

1. OBJETIVOS

O objetivo desta política é informar, orientar e disciplinar a conduta dos colaboradores/terceiros sobre a aplicação de medidas disciplinares nos casos de violações ao Código de Ética e Conduta e normas a ela relacionadas. Visa estabelecer compromissos corporativos de combate à corrupção, às práticas anticoncorrenciais, aos conflitos de interesses e outras infrações, orientar a aplicação de consequências às ações e condutas em desacordo com o Código de Ética e Conduta do Sistema FIEC, ao Programa de *Compliance* e as normas internas e legais existentes.

Esta Política está sujeita a revisões, caso necessário, em decorrência de alterações na regulamentação e/ou legislação aplicável ou, ainda, para refletir alterações nos procedimentos internos do Sistema FIEC.

2. DEFINIÇÕES GERAIS

- **Código de Ética e Conduta:** documento que, em conjunto com as Políticas e demais normas internas do Sistema FIEC, orienta a conduta esperada dos colaboradores no desempenho das suas funções.
- **Alta Administração:** Conselho de Representantes, Presidência, Conselhos Regionais SESI/SENAI, Diretoria Executiva da FIEC, Superintendência de Relações Institucionais, Diretoria Regional do SENAI, Diretoria Regional do SESI, Diretor-Presidente do IEL/CE, Superintendências do SESI e do IEL/CE.
- **Colaboradores:** pessoas físicas que ocupam cargo ou função dentro da estrutura organizacional do Sistema FIEC, incluindo aprendiz e estagiário.
- **Gestores:** pessoas físicas que ocupam cargo de confiança e responsáveis pela gestão imediata dos colaboradores do Sistema FIEC.
- **Terceiro:** todo e qualquer prestador de serviços, fornecedor, prestador de serviço, credenciado, cliente, aluno, terceiro contratado ou subcontratado, seja pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, incluindo aquele que utiliza o nome do Sistema FIEC para qualquer fim ou que presta serviços, fornece materiais,

“CÓPIA CONTROLADA”

interage com a Administração Pública ou com outros em nome do Sistema para a consecução e execução de atividades contratadas.

2.1 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

2.1.1 Âmbito de Aplicação

A presente política é destinada a todos integrantes do Sistema FIEC, independentemente do nível hierárquico. Estão abrangidos no conceito de integrantes colaboradores, incluindo a Alta Administração até estagiários.

Fornecedores, prestadores de serviços, credenciados e clientes que se relacionarem com o Sistema FIEC devem ser informados que devem observar as disposições desta Política e do Código de Ética e Conduta.

2.1.2 Princípios a serem observados para aplicação de consequências

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

- i. **Transparência:** Todo o procedimento, direta ou indiretamente relacionado à aplicação de consequências pelo Sistema FIEC deve ser pautado pela clareza, tendo as circunstâncias e informações definidas em sua totalidade e devidamente registradas.
- ii. **Honestidade e Integridade:** Ao participar, direta ou indiretamente da aplicação de consequências do Sistema FIEC, espera-se que os envolvidos mantenham postura íntegra e atuem sempre no melhor interesse das políticas da Instituição que respondem pelos princípios éticos. Para tanto, evitando condutas contraditórias, duvidosas ou que possam denegrir a reputação, credibilidade ou imagem do Sistema FIEC.

“CÓPIA CONTROLADA”

iii. Conformidade (com a legislação vigente aplicável ao Sistema FIEC, com o Código de Ética e Conduta e demais portarias internas): O Sistema FIEC 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 FIEC, à Lei Anticorrupção brasileira e todas as outras leis.

iv. Repúdio a toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, propina, vantagem pessoal e tráfico de influência, atuando sem concessões à ingerência de interesses e favorecimentos particulares, partidários ou pessoais, e estimular que seus colaboradores denunciem sua eventual ocorrência aos canais adequados.

2.1.3 Diretrizes Gerais

A presente Política de Consequências define as medidas aplicadas em caso de violação ao Código de Ética e Conduta do Sistema FIEC e normas a ela relacionadas, bem como estabelece medidas disciplinares a serem aplicadas em razão de erros de procedimento, descumprimentos de leis, regulamentos, políticas e normas internas ou em caso de desvios de conduta que tenham sido informados aos canais competentes.

Quando necessário, em razão da sua competência, prevista em regulamento próprio, o Comitê de Ética deverá apreciar e definir as consequências a serem aplicadas, determinando ainda quem será o responsável por aplicar a consequência definida e oferecer orientações sobre como fazê-lo, com base nesta Política.

2.1.4 Violações ao Código de Ética e Conduta do Sistema FIEC

Seguem abaixo possíveis violações atribuídas aos itens do Código de Ética e Conduta do Sistema FIEC. Tais atribuições não se exaurem com as previstas nesta Política.

Caso ocorram, os colaboradores e terceiros envolvidos estarão sujeitos às aplicações de consequências.

“CÓPIA CONTROLADA”

2.1.4.1 Padrões de Condutas Éticas e Íntegras

- i. Descumprir os padrões de conduta estabelecidos no Código de Ética e Conduta do Sistema FIEC.
- ii. Praticar qualquer ato que possa significar corrupção ou fraude.
- iii. Descumprimento a legislação e a regulamentação nacional e estrangeira, dos normativos externos e internos, que possam levar a sanções legais e/ou regulamentares, ou, ainda, a perdas financeiras e danos reputacionais e/ou de imagem que geram riscos inerentes à Organização.

2.1.4.2 Doações a Candidatos e Partidos Políticos

- i. Contribuir ou doar para partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos em nome do Sistema FIEC.
- ii. Promover manifestações políticas, em favor ou em desfavor a partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos em nome do Sistema FIEC.

2.1.4.3 Registros Contábeis e Reembolso de Despesas

- i. Deixar de manter registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa suas transações e fornecer informações inadequadas à auditoria ou aos órgãos de fiscalização, quando necessário.
- ii. Efetuar ou aceitar lançamentos contábeis inadequados, ambíguos ou fraudulentos que possa ocultar ou que de qualquer outra forma encubram pagamentos ilegais.
- iii. Valer-se de procedimento, técnica ou artifício contábil para ocultar ou encobrir pagamentos ilegais.

“CÓPIA CONTROLADA”

iv. Descumprir procedimento interno vigente na Instituição com relação ao reembolso de despesas.

2.1.4.4 Doações e Patrocínios

i. Deixar de observar as regras do normativo de Patrocínio do Sistema FIEC, bem como descumprir ou fraudar o procedimento estabelecido para concessão de patrocínios e doações.

2.1.4.5 Relacionamento com Terceiros e Clientes

i. Contratar fornecedor sem considerar os processos padronizados e vigentes de compras, instituídos no Sistema FIEC.

ii. Descumprir acordos e contratos firmados, principalmente relativos a contratações públicas, patrocínios e doações.

2.1.4.6 Relacionamento com Agentes Públicos

i. Conceder ou receber presentes sem preencher os requisitos previstos no Código de Ética e Conduta.

ii. Fornecer contribuições a agentes públicos em razão do cargo que exercem.

iii. Apoiar partidos políticos e candidatos, contribuir com campanhas políticas e partidárias ou ainda realizar doações em nome do Sistema FIEC.

iv. Fraudar procedimento licitatório ou contrato administrativo celebrado com a administração pública.

2.1.5 Desvio de Conduta

“CÓPIA CONTROLADA”

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

Serão considerados sempre como desvios de conduta graves para fins de aplicação de penalidades, 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 FIEC 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 FIEC, em dinheiro ou outra forma, junto a parceiros, fornecedores, prestadores de serviços e/ou clientes das Instituições do Sistema FIEC, 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) Situação de conflito de interesse na contratação de atividades junto a parentes do empregado;
- h) Condução de atividades paralelas a das Entidades do Sistema FIEC, 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 FIEC 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 FIEC, classificação propositalmente errada quanto à quantidade/utilidade/especificação de produto ou material;

“CÓPIA CONTROLADA”

k) A prática de quaisquer outros atos previstos no art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

2.1.6 Consequências

A aplicação de penalidades deverá observar os valores institucionais, éticos e morais, quais sejam: ética, honestidade, comprometimento, responsabilidade, integridade, seriedade, esta Política e qualquer documentação pertencente ao Programa de Compliance do Sistema FIEC, assim como a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, demais normas e legislações aplicáveis em vigor.

Além disso, quando necessário, deverá respeitar o processo de investigação estabelecido pelo Sistema FIEC, bem como permitirá a ampla defesa e o contraditório do colaborador ou terceiro.

O processo de administração das penalidades seguirá o **PC33 – Gestão de Conduta**, da Gerência de Recursos Humanos do Sistema FIEC, no caso de infrações de colaboradores e, no caso de infrações de terceiros, seguirá as disposições previstas nos contratos.

2.1.7 Tipos de Consequências

2.1.7.1 Aos empregados do Sistema FIEC

São consequências aplicáveis aos empregados:

i. **Advertência verbal:** é um aviso ao colaborador, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão de acordo com as Normas, Políticas, Procedimentos, com o Código de Ética e Conduta do Sistema FIEC e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao colaborador mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de cometimento de reiterados atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência verbal será realizada por meio de conversa, e, posteriormente o gestor deverá comunicar ao setor de Recursos Humanos.

“CÓPIA CONTROLADA”

ii. **Advertência escrita:** possui a mesma finalidade que a advertência verbal, a diferença é que se dará por meio da comunicação escrita e o colaborador deverá assinar o documento no seu recebimento. Caso o colaborador se recuse a assinar, deve-se solicitar que 2 (duas) testemunhas assinem o documento, conferindo desta forma, a regularidade necessária. Esse documento assinado poderá ser utilizado futuramente como comprovação das ações efetuadas pelo colaborador, por isso deve ser mantido em posse do setor de Recursos Humanos do Sistema FIEC.

iii. **Afastamento Investigatório:** De caráter genérico e estendido (sem prejuízo do salário) aplicável para infrações de alta gravidade 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 procedimento de investigação interna 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 colaborador das suas atividades e em estrita observância às normas trabalhistas, ficando reservado às Instituições do Sistema FIEC o direito de aplicar medida disciplinar apropriada ao caso, com base nas evidências levantadas.

iv. **Suspensão disciplinar:** é uma medida utilizada para penalizar o colaborador após recorrentes advertências ou na ocorrência de uma falta grave cometida por ele. Nesse caso, haverá prejuízo salarial ao colaborador, perdendo este 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 reiterados atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

“CÓPIA CONTROLADA”

v. **Rescisão de contrato de trabalho sem justa causa:** caso medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes, poderá ser rescindido sem justa causa o contrato de trabalho do colaborador. Nesse caso, o colaborador 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, conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho acerca de demissões sem justa causa.

vi. **Rescisão de contrato de trabalho por justa causa:** caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o colaborador tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o seu contrato de trabalho por justa causa, conforme previsto no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse caso, o colaborador perde o vínculo empregatício, além de perder vários direitos trabalhistas como férias proporcionais, 13º salário, multa sobre FGTS e saque do FGTS, por exemplo.

Nota: devem ser observados os requisitos necessários para aplicação da penalidade, como a imediatidade, proporcionalidade entre a falta e a punição, *non bis in idem* e não discriminação.

Poderão existir medidas adicionais, às consequências acima previstas, que poderão ser adotadas, como por exemplo: treinamento, reciclagem, mudança nos procedimentos, estabelecimento de novos controles, etc. A responsabilidade de opinar, decidir e aprovar todas essas medidas é do Comitê de Ética.

2.1.8. Matriz de Consequência

Para fins de aplicação das consequências acima indicadas e visando garantir que os colaboradores sejam devidamente notificados de acordo com a infração cometida, bem como conscientizá-los e orientá-los quanto às implicações do seu ato e esclarecer eventuais dúvidas para que não voltem a ocorrer, as consequências poderão ser classificadas de acordo com os parâmetros previstos a seguir:

“CÓPIA CONTROLADA”

Desvio	Risco	Atitude	Situação	Consequência	Modalidade
Não houve	Não há	Não Aplicável	Não houve deslize ou erro	Não há	Não aplicável
Leve	Baixo	Boa fé	Desvio muito pequeno	Advertência verbal	Informal
			Desvio de conduta pequeno	Advertência escrita	Formal
Grave	Médio ou Alto	Atitude aceitável/inaceitável ou má fé	Afastamento temporário do colaborador das suas atividades sem prejuízo do salário para possibilitar a apuração dos fatos sem que ocorra a interferência do colaborador	Afastamento Investigatório	Formal
			Medida utilizada para sancionar o colaborador após recorrentes advertências ou na ocorrência de uma falta grave cometida por ele, com prejuízo salarial	Suspensão	Formal
			Não há evidências		

“CÓPIA CONTROLADA”

			suficientes que sustentem um questionamento na Justiça do Trabalho	Demissão	Sem justa causa
			Há evidências suficientes que sustentam um questionamento	Demissão	Com justa causa

Para aplicação das consequências acima identificadas, podem ser levados em consideração os seguintes aspectos:

- a) O ato cometido; b) As circunstâncias; c) A reincidência e respectivas periodicidades; d) A gravidade da infração; e) A boa fé/má fé do infrator (intenção); f) A vantagem auferida e/ou pretendida pelo infrator; g) O grau de lesão ao SFIEC e/ou a outros colaboradores; h) A cooperação nas apurações (caso se aplique);

2.1.9. Aos terceiros que mantenham relação com o Sistema FIEC

São considerados terceiros todos seus fornecedores, prestadores de serviço, parceiros, agentes intermediários, patrocinados, credenciados, entre outros.

São consequências aplicáveis aos terceiros que mantenham relação com o Sistema FIEC:

- i. **Advertência por escrito:** aviso para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão de acordo com as Normas, Políticas, Procedimentos e com o Código de Ética e Conduta do Sistema FIEC e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao terceiro que mantenha relação com o Sistema FIEC mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

“CÓPIA CONTROLADA”

ii. **Suspensão contratual:** nesse caso poderá haver prejuízo ao terceiro, uma vez que será suspenso seu direito de participar de licitações com o Sistema FIEC pelo prazo de até 2 (dois) anos.

iii. **Multa contratual:** aplicação de sanção pecuniária, conforme previsto nos instrumentos contratuais vigentes.

iv. **Rescisão do contrato:** Caso as 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. O inadimplemento, total ou parcial, das obrigações contratuais assumidas, dará ao Sistema FIEC o direito de rescindir unilateralmente os instrumentos contratuais formalizados com terceiros, sem prejuízo das penalidades previstas nesses documentos, além das perdas e danos que vierem a ser apurados, ressalvadas as hipóteses de caso fortuito e força maior devidamente comprovadas e impeditivas da prestação dos serviços.

Os contratos poderão, também, ser rescindidos de pleno direito, a qualquer tempo, pelo Sistema FIEC, mediante comunicação formal prévia, por escrito, com antecedência mínima prevista nos instrumentos contratuais, respeitando-se, neste caso, as obrigações exigíveis até a data da rescisão do contrato.

v. Demais penalidades previstas nos instrumentos contratuais e congêneres firmados pelo Sistema FIEC.

Nota: As sanções são autônomas e a aplicação de uma não exclui a de outra.

2.1.10 Tratativas relacionadas as violações ao Código de Ética e Conduta e aos desvios de conduta

“CÓPIA CONTROLADA”

O **PC96 – Tratamento de Denúncias** define o processo de tratamento de denúncias no âmbito do Sistema FIEC.

2.1.11 Exceção

Quaisquer exceções às regras aqui apresentadas devem ser aprovadas formalmente pelo Comitê de Ética da Sistema FIEC.

2.1.12 Considerações Finais

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

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

2.2 AUTORIDADES E RESPONSABILIDADES

2.2.1. Comitê de Ética

a) Verificar a procedência da infração, nos termos previstos no **PC96 – Tratamento de Denúncias**;

b) Definir a tratativa pertinente a ser estabelecida para a infração cometida por gestores, colaboradores ou terceiros;

c) Determinar quais as medidas disciplinares cabíveis para a autoridade competente aplicá-las, nos casos de violação aos preceitos e diretrizes estabelecidos nas políticas, normas e no Código de Ética e Conduta do Sistema FIEC e legislação aplicável;

d) Monitorar processos de investigações internas, bem como pela aplicação das medidas disciplinares relacionadas a desvios de conduta que violem o Código de Ética e Conduta do Sistema FIEC e demais normas a ele relacionadas.

“CÓPIA CONTROLADA”

2.2.2. Alta Administração:

- a) Participar ativamente das determinações acerca das sanções deliberadas;
- b) Apoiar as ações realizadas para disseminar o Código de Ética e Conduta e para buscar a aplicação das recomendações exaradas nos relatórios emitidos pelas comissões de investigação interna.

2.2.3. Área de Compliance:

- a) Atuar de maneira participativa e colaborativa com relação aos ditames previstos nesta Política e demais instrumentos que tenham conexão com o assunto;
- b) Implementar ações que guardem relação com o Programa de Compliance e digam respeito aos objetivos e elementos aqui previstos.

2.2.4. Gerência de Recursos Humanos:

- a) Seguir o disposto no **PC33 – Gestão de Conduta** para executar o processo de administração das penalidades, no caso de infrações de colaboradores.

2.2.5. Ouvidoria:

- a) Receber, analisar a pertinência da denúncia, convocar o Comitê de Ética, monitorar a investigação instaurada, analisar a eficácia das ações de melhoria e registrar as informações do processo.

2.2.6. Comissão de Investigação Interna:

- a) Seguir o procedimento corporativo do processo de tratamento de denúncias descrita no **PC96 – Tratamento de Denúncias** e manter o sigilo das informações.

“CÓPIA CONTROLADA”

2.2.7. Gerência Jurídica:

a) Executar e acompanhar os trâmites necessários com relação a Política e seus desdobramentos.

2.2.8. Colaboradores e Terceiros:

a) Relatar à Ouvidoria quaisquer suspeitas de desvio de conduta, colaborando com a melhoria contínua das Entidades do Sistema FIEC;

b) Cumprir as diretrizes, valores e princípios estabelecidos no Código de Ética e Conduta do Sistema FIEC, do Programa de Compliance, das Políticas, Manuais, Procedimentos e legislação vigente.

2.2.9. Gestores:

a) Comunicar e estimular a participação de suas equipes nos treinamentos;

b) Liderar suas equipes para o cumprimento das diretrizes estabelecidas nesta Política;

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

3. LEGISLAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO COMPLEMENTAR

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- Decreto-Lei nº 5.452, de 17 de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.
- Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Institui o Código Civil.
- Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal.
- Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 - Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a

“CÓPIA CONTROLADA”

administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências (Lei Anticorrupção Brasileira).

- Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022 - regulamenta a Lei nº 12.846/2013.
- Regulamento do SESI - Decreto nº 6.637 de 5 de novembro de 2008.
- Regimento do SENAI - Decreto nº 6.635 de 5 de novembro de 2008
- Estatuto da Federação das Indústrias do Estado do Ceará.
- Estatuto do Instituto Euvaldo Lodi – Núcleo Ceará.
- Código de Ética e Conduta do Sistema FIEC.
- NP11 – Política de Compliance do Sistema FIEC.
- NP13 – Política de Controles Internos do Sistema FIEC.
- NP15 – Política de *Due Diligence* de Integridade de Terceiros do Sistema FIEC.
- NP16 – Política Anticorrupção do Sistema FIEC;
- PC 33 – Gestão de Conduta;
- PC96 – Tratamento de Denúncias.

4. RECURSOS NECESSÁRIOS

Realização de treinamentos sobre o assunto, disponibilização no Gerenciador Eletrônico de Documentos (GED) e ferramentas de informática e em meio físico para guarda do documento.

5. CONTROLE DE REGISTROS

Identificação	Armazenamento	Proteção	Recuperação	Retenção	Disposição
Não Aplicável					

6. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

“CÓPIA CONTROLADA”

Versão	Data de emissão	Descrição da alteração
00	13/08/2021	Versão inicial
01	15/04/2024	Alterações realizadas nesta versão: - Mudança dos critérios de revisão, previsto no item 1. - Inclusão das Definições Gerais; - Inclusão do item 2.1.5. Desvio de Conduta; - Inclusão do item iii. Afastamento investigatório, no item 2.1.7. Tipos de Consequência – 2.1.7.1. Aos empregados do Sistema FIEC; - Criação da Matriz de Consequências – item 2.1.8; - Inclusão do item 2.1.10. Tratativas relacionadas as violações ao Código de Ética e Conduta e aos desvios de conduta; - Alteração do item 2.2. Autoridades e Responsabilidades, com a inclusão das atribuições da Alta Administração, da área de Compliance, da Gerência de Recurso Humanos, da Gerência Jurídica, dos gestores, colaboradores e terceiros.

7. APÊNDICE

- Não Aplicável

Cientifique-se e cumpra-se.

Fortaleza, 15 de abril de 2024.

José Ricardo Montenegro Cavalcante

Presidente da FIEC

Presidente do Conselho Regional do SENAI/DR-CE

Diretor Regional do SESI/DR-CE

Diretor-Presidente do IEL/CE

Condômino do Condomínio Edifício Casa da Indústria

Paulo André de Castro Holanda

Diretor Regional do SENAI/DR-CE

Condômino do Condomínio Edifício Casa da Indústria