá prejuízo ao terceiro, uma vez que este não poderá contratar com o Sistema FIERN, em um período de 30 (trinta) dias a até 2 (dois) anos, de acordo com a gravidade do ato praticado. A suspensão cadastral deverá atingir todo o período do contrato atualmente vigente, bem como o período posterior à entrega do objeto contratado pelo Sistema FIERN. A suspensão cadastral será informada por meio de notificação extrajudicial, permitindo a ampla defesa e o contraditório e deverá ser registrado para futura consulta. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas, consoante ao processo padrão e vigente de aquisições.
- **Suspensão Contratual:** é uma medida utilizada para que o parceiro, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave cometida, regularize a situação que motivou a falta grave e/ou as advertências. Nesse caso haverá prejuízo ao terceiro, uma vez que este não poderá realizar o objeto do contrato pelo período de suspensão. A suspensão não poderá exceder o período de 30 (trinta) dias corridos e não ensejará na aplicação de multas e juros contratuais em decorrência do atraso, sem prejuízo das demais cláusulas contratuais. A suspensão será realizada por meio de notificação extrajudicial, permitindo a ampla defesa e o contraditório e deverá ser registrada para consulta posterior. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas, consoante ao processo padrão e vigente de aquisições.
- **Rescisão do Contrato:** Caso medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o Terceiro tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido unilateralmente de forma motivada o contrato, sem prejuízo da aplicabilidade das sanções previstas no instrumento contratual e legislação vigente aplicável. A rescisão unilateral motivada do contrato deverá suspender o cadastro do parceiro, consoante ao processo padrão e vigente de aquisições.

8. FATORES A CONSIDERAR PARA DOSIMETRIA DAS MEDIDAS DISCIPLINARES PARA EMPREGADOS

- Gravidade da falta conforme Tabela Referencial de Sanções Disciplinares (Anexo II);
- Penalidades anteriores, mesmo que de outra natureza, observado o período de 5 anos e a Tabela de Consequências (Anexo II);
- Motivo (s) que levaram o empregado a cometer a falta;
- Tempo de serviço na Entidade;
- Histórico e avaliação funcional: elogios, desempenho, colaboração para com as Entidades/colegas, comprometimento com o Programa de Compliance, etc.



9



Juan Medeiros




Devem ser aplicadas nos indivíduos que, sem dúvida, agiram de forma contrária às determinações do Código de Ética e Conduta, infringiram leis, normas internas, políticas e procedimentos do Sistema FIERN.

A retaliação de qualquer natureza é proibida, assim, se confirmada, o infrator estará sujeito a sanções disciplinares.

Medidas disciplinares, decorrentes de processo de investigação, recomendadas pelo Comitê de Ética e Conduta, não são consideradas retaliações.

A aplicação disciplinar deve observar a proporcionalidade da própria medida com a gravidade da infração.

O grau de severidade de uma medida deve ser recomendado pelo Comitê de Ética e Conduta, que dispõe de uma tabela dinâmica que serve de parâmetro para a discussão inicial, mas não necessariamente como delimitadora definitiva.

Medidas proporcionais devem ser aplicadas para o chefe de um funcionário que violou regras de *Compliance*, caso ele tenha falhado, conscientemente, em reportar imediatamente o caso e/ou em estancar o desvio. Da mesma forma, a falha de supervisão adequada deve levar a medidas disciplinares.

A aplicação de medidas administrativas e/ou disciplinares não exclui as demais sanções cíveis e penais admitidas no Direito.

9. CRITÉRIOS PARA A APLICAÇÃO DE MEDIDA DISCIPLINAR PARA EMPREGADOS

A tabela disponível no anexo II é uma referência para a recomendação do Comitê de Ética e Conduta na graduação das medidas disciplinares.

A medida disciplinar deve ser aplicada individualmente, mesmo que os fatos envolvem mais de um colaborador, pois além dos fatores pessoais e individuais, há que se levar em conta o histórico trabalhista do colaborador.

Deve ser criteriosamente verificada a relação entre causa e efeito, ou seja, a relação do fato faltoso praticado pelo colaborador com as consequências decorrentes desse ato.

10. EXCEÇÃO

Quaisquer exceções às regras aqui apresentadas devem ser ponderadas formalmente pelo Comitê de Ética e Conduta do Sistema FIERN.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na existência de situações de violações que não se enquadrem nas classificações dessa política, caberá ao Comitê de Ética e Conduta deliberar sobre as possíveis aplicações de medidas disciplinares.



Juan M. del 12

Nos casos em que a não conformidade recair sobre algum membro do Comitê de Ética e Conduta, este não participará do processo, cabendo aos demais membros proceder à sua condução.

Juan Pedro B



ANEXO II

Tabela de Consequência e Tabela Referencial de Sanções Disciplinares

TABELA DE CONSEQUÊNCIAS				
	LEVE	MODERADA	GRAVE	GRAVÍSSIMA
Ocorrência no período de 05 anos				
1ª vez	Advertência Verbal	Advertência Verbal	Suspensão de 01 a 14 dias	Demissão por Justa Causa
2ª vez	Advertência Verbal	Advertência por Escrito	Suspensão por 15 a 30 dias / Demissão por justa causa	
3ª vez	Advertência por Escrito	Suspensão de 01 a 14 dias	Demissão por Justa Causa	
4ª vez	Suspensão de 01 a 14 dias	Suspensão por 15 a 30 dias / Demissão por Justa Causa		
5ª vez ou mais	Suspensão por 15 a 30 dias / Demissão por Justa Causa	Demissão por Justa Causa		

Juan Rodríguez

[Handwritten signature]

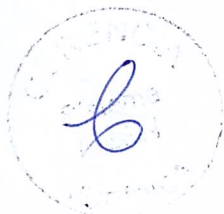
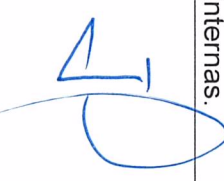



TABELA REFERENCIAL DE SANÇÕES DISCIPLINARES

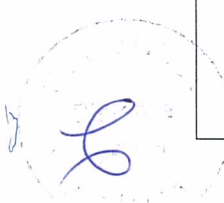
Natureza da Denúncia (Gênero)	Natureza da Denúncia (Espécie)	Tipo de Falta (Grau do Impacto)			
		LEVE	MODERADA	GRAVE	GRAVISSIMA
Relações de Trabalho (ocorrências funcionais)	Descumprimento da jornada de trabalho (atrasos, faltas injustificadas, etc).	X			
	Ato de indisciplina, ou seja, do descumprimento das normas gerais das Entidades, expressas através de regulamentos, ordens de serviço, resoluções de diretoria, etc.	X			
	Desídia funcional (negligência no trabalho, omissões, serviços mal executados e mau comportamento).	X			
	Cometer ato de insubordinação, não acatando as determinações recebidas.				
	<i>Insubordinação é o descumprimento de ordem dada diretamente ao empregado, pelo superior hierárquico, tal como a recusa injustificada de observar as instruções dadas para realização de uma tarefa ou de cuidados relativos à segurança do trabalho.</i>	X			
	Não apresentar desempenho satisfatório em programas educacionais (não é vinculado ao desempenho da aquisição de competências, e sim faltas injustificadas, recomendadas pela liderança)	X			
	Uso indevido de materiais, bens, serviços e recursos das Entidades (veículos, equipamentos, materiais e mão-de-obra).		X		
	Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do gestor imediato, salvo em casos de força maior.		X		
	Omissão, inércia ou complacência do gestor na apuração da infração funcional de empregado.		X		

Juan Medeiros

Relações de Trabalho (ocorrências funcionais)	Retirar, sem prévia anuência da gerência imediata, qualquer documento ou objeto das Entidades.		X			
	Recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.		X			
	Desviar o empregado de suas funções para atendimento a interesse particular.			X		
	Fazer denúncias infundadas à Ouvidoria, ao Comitê de Ética e Conduta, ao <i>Compliance Officer</i> , ao superior hierárquico ou a qualquer outro empregado.			X		
	Insubordinação em serviço.			X		
	Condenação criminal do empregado.					
	Se condenado, mas a pena for transformada em serviço à sociedade, não pode ser aplicada a justa causa.			X		
	Recusar-se, injustificadamente, a ser submetido ao exame médico ocupacional determinado pela Entidade.			X		
	Abandono de cargo (ausência por mais de 30 dias consecutivos).				X	
	Inassiduidade habitual (ausência por mais de 60 dias no período de 12 meses, interpoladamente ou não).				X	
	Condenação criminal do empregado, transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.				X	
	Apresentar-se embriagado ou drogado no local de trabalho ou fora dele, quando estiver utilizando uniforme; identidade funcional ou veículo institucional				X	
Prática constante de jogos de azar no local de trabalho ou fora dele, quando estiver utilizando uniforme; identidade funcional ou veículo institucional				X		
Deixar de comunicar irregularidades ou atos ilícitos de seu conhecimento.	X					
Praticar campanha política ou manifestação partidária dentro das dependências das Entidades.	X					
Utilizar o e-mail corporativo ou <i>Internet</i> indevidamente em violação às regras previstas nas políticas internas.		X				
Descumprimento de outras Leis, Políticas e Normas						

 Juan Rodríguez



<p>Descumprimento de outras Leis, Políticas e Normas</p>	Não seguir as recomendações relacionadas à troca de mensagens eletrônicas, marcação de reuniões e comportamento junto aos agentes públicos e fornecedores.	X		
	Tratar cliente ou potencial cliente com grosseria ou em desacordo com a moral e os bons costumes.	X		
	Falar em nome das Entidades, infringindo os normativos internos.	X		
	Não observar as condições para aceitação ou concessão de presentes, brindes e hospitalidades, no contexto de ausência de vantagens.	X		
	Exercer alguma atividade paralela durante o horário de trabalho, mesmo que não concorrente com as Entidades.	X		
	Estabelecer contato com Agentes Públicos em nome das Entidades, sem a devida autorização e treinamento.		X	
	Violação das regras contra Nepotismo listadas no Código de Ética e Conduta.		X	
	Fazer uso inadequado, fora dos limites estabelecidos, da propriedade intelectual das Entidades.		X	
	Opinar publicamente contra honorabilidade de empregado, Agente Público ou das Entidades, inclusive em redes sociais.		X	
	Contatar a imprensa ou emitir opinião sobre assuntos profissionais, sem expressa autorização.		X	
Inserir dados ou informações das Entidades em sites ou qualquer ambiente virtual, mesmo que anonimamente.		X		
Divulgar informações restritas ou sigilosas para terceiros, em desacordo com termo de confidencialidade firmado.		X		
Manter atividade profissional que conflite com os interesses das Entidades. Além de incorrer em infração grave, deverá suspender a atividade conflitante imediatamente.		X		
Usar o nome das Entidades em conexão com atividades político-partidárias.		X		



Juan medeiros

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Descumprimento de outras Leis, Políticas e Normas	Designar à pessoa estranha às Entidades, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado.				X
	Fazer uso das instalações das Entidades para fins ilícitos e a prática de atos que atentem contra a moral e os bons costumes. (Ex.: acesso à material pornográfico em equipamento das Entidades).				X
	Usar, portar ou comercializar substâncias ilícitas nas dependências das Entidades.				X
	Portar arma nas dependências das Entidades, salvo no exercício de função com devida documentação e autorização.				X
	Revelação de informação restrita ou sigilosa da qual se apropriou em razão do cargo.				X
	Atos atentatórios à Segurança Nacional.				X
	Violação de segredo das Entidades, que significa a divulgação de fato que possa causar prejuízos ao empregador ou que expressamente por ele é proibido.				X
	Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa.				X
	Praticar crimes contra segurança, saúde ou meio ambiente.				X
	Não seguir as instruções de trabalho ou procedimentos operacionais padrão.	X			
Negligência Administrativa	Falta de planejamento.		X		
	Falha na gestão contratual.		X		
	Falha na fiscalização de contratos.		X		
	Procrastinação de processos administrativos.			X	



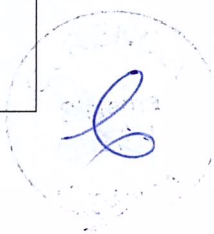
Danos patrimoniais	Causar dano ao patrimônio das Entidades por inobservância às regras de utilização e falta de zelo. Sem prejuízo da reparação do dano.		X		
	Causar prejuízo ao patrimônio das Entidades ao não recolher o material (computador, celular, etc.) de colaborador desligado.		X		
	Roubo ou furto de bens e mercadorias.				X
Violência no Trabalho	Conduta gerencial inadequada, que não caracterize assédio moral, ofensa, ameaça ou discriminação.		X		
	Discriminar por motivos de raça, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, cultura, opinião política, idade, cor, função ou qualquer outro aspecto pessoal, outro colaborador, terceirizado, cliente ou qualquer pessoa no ambiente profissional.				X
	Coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional, sindical, ou a partido político ou, ainda, a ingressar com ação judicial em face das Entidades.				X
	Assédio, de natureza moral ou sexual.				X
	Ofensa física ou verbal, em serviço, a colaborador ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem.				X
	Cometer qualquer tipo de fraude contra as Entidades, fazendo uso de informação privilegiada em benefício próprio e obtendo vantagem ilícita.				X
Fraude ou Corrupção	Subornar, com dinheiro, vantagens ou presentes, visando obter vantagem de qualquer natureza para si ou terceiro.				X
	Aceitar suborno, por meio de dinheiro, vantagens ou presentes, proporcionando ou prometendo proporcionar vantagem para terceiro.				X
	Obter vantagem, de qualquer natureza, através da propriedade intelectual das Entidades.				X
	Obter vantagem para si ou proporcionar vantagem para terceiro, de qualquer natureza, através do relacionamento com fornecedores.				X
	Obter vantagem para si ou terceiro, de qualquer natureza, fazendo uso de informação profissional.				X

Juan medeiros

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Fraude ou Corrupção	Apropriar-se, para si ou terceiro, de dinheiro ou material, mesmo que de valor mínimo, de propriedade das Entidades.				X
	Assinar qualquer documento em nome das Entidades sem possuir poderes (procuração) para tal ato.				X
	Falsificar documento, atestado médico ou declaração de qualquer natureza.				X
	Reproduzir assinatura de terceiro em qualquer documento (físico ou eletrônico).				X
	Crimes contra a administração pública.				X
	Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas.				X
	Admitir à licitação ou celebrar contrato com empresa ou profissional declarado inidôneo, sem que haja a execução do processo de <i>Due Diligence</i> de Integridade.				X
	Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de violência, grave ameaça, fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo.				X
	Não respeitar o sigilo da proposta apresentada em processo licitatório, ou proporcionar a terceiro a possibilidade de declassá-lo.				X
	Impossibilitar ou dificultar, injustamente, a inscrição de qualquer interessado nos registros cadastrais ou promover indevidamente a alteração, suspensão ou cancelamento de registro inscrito.				X

Comprovado

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



INFORMAÇÕES DE CONTROLE	
Responsável	Área
Elaboração da Primeira Edição em 10/05/2021	Consultoria SENAI – DR/SC
Revisão em 13/07/2022	Equipes de Compliance e Ouvidoria do Sistema FIERN