

Nome do documento: Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares		Identificação: PLT001	
		Revisão: 00	Página: 1 de 6

1. OBJETIVO

Definir as tratativas a serem adotadas para situações de infrações praticadas por toda força de trabalho do SFIEMS aos desvios de conduta e ética estabelecidos no Código de Conduta e Ética do Sistema FIEMS, bem como no descumprimento das legislações, normas, políticas, procedimentos, e/ou quaisquer orientações relacionadas ao Programa de *Compliance* do Sistema FIEMS.

2. ABRANGÊNCIA

Esta política se aplica a toda força de trabalho, desde os membros dos órgãos normativos, dirigentes, colaboradores e terceiros, sem distinção da função exercida, além dos clientes, fornecedores e parceiros, das instituições que fazem parte do Sistema FIEMS.

3. TERMINOLOGIA

SFIEMS: Sistema FIEMS, formado pelas Entidades: FIEMS, SESI, SENAI, IEL, Condomínio Casa da Indústria e Condomínio Albano Franco;
 FIEMS: Federação das Indústrias do Estado de Mato Grosso do Sul;
 SESI: Serviço Social da Indústria;
 SENAI: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial;
 IEL: Instituto Euvaldo Lodi;
 GECOM: Gerência de *Compliance*;
 GEDEP: Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas;
 COJUR: Coordenadoria Jurídica.

4. DEFINIÇÕES

- **Ato ilícito:** é a violação de um dever jurídico, que, caso gere dano a alguém, pode acarretar a responsabilidade de reparar o prejuízo.
- **Clientes:** pessoas físicas e jurídicas que adquiriram produtos e/ou serviços do SFIEMS mediante instrumento jurídico firmado.
- **Colaboradores:** profissionais que mantêm vínculo empregatício com o SFIEMS, seja em tempo integral ou temporário, estagiários e aprendizes.
- **Denúncia:** Ação de comunicar possíveis atos ilícitos.
- **Dirigentes:** Presidente, Diretor Regional e Superintendente.
- **Força de trabalho:** membros dos órgãos normativos, dirigentes, colaboradores e terceiros, sem distinção da função exercida, além dos clientes, fornecedores e parceiros, das instituições que fazem parte do Sistema FIEMS.
- **Fornecedores:** pessoas físicas e jurídicas contratadas para fornecimento de bens e serviços de qualquer natureza.
- **Histórico Disciplinar:** Conjunto de medidas disciplinares que um infrator tenha recebido no período dos últimos 05 (cinco) anos no caso de colaboradores, e para os demais aplica-se dos últimos 02 (dois) anos.
- **Infração:** Toda ação ou omissão que esteja em desacordo com princípios e diretrizes estabelecidas no Código de Conduta e Ética do Sistema FIEMS, bem como nas legislações, normas, políticas, procedimentos, e/ou quaisquer orientações às quais as entidades estão submetidas.
- **Infrator:** Pessoa física que comete a infração.
- **Jurisprudência:** conjunto de decisões e entendimentos dos tribunais a respeito de um tema específico.
- **Liderança:** Gerentes e Coordenadores.



Nome do documento: Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares	Identificação: PLT001	
	Revisão: 00	Página: 2 de 6

- **Normas/Políticas:** padrões, regras e diretrizes do SFIEMS a serem seguidas.
- **Orientações:** comunicado, portaria, ordens e instrução de serviços.
- **Órgãos Normativos:** Responsáveis pelas normatizações e direcionamento das entidades do SFIEMS, estes são: Conselho de Representantes da FIEMS, Diretoria da FIEMS, Conselhos Regionais do SENAI, SESI e IEL, Assembleias do IEL e Condomínio Casa da Indústria e Condôminos do Albano Franco.
- **Parceiros:** pessoa física ou jurídica que através de instrumento jurídico estabelecem acordos com entidades do SFIEMS para realização de ações de interesses comuns.
- **Procedimentos:** documento que orienta a forma de executar determinadas atividades.
- **Programa de Compliance do SFIEMS:** conjunto de medidas e de ações institucionais voltadas à prevenção, detecção e à correção de desvios em relação às leis, normas e regulamentos externos e internos e ao Código de Conduta e Ética.
- **Retaliação:** Qualquer ato de represália, assédio, intimidação, ameaça, coerção ou discriminação contra a pessoa física que denuncia/comunica infrações.
- **Superior imediato:** São aqueles responsáveis por equipes, pela gestão imediata de possível infrator.
- **Terceiros:** público externo que se relacionam com as entidades do SFIEMS e que não se enquadram como clientes, fornecedores e parceiros.

5. POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

Toda força de trabalho do SFIEMS deve agir em conformidade com as legislações, normas, políticas, procedimentos, e/ou quaisquer orientações relacionadas ao Programa de *Compliance* do Sistema FIEMS, bem como os princípios e diretrizes estabelecidas no Código de Conduta e Ética do Sistema FIEMS. O descumprimento destes poderá acarretar na aplicação das consequências cabíveis, abaixo apresentadas:

5.1 Classificação das infrações

Para fins de aplicação de medidas disciplinares visando garantir que a força de trabalho seja devidamente notificado/penalizado devido à identificação de infração cometida, bem como conscientizá-lo e orientá-lo quanto às implicações do seu ato e esclarecer eventuais dúvida de forma a garantir que tal ato não volte a ocorrer, as infrações serão classificadas de acordo com os parâmetros previstos a seguir:

Classificação	Definição	Medida Disciplinar
Muito leve	Aplicáveis quando o(s) ato(s) do infrator for de baixíssima relevância e impacto ao SFIEMS e não reincidentes. Considerado sem má fé e sem gerar dano ao SFIEMS e/ou a outros.	Advertência verbal / Notificação escrita*
Leve	Quando a atitude do infrator for considerada de baixa relevância e impacto ao SFIEMS, sem má fé e gerar dano ao SFIEMS e/ou outros. Será aplicada também nas hipóteses de reincidência de infrações de natureza muito leve.	Advertência escrita / Notificação escrita*
Moderada	Aplicáveis quando o(s) ato(s) do infrator for de média relevância e impacto ao SFIEMS. Considerado de má fé e não gerar dano ao SFIEMS e/ou a outros. Será aplicada também nas hipóteses de reincidência de infrações de natureza leve.	Suspensão**
Grave	Quando a atitude do infrator for considerada de alta relevância e impacto ao SFIEMS, com má fé e gerar dano ao SFIEMS e/ou a outros. Poderá ser aplicada também nas hipóteses de reincidência de infrações de natureza moderada.	Demissão com ou sem justa causa / Encerramento contrato*

* Aplicável a terceiros, clientes, fornecedores e parceiros

** Aplicável a membros dos órgãos normativos, dirigentes, colaboradores, terceiros, clientes, fornecedores e parceiros

Nome do documento: Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares	Identificação: PLT001	
	Revisão: 00	Página: 3 de 6

A aplicação das medidas deve ser feita sempre de forma imediata, sem transcorrer muito tempo entre o fato e a aplicação da medida, devendo ser devidamente registradas no histórico disciplinar de toda a força de trabalho.

O grau de severidade das medidas disciplinares deve ser indicado pela Comissão de Sindicância, formalmente constituída em ato específico, e/ou pelo Comitê de Ética levando em consideração:

- O ato cometido;
- Circunstâncias;
- Reincidência e respectivas periodicidades;
- Gravidade da infração;
- A boa fé do infrator (intenção);
- Vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;
- O grau de lesão ao SFIEMS e/ou a outros colaboradores;
- Cooperação nas apurações;
- O cargo ocupado pelo infrator.

5.2 Tipos de medidas disciplinares

Após constatada infrações, os gestores devem adotar medidas corretivas adequadas para garantir que as infrações não voltem a ocorrer. As medidas são:

5.2.1 Aos membros dos órgãos normativos, dirigentes e colaboradores

- **Advertência verbal:** O infrator será advertido verbalmente por seu superior imediato. A advertência deve ser aplicada de forma respeitosa e privada, sem exposição nem constrangimento. É preciso deixar claro que se trata de uma medida disciplinar e os motivos que levaram a tal medida.
- **Advertência escrita:** O infrator será advertido de forma escrita por seu superior imediato, devendo assinar o formulário de advertência, onde constarão os motivos que levaram a tal medida. Em caso de recusa pelo infrator em assinar, o superior imediato deve assinar juntamente com uma testemunha. A advertência deve ser aplicada de forma respeitosa e privada, sem exposição nem constrangimento. É preciso deixar claro que se trata de uma medida disciplinar e os motivos que levaram a tal medida.
- **Suspensão:** O infrator é afastado de suas atividades por um período determinado, onde a ciência é dada por meio de assinatura em formulário. A advertência deve ser aplicada de forma respeitosa e privada, sem exposição nem constrangimento. É preciso deixar claro que se trata de uma medida disciplinar e os motivos que levaram a tal medida.
- **Demissão sem justa causa:** direcionada apenas a colaboradores do SFIEMS, onde haverá demissão pelo empregador de forma respeitosa e privada, sem exposição nem constrangimento, com o pagamento de todos os seus direitos. Este caso deve ser aplicado quando não se tem elementos graves o suficiente para justificar uma demissão por justa causa.
- **Demissão por justa causa:** direcionada apenas a colaboradores do SFIEMS, onde haverá demissão pelo empregador de forma respeitosa e privada por meio de carta de desligamento, constando a alínea que justifica, através da lei trabalhista vigente, o motivo da medida (Art. 482, CLT). Vale ressaltar que, para esta medida é preciso haver elementos suficientes que comprovem seu ato, pautada em dispositivos legais vigentes, bem como a empresa deve estar ciente dos riscos desta rescisão. Todos os desligamentos por justa causa deverão conter parecer jurídico.



Nome do documento: Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares	Identificação: PLT001	
	Revisão: 00	Página: 4 de 6

O superior imediato do infrator também estará sujeito a medidas legais e disciplinares, caso fique comprovado que falhou na supervisão ou foi omissivo na conduta de seu liderado e/ou por ter criado um ambiente de trabalho que levou ou incentivou o mesmo a cometer infração.

A Jurisprudência trabalhista posiciona-se que a punição ao empregado no máximo em 72 (setenta e duas) horas, caso contrário, entende-se perdão tácito para infração. A suspensão pode ser no máximo de 30 (trinta) dias corridos do fato. Neste período, o contrato de trabalho não vigora, impossibilitando assim ao empregado de prestar serviços e, conseqüentemente, receber pelos dias correspondentes à suspensão.

A legislação trabalhista não traz um quantitativo de advertências ou suspensões que ocasionam a demissão por justa causa. Assim, a incidência de uma ou outra punição disciplinar depende da gravidade da falta cometida pelo empregado, razão pela qual deve ser aferida a sua conduta diante do caso concreto.

Poderão ainda ser aplicadas medidas educacionais, como campanhas e treinamentos, e medidas adicionais, como mudança nos procedimentos, estabelecimentos de novos controles, etc, que serão avaliadas pelo Comitê de Ética e/ou Comissão de Sindicância.

5.2.2 Aos terceiros, clientes, fornecedores e parceiros

Com relação aos terceiros, clientes, parceiros e fornecedores, após confirmado infrações cometidas por eles, cabe além de encerramento do instrumento jurídico, notificação escrita e suspensão, a partir das penalidades previstas em instrumento jurídico celebrado e/ou no Regulamento de Licitações e Contratos do Sesi e Senai.

Além das medidas acima elencadas, dependendo da gravidade da infração e dos danos causados as entidades do SFIEMS, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, se aplicável, administrativas ou judiciais, na esfera civil, criminal e/ou outras.

Para aplicação das medidas expostas neste item deverão conter parecer jurídico.

5.3 Tratamento da denúncia para aplicação de medidas disciplinares

Quaisquer denúncias, desde que admissível, serão apuradas conforme previsto no Programa de *Compliance do SFIEMS*.

“As investigações internas têm como objetivo apurar desvios de condutas, potencial infração das normas internas da empresa e/ou legislação vigente, indícios, ocorrências ou denúncias de fraude e corrupção envolvendo nossa força de trabalho, clientes, fornecedores e parceiros, subsidiando a aplicação de medidas cabíveis e melhorias em processos.

O Sistema FIEMS quando de ocorrências de ilícitos éticos trata-os no âmbito do Comitê de Ética instaurando processo de apuração de conduta, e quando de ocorrências de ilícitos administrativos utilizamos da sindicância, a ser conduzido pela Gerência de *Compliance*”.

Findando as apurações o Comitê de Ética e/ou a Comissão de Sindicância, formalmente constituída em ato específico, recomendarão as medidas disciplinares previstas nesta política, cabendo aos dirigentes definirem pela sua aplicabilidade.

Nome do documento: Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares	Identificação: PLT001	
	Revisão: 00	Página: 5 de 6

Após a aplicação e divulgação da recomendação não poderá ser alterada a consequência, seja para abrandar ou agravar a penalidade.

5.4 Sigilo e Garantias

As entidades do SFIEMS não toleram qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa, interna ou externa, que comunique de boa-fé uma infração ou suspeita de infração ao seu Código de Conduta e Ética ou as legislações, normas, políticas, procedimentos, e/ou quaisquer orientações às quais as entidades estão submetidas, sendo garantido o sigilo, a confidencialidade e proteção institucional acerca da identidade de qualquer pessoa que comunicar eventual infração. A prática de retaliação é sujeita a medidas disciplinares citadas nesta política.

Asseguramos aos integrantes das comissões processantes que tenham os seus direitos funcionais respeitados durante todo o período de apuração.

6. MECANISMOS DE CONTROLES

Para mitigação dos riscos envolvidos e controles necessários, orientações e treinamentos serão oferecidos para toda força de trabalho visando que todos tenham conhecimento e entendam os normativos, políticas e procedimentos das entidades do Sistema FIEMS. As medidas disciplinares serão registradas no sistema informatizado de uso e gestão da Gerência de *Compliance* (GRC – Governança, Riscos e Conformidade), onde os seus indicadores serão disponibilizados em portais específicos, criados para divulgação, com acessos restritos às áreas pertinentes, possibilitando rastreamento de sua origem e verificação da efetividade das aplicações.

7. ÁREAS ENVOLVIDAS

Abaixo apresentamos a matriz de responsabilidade desta política.

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE							
DESCRIÇÃO	GECOM	Comitê de Ética	Dirigentes	Superior Imediato	GEDEP	COJUR	Força de Trabalho
Comunicar aos canais de denúncia sobre indícios de infrações	V	V	-	-	-	-	E
Receber as denúncias	E	E	-	-	-	-	-
Apurar ilícitos éticos	A	E	-	-	-	A	-
Apurar ilícitos administrativos	E	A	-	-	-	A	-
Expedir recomendações de aplicações de medidas disciplinares.	E	E	-	-	-	A	-
Aplicar medidas disciplinares.	-	-	D	E	A	A	-
Comunicar à Gerência de <i>Compliance</i> medidas disciplinares aplicadas.	-	-	E	-	-	-	-
Registrar medidas disciplinares no GRC.	E	E	-	-	E	E	-
Avaliar e expedir parecer jurídico sobre aplicação da medida disciplinar demissão por justa causa, bem como as medidas relativas aos terceiros, clientes, fornecedores e parceiros.	-	-	-	-	-	E	-
Avaliar os controles desta política.	E	-	-	-	-	-	-
Garantir o sigilo, confidencialidade e não retaliação do denunciante.	E	E	E	E	E	E	E



Nome do documento: Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares	Identificação: PLT001	
	Revisão: 00	Página: 6 de 6

DESCRIÇÃO	GECOM	Comitê de Ética	Dirigentes	Superior Imediato	GEDEP	COJUR	Força de Trabalho
Recorrer à Gerência de Compliance em caso de dúvidas ou interpretações desta política.	-	-	-	-	-	-	E
D = Decide (autoriza / homologa a execução ou continuidade)		A = Apoia (está à disposição para ser consultado)					
E = Executa a atividade		V = Analisa e valida					
S = Suporte (atua como parceiro, agregando recursos materiais, técnicos ou humanos para a execução)							

8. CANAL DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIA

Em caso de dúvidas acerca do cumprimento desta política as mesmas devem ser consultadas com a Gerência de *Compliance* pelo e-mail compliance@sfiems.com.br.

Indícios de infrações a esta política devem ser comunicadas por meio de um dos nossos canais de denúncia.

Ouvidoria:

Telefone: (67) 3325-8814

E-mail: ouvidoria@sfiems.com.br

Presencial: Av. Afonso Pena, 1.206 – Bairro Amambaí, 4º andar, Campo Grande /MS.

A ouvidoria pode ser acessada pelos Portais da Transparência.

SENAI: http://www.ms.senai.br/transparencia_senai/view/home/

SESI: <http://transparencia.sesims.com.br/view/home/>

O Comitê de Ética e a Gerência de *Compliance* também estarão à disposição para recepção de quaisquer manifestações.

E-mails: comitedeetica@sfiems.com.br
compliance@sfiems.com.br

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

Casos omissos serão decididos pelo Comitê de *Compliance*.

10. PRINCIPAIS REFERÊNCIAS

- Código de Conduta e Ética do SFIEMS;
- Programa de *Compliance* do SFIEMS;
- Regulamento de Licitações e Contratos do Sesi e Senai;
- Lei 5.452, de 1º de maio de 1.943 (“Consolidação das Leis do Trabalho”) e alterações.

11. VIGÊNCIA

Esta política entra em vigor a partir da data de sua aprovação nos Órgãos Normativos, revogando dispositivos contrários.

12. ATUALIZAÇÃO

Deve ser revisada sempre que se fizer necessário, não excedendo o período máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

SISTEMA FIEMS

Av. Afonso Pena, 1.206 | Bairro Amambaí
79.005-901 | Campo Grande/MS | Brasil
www.fiems.com.br

Elaboração: Gerência de <i>Compliance</i>	Revisão: Comitê de <i>Compliance</i>	Aprovação: Órgãos Normativos
Data: 30/10/2020	Data: 05/11/2020	Data: 25/02/2021