

Sistema FIERN <small>SESI - SENAI - IEL</small>	INSTRUÇÃO DE SERVIÇO CONJUNTA Nº 12/2026
Política para Prevenção e Tratamento de Conflitos de Interesses	Revisão nº. 02 – texto consolidado

Estabelece normas para prevenção e tratamento de conflitos de interesses, incluindo a vedação à prática de nepotismo, no âmbito do Sistema FIERN (FIERN, IEL, SESI E SENAI) e dá outras providências.

O Presidente da Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande Do Norte – FIERN, e na condição de Diretor Regional do Serviço Social da Indústria – SESI/DR-RN e Diretor Regional do Núcleo Regional do Instituto Euvaldo Lodi – IEL/NR-RN, e o Diretor Regional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI /DR-RN, no uso de suas atribuições regimentais e estatutárias, e

CONSIDERANDO o Manual de Formatos para correspondências e documentos do Sistema Indústria editado pela Confederação Nacional da Indústria, o qual recomenda que se utilize a Instrução de Serviço Conjunta quando se tratar de atos normativos que definam regras e/ou procedimentos por duas ou mais Casas;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer normas claras para a prevenção, identificação e tratamento de conflitos de interesses no âmbito do Sistema FIERN, em observância aos princípios da moralidade, impessoalidade, transparência e boa governança;

CONSIDERANDO que o conflito de interesses se configura quando os interesses pessoais, familiares, financeiros ou de outra natureza do empregado, dirigente ou prestador de serviço possam influenciar ou comprometer o exercício imparcial de suas funções;

CONSIDERANDO que o nepotismo constitui uma das espécies de conflito de interesses, pela qual uma pessoa usa de sua posição no poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes, seja por vínculo de consanguinidade ou de afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade;

CONSIDERANDO a necessidade de atender à regulamentação legal relativa à contratação de empregados na FIERN, no SESI/DR-RN, IEL/NR-RN e SENAI/DR-RN que, eventualmente, tenham relação de parentesco com seus dirigentes e empregados;

CONSIDERANDO o disposto no artigo 45 do Regulamento para Contratação e Alienação – RCA do SESI e do SENAI, que veda a participação em processo de seleção e a contratação de dirigente ou empregado da entidade ou as pessoas jurídicas das quais sejam sócios ou dirigentes;

CONSIDERANDO o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Reclamação nº 18.564, firmou o entendimento de que a configuração objetiva de nepotismo exige a demonstração de projeção funcional ou hierárquica do agente paradigma sobre o processo decisório, não bastando o simples vínculo de parentesco;

CONSIDERANDO a Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal – STF, bem como a jurisprudência consolidada do Tribunal de Contas da União – TCU, consoante dispostos exemplificativamente nos julgados de nº 843/2015-Plenário e 2.063/2010-Plenário; e



Sistema FIERN <small>SESI - SENAI - IEL</small>	INSTRUÇÃO DE SERVIÇO CONJUNTA Nº 12/2026
Política para Prevenção e Tratamento de Conflitos de Interesses	Revisão nº. 02 – texto consolidado

CONSIDERANDO os estudos elaborados pelo Grupo de Trabalho da revisão dos atos normativos internos da FIERN, SESI/DR-RN, IEL/NR-RN e SENAI/DR-RN, constituído nos termos da Portaria Conjunta nº 021/2024,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE CONFLITOS DE INTERESSES

Art. 1º Esta Instrução de Serviço estabelece normas para a prevenção, identificação e tratamento de conflitos de interesses no âmbito da FIERN, do SESI/DR-RN, IEL/NR-RN e SENAI/DR-RN.

§1º Para fins desta Instrução de Serviço, considera-se conflito de interesses a situação em que os interesses pessoais, familiares, financeiros ou de outra natureza do empregado, dirigente ou prestador de serviço possam influenciar ou comprometer o exercício imparcial de suas atribuições funcionais.

§2º Constituem espécies de conflito de interesses, entre outras:

- I – o nepotismo, na forma disciplinada no Capítulo II desta Instrução de Serviço;
- II – a participação, direta ou indireta, em processos de contratação, seleção ou gestão contratual em que o empregado ou dirigente possua interesse pessoal ou econômico;
- III – o exercício de atividade externa que seja incompatível com as atribuições do cargo ou função no Sistema FIERN;
- IV – quaisquer outras situações em que o interesse particular possa prevalecer sobre o interesse institucional.

§3º Todo empregado ou dirigente que identificar situação de conflito de interesses, real ou potencial, deverá comunicá-la à Unidade de Compliance e Integridade, que adotará as providências cabíveis.

CAPÍTULO II

DA VEDAÇÃO AO NEPOTISMO

Art. 2º Para fins de admissão e contratação de pessoal no âmbito do Sistema FIERN, fica vedada a nomeação de cônjuge, companheiro(a) ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, da autoridade nomeante, nos seguintes termos:

- I – Dirigentes, representantes, titulares ou suplentes, da FIERN para exercerem cargos ou funções de confiança no âmbito das Entidades do Sistema FIERN, na forma do Anexo Único desta Instrução de Serviço;



Sistema FIERN <small>SESI · SENAI · IEL</small>	INSTRUÇÃO DE SERVIÇO CONJUNTA Nº 12/2026
Política para Prevenção e Tratamento de Conflitos de Interesses	Revisão nº. 02 – texto consolidado

II – Dirigentes, representantes, titulares ou suplentes, do SESI, SENAI e IEL para exercerem cargos ou funções de confiança no âmbito da própria Entidade.

§1º As vedações dos incisos I e II aplicam-se quando o nomeante ou pessoa a ele vinculada por parentesco detenha projeção funcional ou hierárquica sobre o processo decisório relativo à contratação, nos termos do art. 8º desta Instrução de Serviço.

§2º O rol contido no Anexo Único desta Instrução de Serviço é exemplificativo, podendo a administração vedar outras hipóteses não relacionadas, mediante justificativa fundamentada.

§3º O impedimento de que trata o *caput* estende-se à contratação, como pessoa física ou por intermédio de pessoa jurídica, de cônjuge, companheiro(a) ou parente nas mesmas condições ali previstas, para o exercício de funções de confiança, cargos comissionados, atividades de assessoramento direto e participantes de Comissão de Contratação e Alienação ou equivalente.

§4º É vedado ainda o nepotismo cruzado, compreendido como o ajuste mediante designações recíprocas envolvendo pessoas jurídicas de direito público e/ou paraestatais ou parasindicais, constituídas sob a forma de pessoas jurídicas de direito privado.

Art. 3º Excetuam-se das vedações de que trata o *caput* do art. 2º desta Instrução de Serviço as situações em que estejam cumulativamente presentes os seguintes requisitos:

I – as contratações ou designações de funcionários para cargos efetivos cujo recrutamento se dê mediante realização de processo seletivo regular, observando-se os princípios constitucionais e as normas internas das Entidades;

II – não exista qualquer possibilidade de subordinação hierárquica direta ou indireta entre as partes;

III – não seja constatado, no processo de recrutamento, seleção ou nomeação, atos praticados pelo parente do indicado capazes de gerar influência ou interferência na contratação; e

IV – seja comprovada a plena autonomia técnica e administrativa das partes em suas respectivas funções, mediante parecer da Unidade de Desenvolvimento Humano (UDH).

§1º A vedação prevista no art. 2º não se aplica às admissões de pessoas físicas que possuam relação de parentesco com empregado anteriormente contratado, desde que atendidos cumulativamente os requisitos dos incisos I a IV deste artigo.

§2º Poderão ser excepcionalizadas, ainda, outras hipóteses ou critérios assentados pelo Supremo Tribunal Federal em julgamentos interpretativos da Súmula Vinculante nº 13, mediante prévia análise da Superintendência Jurídica, com registro formal da fundamentação adotada.



(Handwritten mark)

Sistema FIERN <small>SESI - SENAI - IEL</small>	INSTRUÇÃO DE SERVIÇO CONJUNTA Nº 12/2026
Política para Prevenção e Tratamento de Conflitos de Interesses	Revisão nº. 02 – texto consolidado

§3º As situações de exceção previstas neste artigo deverão ser previamente analisadas e aprovadas após emissão de Parecer da Superintendência Jurídica da FIERN ou por quem tenha competência para fazê-lo por delegação.

Art. 4º A relação de parentesco compreende os dirigentes de qualquer entidade ou órgão mencionado no art. 2º em relação aos demais.

Art. 5º As vedações previstas no art. 45 do Regulamento para Contratação e Alienação (RCA) do SESI e do SENAI aplicam-se, por simetria e para fins de uniformidade sistêmica, aos processos de contratação de bens e serviços realizados no âmbito da Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Norte (FIERN) e do Instituto Euvaldo Lodi – Núcleo Regional do Rio Grande do Norte (IEL/NR-RN).

Parágrafo único. Para os efeitos deste artigo, onde o art. 45 do RCA mencionar “da entidade”, leia-se a FIERN ou o IEL/NR-RN, conforme o caso, enquanto Entidade contratante.

Art. 6º Nos processos de contratação de bens e serviços realizados por qualquer das Entidades do Sistema FIERN, a vedação à participação de interessados observará o critério objetivo previsto no art. 45 do Regulamento para Contratação e Alienação (RCA) do SESI e do SENAI, limitando-se à participação:

I – de dirigente ou empregado da Entidade contratante; e

II – de pessoas jurídicas das quais dirigente ou empregado da Entidade contratante sejam sócios ou dirigentes.

§1º Para os fins deste artigo, considera-se “Entidade contratante” cada pessoa jurídica individualmente considerada (FIERN, SESI/DR-RN, IEL/NR-RN ou SENAI/DR-RN), e não o Sistema FIERN como um todo.

§2º Havendo dirigente comum a mais de uma Entidade do Sistema FIERN, a vedação de que trata este artigo estende-se ao conjunto das Entidades sob sua direção.

§3º A vedação de que trata este artigo não se estende a empregados de outras Entidades do Sistema FIERN que não a contratante, salvo quando configurada a hipótese de influência efetiva ou projeção funcional de que trata o art. 8º desta Instrução de Serviço.

§4º A mera relação de parentesco entre sócio ou dirigente de pessoa jurídica participante de processo seletivo e empregado de Entidade diversa da contratante não constitui, por si só, impedimento à participação no certame.

CAPÍTULO III

DO NEPOTISMO SUPERVENIENTE E DOS CONFLITOS EM CONTRATAÇÕES

Art. 7º A ocorrência de situação que configure nepotismo superveniente ou conflito de interesses, após a celebração do contrato ou a admissão do empregado, deverá ser imediatamente comunicada pelo empregado ou dirigente à Unidade de Compliance e



Sistema FIERN <small>SESI SENAI IEL</small>	INSTRUÇÃO DE SERVIÇO CONJUNTA Nº 12/2026
Política para Prevenção e Tratamento de Conflitos de Interesses	Revisão nº. 02 – texto consolidado

Integridade, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis contados da ciência do fato, que avaliará as medidas cabíveis para afastar o conflito de interesses, tais como o remanejamento de funções ou a alteração da gestão do contrato.

§1º O descumprimento do prazo previsto no *caput* sujeitará o responsável à apuração em processo administrativo disciplinar, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

§2º Os membros da Comissão de Contratação e Alienação (CCA), os requisitantes e os gestores de contratos deverão, no início de cada processo, firmar declaração de inexistência de conflito de interesses e de relações de parentesco que possam influenciar suas decisões, registrando em ata qualquer impedimento ou suspeição.

Art. 8º Para fins de análise da vedação prevista nesta Instrução de Serviço, considera-se que há influência efetiva ou projeção funcional, de forma exemplificativa e não taxativa, quando o empregado ou dirigente:

- I – ocupar cargo de chefia, direção ou assessoramento com poder de decisão sobre a área em que o candidato irá atuar ou sobre os processos de seleção;
- II – participar, direta ou indiretamente, do processo de recrutamento e seleção para o cargo em questão;
- III – exercer autoridade hierárquica ou funcional sobre o gestor responsável pela vaga ou sobre os processos de seleção;
- IV – atuar na gestão ou fiscalização direta das atividades a serem desempenhadas pelo candidato.

CAPÍTULO IV

DA DECLARAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES E DO CONTROLE

Art. 9º Todos os empregados e dirigentes do Sistema FIERN são obrigados a preencher e manter atualizada, perante a Unidade de Desenvolvimento Humano (UDH), Declaração de Conflitos de Interesses, informando a existência de vínculos de parentesco ou quaisquer outras situações que possam configurar conflito de interesses com outros empregados, dirigentes ou prestadores de serviço do Sistema FIERN.

§1º A Declaração de que trata o *caput* deverá ser apresentada no ato da admissão, bem como sempre que houver alteração nas relações de parentesco ou nas situações de conflito de interesses informadas.

§2º A omissão ou a prestação de informações falsas na Declaração de Conflitos de Interesses sujeitará o responsável às sanções disciplinares cabíveis, sem prejuízo da apuração de responsabilidade civil e penal.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

JK

JK



Sistema FIERN <small>SESI - SENAI - IEL</small>	INSTRUÇÃO DE SERVIÇO CONJUNTA Nº 12/2026
Política para Prevenção e Tratamento de Conflitos de Interesses	Revisão nº. 02 – texto consolidado

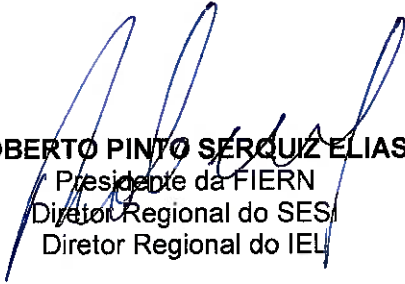
Art. 10. As situações existentes na data de publicação desta Instrução de Serviço que se enquadrem nas vedações aqui estabelecidas poderão, a critério do gestor, ser regularizadas no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, mediante análise da Superintendência Jurídica.

Parágrafo único. Os processos de contratação cujos instrumentos convocatórios tenham sido publicados antes da data de entrada em vigor desta Instrução de Serviço continuarão a ser regidos pelas normas vigentes à época de sua publicação, em respeito ao princípio da segurança jurídica e da vinculação ao instrumento convocatório.

Art. 11. Esta Instrução de Serviço Conjunta entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Portaria Conjunta nº 002/2023.

Registre-se, dê-se ciência e cumpra-se.

Natal/RN, 03 de março de 2026.


ROBERTO PINTO SERQUIZ ELIAS
Presidente da FIERN
Diretor Regional do SESI
Diretor Regional do IEL


RODRIGO DINIZ DE MELLO
Diretor Regional do SENAI



Sistema FIERN <small>SESI - SENAI - IEL</small>	INSTRUÇÃO DE SERVIÇO CONJUNTA Nº 12/2026
Política para Prevenção e Tratamento de Conflitos de Interesses	Revisão nº. 02 – texto consolidado

ANEXO ÚNICO

INSTRUÇÃO DE SERVIÇO CONJUNTA Nº 12/2026

QUADRO 1 – HIPÓTESES DE CONFLITO DE INTERESSES POR NEPOTISMO EM LINHA RETA

GRAU	CONSANGUINIDADE	AFINIDADE
1º	Pai/Mãe; Filho(a)	Sogro(a); Genro/Nora; Padrasto/Madrasta; Enteadado(a)
2º	Avô/Avó; Neto(a)	Avô/Avó, Neto(a) do Cônjuge ou companheiro do dirigente/representante das Entidades e Empregado com poder de decisão ou gerência
3º	Bisavô/Bisavó; Bisneto(a)	Bisavô/Bisavó, Bisneto(a) do Cônjuge ou companheiro do dirigente/representante das Entidades e Empregado com poder de decisão ou gerência

QUADRO 2 – HIPÓTESES DE CONFLITO DE INTERESSES POR NEPOTISMO EM LINHA COLATERAL

GRAU	CONSANGUINIDADE	AFINIDADE
1º	—	—
2º	Irmão/Irmã	Cunhado(a)
3º	Tio(a); Sobrinho(a)	Tio(a) ou Sobrinho(a) do Cônjuge ou companheiro do Dirigente, Representante ou Empregado com poder de decisão ou gerência

Nota: Para fins desta Instrução de Serviço, considera-se “empregado com poder de decisão ou gerência” aquele que ocupa cargo de chefia, coordenação, supervisão ou função equivalente que implique poder decisório sobre contratações, nomeações ou gestão de pessoal.

Nota 2: As vedações referentes aos graus de parentesco indicados nas tabelas acima aplicam-se uniformemente a todos os parentes listados em cada grau, sendo a condição de “empregado



Sistema FIERN <small>SESI - SENAI - IEL</small>	INSTRUÇÃO DE SERVIÇO CONJUNTA Nº 12/2026
Política para Prevenção e Tratamento de Conflitos de Interesses	Revisão nº. 02 – texto consolidado

com poder de decisão ou gerência” exigida apenas para fins de extensão da vedação a os que não sejam dirigentes ou representantes.

