



Código de Conduta Ética

FIESC, CIESC, SESI, SENAI e IEL



Florianópolis, 26 de fevereiro de 2026.

SUMÁRIO

1. MENSAGEM DO PRESIDENTE	3
2. APRESENTAÇÃO	4
2.1 A quem se aplica e o Papel da Liderança.....	4
3. COMPLIANCE NO NOSSO AMBIENTE	5
3.1 Como agir no ambiente de trabalho e convivência?	5
3.2 Uso de Recursos e bens da organização	6
3.3 Segurança da informação, mídias sociais e proteção de dados	6
3.4 Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho	7
3.5 Assédio Moral e Sexual	7
4. INTEGRIDADE	8
4.1 Conflito de Interesses	8
4.2 Oferecimento ou recebimento de vantagens, benefícios, brindes e hospitalidades...	9
4.3 Doações e Patrocínios	10
4.4 Registros Contábeis	11
4.5 Relação com os Terceiros / Fornecedores / Parceiros de negócio	11
5. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E CANAL DE ÉTICA.....	12
5.1 Canal de Ética	12
5.2 Descumprimento do Código de Conduta Ética - Medidas Disciplinares	13
5.3 Disposições Gerais	13
6. TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO	14

1. MENSAGEM DO PRESIDENTE

O Sistema FIESC tem um propósito claro: fortalecer a nossa indústria e os Sindicatos Filiados e, para cumprirmos bem essa missão, nossa conduta diária é fundamental

Convictos da importância da **FIESC e de suas entidades** – SESI, SENAI, IEL e CIESC – para a indústria, sindicatos e a sociedade catarinense e brasileira, reafirmamos nosso compromisso com os melhores padrões de **ética, integridade e transparência**.

Tudo o que realizamos visa o **desenvolvimento e a competitividade da Indústria**. A ética sempre foi e continuará sendo um **pilar fundamental** que guia nossas ações, intenções e posicionamentos, fortalecendo nossa reputação e a confiança depositada em nossas entidades.

Este **Código de Conduta** é o nosso **Referencial Ético**. Mais do que um conjunto de diretrizes, ele é o reflexo dos princípios que norteiam o relacionamento do Sistema FIESC com todos aqueles que interagem com a nossa organização e, fundamentalmente, com cada profissional que a integra. Ele foi elaborado para ser um **guia claro e prático**, promovendo a clareza e a transparência em cada interação.

É dever do Sistema FIESC **fomentar continuamente a conscientização** sobre estes princípios. Contudo, a **responsabilidade de agir eticamente** é de cada indivíduo e organização que interage conosco, que deve **internalizar** estas diretrizes e **assumir a responsabilidade** por suas decisões e condutas.

Convidamos a todos a serem **promotores** deste padrão de conduta. A ética e a conformidade são construídas diariamente, pela atitude de cada um de nós, fortalecendo a confiança e a excelência que buscamos para o futuro do Sistema FIESC.

Gilberto Seleme

Presidente do Sistema FIESC

2. APRESENTAÇÃO

Este Código de Conduta Ética é um componente essencial do Programa de Compliance e Integridade do Sistema FIESC. Ele tem por objetivo apresentar as orientações sobre os princípios éticos e as condutas esperadas que devem nortear as atividades internas e o relacionamento com o público externo de todas as entidades do Sistema FIESC.

Embora este documento não seja exaustivo, ele estabelece as diretrizes fundamentais para a prevenção de desvios de conduta, promovendo ativamente a ética e a integridade em todas as ações dentro e fora das entidades.

Por fim, é responsabilidade e dever primordial das lideranças disseminar a cultura de integridade e ética, atuando como referências e garantindo o pleno desenvolvimento da cultura de compliance em todo o Sistema FIESC.

2.1 A quem se aplica e o Papel da Liderança

Este Código de Conduta Ética se aplica e deve ser seguido por todos que atuam no Sistema FIESC:

- **Colaboradores**
- **Estagiários e Bolsistas**
- **Presidente e Diretores**
- **Conselheiros**
- **Terceiros** (Qualquer pessoa física ou jurídica, não integrante do quadro de colaboradores, que atue em benefício, em nome ou no interesse do Sistema FIESC).

O Código **não substitui as obrigações e responsabilidades individuais**. Todos os citados acima têm o dever de:

- a) Em situações **não previstas** neste Código, as decisões devem ser pautadas pelos **princípios e valores fundamentais do Sistema FIESC**, sempre prezando **pela ética e integridade**
- b) **Buscar a Orientação Adequada** em caso de dúvidas sobre a conduta mais apropriada, seja por meio de consulta ao seu **superior hierárquico** ou à **Gerência Executiva Jurídica e de Compliance**.

O Papel da Liderança: Os líderes (Presidente, Diretores, Gerentes e Coordenadores) possuem um papel fundamental na consolidação da cultura ética e devem, adicionalmente:

- Agir de forma coerente com o discurso, servindo de modelo de conduta ética para suas equipes.
- Garantir que sua equipe conheça, compreenda e aplique as diretrizes deste documento.
- Encorajar o diálogo aberto e garantir que os colaboradores se sintam seguros para fazer perguntas ou relatar preocupações sem receio de represálias.

3. COMPLIANCE NO NOSSO AMBIENTE

3.1 Como agir no ambiente de trabalho e convivência?

O Sistema FIESC está comprometido com a criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso, pautado em:

- Respeitar** a diversidade e a inclusão, **valorizar** as diferenças individuais e **promover** um tratamento **igualitário e justo** a todas as pessoas, **proibindo** qualquer forma de abuso, discriminação (Bullying) ou assédio, incluindo as baseadas em etnia, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou social, idade, deficiência, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal.
- Promover** a igualdade de oportunidades e o tratamento justo em todas as etapas e aspectos das relações de trabalho, desde o recrutamento e seleção até o desenvolvimento profissional e a progressão na carreira.
- Fortalecer** a liderança ética nas responsabilidades atribuídas, **garantindo** comunicação clara, aberta e transparente, e **demonstrando** coerência entre o discurso e a prática nas ações do dia a dia, nas atitudes institucionais e pessoais.
- Assegurar o cumprimento das diretrizes, políticas e procedimentos organizacionais por todos os colaboradores.
- Manter** os controles de processos em pleno funcionamento e **promover** a sua revisão constante, com a participação ativa de todos os colaboradores na identificação de oportunidades de melhoria.
- Reconhecer** os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos individualmente e a contribuição das equipes, **respeitar** a propriedade intelectual, **incentivar** a assunção de erros como oportunidade de aprendizado e **promover** o desenvolvimento profissional contínuo.

- G. **Adotar** os mais altos padrões de integridade e ética em todas as interações profissionais, **evitando** conflitos de interesse e **agindo** de forma transparente e responsável.
- H. **Promover** um ambiente de trabalho que priorize o bem-estar físico e mental dos colaboradores, **incentivando** hábitos saudáveis e **oferecendo** suporte adequado.
- I. É inadmissível qualquer ato de **violência ou agressão**, seja no local de trabalho, ambiente escolar ou nas atividades do Sistema FIESC.

3.2 Uso de Recursos e bens da organização

- A. Colaboradores e terceiros são responsáveis pela correta, eficiente e zelosa utilização de todos os bens e instalações do Sistema FIESC. Isso inclui, mas não se limita a equipamentos, veículos, ferramentas, informações tecnológicas e estratégicas, marcas, bases operacionais e demais recursos necessários à execução das atividades da organização. O uso racional desses recursos é obrigatório e deve ocorrer em estrita conformidade com as normas internas estabelecidas.
- B. Os recursos do Sistema FIESC destinam-se exclusivamente a atividades profissionais, sendo vedado o seu uso para fins particulares.

3.3 Segurança da informação, mídias sociais e proteção de dados

- A. O uso de mídias sociais deve ser responsável, evitando qualquer dano à imagem de colegas, colaboradores, alunos, clientes, fornecedores e do Sistema FIESC.
- B. O Sistema FIESC trata dados pessoais com zelo e profissionalismo, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados.
- C. O Sistema FIESC garante a disponibilidade e transparência de informações relevantes aos profissionais e a confidencialidade dos envolvidos em denúncias éticas.
- D. A confidencialidade dos registros funcionais de colaboradores, clientes e fornecedores é protegida, com acesso restrito aos responsáveis, exceto em casos de autorização, exigência legal ou judicial.
- E. Colaboradores e terceiros devem manter estrita separação entre informações profissionais e pessoais. A conduta online, inclusive em

- mídias sociais de uso pessoal, deve ser sempre apropriada e não prejudicar a imagem do Sistema FIESC.
- F. É proibido divulgar informações internas do Sistema FIESC que não sejam públicas, assim como informações de terceiros, protegidas por acordos de confidencialidade.
 - G. É proibido compartilhar com terceiros, tecnologias, marcas, metodologias ou qualquer informação pertencente ao Sistema FIESC ou desenvolvida por seus profissionais no ambiente de trabalho, salvo quando autorizadas previamente pelos superiores hierárquicos competentes.
 - H. Não é permitido disseminar conteúdos ilegais, abusivos, pejorativos, pornográficos, racistas, sexistas, preconceituosos ou de cunho religioso ou político. Também é proibido baixar softwares, programas, jogos ou arquivos sem autorização da GETIC/FIESC.
 - I. O uso de ferramentas de Inteligência Artificial (IA) não homologadas pelas entidades deve ser utilizado de modo responsável evitando o processamento, análise, armazenamento de dados sensíveis, segredos industriais ou informações estratégicas do Sistema FIESC.

3.4 Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho

- A. O Sistema FIESC se compromete a oferecer um ambiente de trabalho adequado, que promova a segurança, a higiene, a saúde e o bem-estar de seus colaboradores.
- B. O cumprimento integral dos regulamentos de Saúde e Segurança é parte essencial desse compromisso e deve ser cumprido por todos os colaboradores.
- C. O Sistema FIESC também se compromete com a proteção e o respeito ao meio ambiente, a minimização de impactos ambientais negativos, o cumprimento da legislação ambiental, a prevenção da poluição, a destinação adequada de resíduos e a aplicação de padrões de ética e integridade em suas atividades.

3.5 Assédio Moral e Sexual

O Sistema FIESC não tolera nenhum tipo de assédio dentro das suas dependências ou em qualquer outro lugar onde estejam presentes os colaboradores ou terceiros com quem se relaciona. Portanto, não são admitidos assédio moral (bullying), assédio sexual e outras formas de violência ou intimidação.

4. INTEGRIDADE

O Sistema FIESC não tolera corrupção, fraude ou suborno, de acordo com a Lei 12.846/2013 e legislação aplicável, e proíbe pagamentos de facilitação, lavagem de dinheiro e práticas antitruste que limitem a livre concorrência.

4.1 Conflito de Interesses

- A. A contratação de parentes ou pessoas com laços de relacionamento próximos (como amizade íntima, compadrio etc.) é permitida desde que o colaborador que possui o relacionamento se abstenha de participar ou tentar influenciar qualquer etapa do processo seletivo.
- B. A contratação de cônjuge, companheiro(a) ou parentes até o terceiro grau, em linha reta, colateral ou por afinidade, não poderá resultar em subordinação hierárquica direta entre o candidato e o colaborador.
- C. O colaborador deve informar seu superior caso se encontre ou venha a se encontrar em uma relação de subordinação direta e atualizar a sua declaração de Conflito de Interesses. O superior, por sua vez, comunicará o fato à sua diretoria, que avaliará a necessidade de cessar, ajustar ou manter tal subordinação.
- D. O colaborador deve assegurar que eventuais atividades externas, remuneradas ou não, não conflitem com os interesses do Sistema FIESC e não prejudiquem o desempenho ou a qualidade de suas funções profissionais.
- E. O candidato ao processo seletivo deve declarar, no ato da inscrição, não desenvolver atividades, direta ou indiretamente, que caracterizem concorrência com os serviços e finalidades institucionais do Sistema FIESC.
- F. Nas atividades externas e relações com terceiros, integrantes das entidades do Sistema FIESC devem pautar-se pelos princípios da impessoalidade e da integridade, garantindo que seus interesses particulares sejam compatíveis com as responsabilidades e objetivos do Sistema FIESC. Convém evitar reuniões individuais com agentes públicos e realizar e registrar todas as interações em ambientes formais, com a presença de no mínimo outro colaborador.
- G. É vedado ao colaborador, seja como pessoa física ou através de empresa da qual seja sócio ou proprietário, vender produtos ou prestar serviços diretamente ao Sistema FIESC.
- H. Respeitada a natureza jurídica de cada entidade do Sistema FIESC, é vedado participar de processos de contratação de empresas cujo sócios, administradores ou dirigentes sejam seu cônjuge, companheiro (a) ou parentes até o terceiro grau, em linha reta, colateral ou por afinidade.

- I. É vedado a todo colaborador influenciar ou intervir em decisões operacionais, técnicas ou comerciais envolvendo fornecedores, clientes ou outros stakeholders, quando ele próprio, seu gestor ou dirigente possam comprometer a objetividade dessas decisões.
- J. A modalidade de trabalho híbrido ou remoto exige o mesmo compromisso de dedicação e exclusividade durante a jornada de trabalho acordada. Caracteriza conflito de interesses a realização concomitante de atividades para terceiros ou projetos pessoais que comprometam a disponibilidade, a produtividade ou que utilizem a infraestrutura tecnológica da FIESC para o benefício de outras organizações ou ganhos privados.
- K. Respeitamos a liberdade em participar do processo político-partidário, no exercício da cidadania, de acordo com a legislação vigente, caso o colaborador seja eleito, deverá optar por apenas um dos vínculos. Qualquer iniciativa político-partidária deve acontecer fora do horário de trabalho e sem utilizar os recursos, as dependências ou o nome do Sistema FIESC.
- L. Para candidatar-se a cargo eletivo, o colaborador não tem direito a licença de afastamento e deve preencher o Formulário de Conflito de Interesses, informando essa condição também ao seu gestor.
- M. Cada Colaborador tem o dever de analisar a sua própria situação na Organização e reportar, à sua Gerência ou à área de Compliance, qualquer real ou potencial conflito de interesse que possa existir ou que tenha dúvida sobre a sua conduta ou a conduta de terceiro em relação ao Sistema FIESC mantendo o seu formulário conflito de interesses atualizado.

4.2 Oferecimento ou recebimento de vantagens, benefícios, brindes e hospitalidades

O recebimento ou oferecimento de presentes e benefícios pessoais é permitido apenas quando não tiver a intenção, real ou aparente, de influenciar decisões de negócios, criar obrigações ou gerar favoritismo.

- A. **Brindes Institucionais:** Itens com logomarca (blocos, canetas, bonés, canecas etc.) com valor de mercado inferior a **R\$200,00** podem ser aceitos sem necessidade de aprovação ou comunicação.
- C. **Itens e valores fora da política:** Produtos, serviços, presentes e/ou brindes (itens com ou sem logomarca) exigem comunicação prévia ao Superior Imediato e aprovação do Gerente Executivo, quando os valores forem acima do limite estabelecido deve ter aprovação prévia do Diretor da área.

- D. **Campanhas Internas:** Consultar previamente o Gerente Executivo para a solicitação de itens para campanhas internas com aprovação prévia do Diretor da área.
- E. **Hospitalidade e Eventos:** A participação em eventos, viagens ou encontros de relacionamento deve ter sempre propósito profissional. Quando a presença for de interesse dos negócios do Sistema FIESC, as despesas devem ser custeadas integralmente pela própria instituição. O aceite de hospitalidade custeada por parceiros é excepcional e exige, obrigatoriamente, a aprovação prévia do Diretor da área, independentemente do valor, garantindo a isenção e a ausência de conflito de interesses.
- F. As informações devem ser declaradas no **Formulário de Conflito de Interesses**.

4.3 Doações e Patrocínios

- A. O Sistema FIESC realiza doações e patrocínios de forma ética e transparente, sempre em conformidade com a legislação vigente e seus princípios institucionais.
- B. São permitidas doações para populações atingidas por calamidade pública ou em situação de vulnerabilidade social, desde que reconhecidas por ato oficial do Poder Público. Também são aceitas doações oriundas de obrigações assumidas em Termos de Ajustamento de Conduta celebrados com o Ministério Público e/ou com o Poder Judiciário.
- C. O Sistema FIESC pode oferecer patrocínio a projetos que estejam alinhados com seus objetivos estratégicos e que promovam o desenvolvimento social, cultural, ambiental ou econômico resultando em benefícios institucionais e econômicos.
- D. A concessão de patrocínios deve seguir critérios claros, pautados pelos princípios da isonomia, moralidade e impessoalidade com aprovação da Diretoria. Todo o processo deve ser devidamente documentado e os valores concedidos registrados, garantindo a transparência e a prestação de contas

É vedado doação e patrocínio a:

- Projetos que promovam discriminação, violência, ou qualquer forma de ofensa aos direitos humanos.
- Partidos políticos ou candidatos a cargos eletivos.
- Atividades que coloquem em risco a imagem e a reputação do Sistema FIESC.

4.4 Registros Contábeis

- A. Todos os registros contábeis devem ser precisos e elaborados em conformidade com as práticas contábeis adotadas no Brasil, a Lei 4.320/64, o Decreto-Lei nº 6.976/09, às Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC 16 e NBC TSP 11) e as diretrizes da Confederação Nacional da Indústria. Colaboradores e terceiros devem fornecer informações seguras e precisas sobre os registros e documentos das atividades do Sistema FIESC, assegurar a conservação adequada dos dados e realizar a revisão da documentação conforme os procedimentos legais e/ou fiscais pertinentes.
- B. O Sistema FIESC garante que seus documentos e registros contábeis, criados interna ou externamente, são completos, precisos e refletem claramente cada transação financeira, em estrito cumprimento às normas contábeis vigentes.

4.5 Relação com os Terceiros / Fornecedores /

Parceiros de negócio

- A. A relação com terceiros deve baseada em valores compartilhados, ética, responsabilidade social, ambiental e institucional.
- B. O Sistema FIESC adota o procedimento de Due Diligence de Integridade com seus terceiros de acordo com normativos internos.
- C. Todos os terceiros que se relacionam com o Sistema FIESC devem ter conhecimento do presente Código de Conduta Ética e ler o documento, acessando o Portal da FIESC no link: <https://fiesc.com.br/compliance> no ato da sua contratação, bem como, cumprir com as políticas internas de tecnologia da informação.
- D. Todos os colaboradores devem tratar clientes, parceiros, fornecedores e concorrentes de maneira respeitosa e cordial, agindo sempre em conformidade com a legislação aplicável e exigir tratamento recíproco, no mesmo nível.
- E. É dever de todo o fornecedor denunciar qualquer indício ou ocorrência de trabalho infantil, forçado e tráfico de pessoas.
- F. No âmbito das relações privadas, os processos de aquisição com e sem concorrência e contratação de terceiros devem ocorrer de maneira transparente, imparcial e objetiva, nos termos do Regulamento para Contratação e Alienação do Sistema S.

- G. Não são tolerados favorecimentos a determinados fornecedores em detrimento aos princípios da legalidade, da igualdade, da transparência, da publicidade e dos interesses do Sistema FIESC.
- H. Qualquer prestação de serviços só poderá ser iniciada após o contrato estar totalmente aprovado pelas áreas responsáveis e devidamente assinado pelos representantes legais das partes contratantes.
- I. Durante o vínculo jurídico/contratual com terceiro, será obrigatória a verificação do cumprimento de todas as obrigações contratadas, com a finalidade de aprovar seus respectivos pagamentos.

5. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E CANAL DE ÉTICA

5.1 Canal de Ética

- A. O Sistema FIESC oferece canais de denúncia abertos, assegurando o anonimato e o sigilo dos denunciantes, bem como a investigação independente dos fatos reportados.
- B. Toda comunicação de violação a este Código e/ou à legislação será tratada com confidencialidade, exceto nos casos em que a lei exigir a notificação às autoridades.
- C. Quem comunicar, de boa-fé, qualquer violação a este Código e/ou à legislação vigente terá garantida a segurança contra qualquer forma de retaliação interna.
- D. O uso indevido do Canal de Ética para prejudicar a reputação de outros ou denunciar informações sabidamente falsas é uma prática nociva e será repudiada.
- E. O Canal de Ética do Sistema FIESC deve ser utilizado para relatar casos de descumprimento do código de conduta ética. Ele funciona como uma via de comunicação direta, podendo ser acionado a qualquer momento, especialmente quando não resolvido nas instâncias locais como o superior imediato, gerente executivo ou a GEPES/AGP.
- F. As comunicações podem ser realizadas diretamente no Canal de Ética do Sistema FIESC, acessível em: <https://www.fiesc.com.br/compliance>.

5.2 Descumprimento do Código de Conduta Ética - Medidas Disciplinares

- A. Todos os colaboradores e terceiros são responsáveis por conhecer, cumprir e divulgar este Código de Conduta Ética, reportando ao Canal de Ética, de boa-fé, qualquer suspeita de violação.
- B. O Sistema FIESC aplicará medidas cautelares ou disciplinares em caso de descumprimento deste Código.
- C. O Comitê de Ética é responsável por receber, apurar denúncias e recomendar medidas administrativas ou disciplinares, além de esclarecer dúvidas sobre este Código e conflitos de interesse.
- D. Poderá ser vedada a contratação de serviços de ex-profissionais, ex-consultores ou ex-fornecedores que comprovadamente violarem este Código.
- E. As medidas disciplinares para colaboradores podem incluir a rescisão do contrato por justa causa, e para prestadores de serviços e fornecedores a suspensão do contrato. A aplicação dessas medidas é de responsabilidade do gestor, com comunicação à GEPES e consulta à GEJUR em caso de dúvida, observando-se as questões administrativas e legais do envolvido.
- F. Investigações mais aprofundadas podem levar à instauração de sindicância ou processo administrativo por decisão da Presidência.
- G. Em caso de infração, o Sistema FIESC poderá interromper as irregularidades e instaurar processo administrativo ou sindicância. Constatada a infração, o colaborador estará sujeito às penalidades da CLT e/ou medidas disciplinares, respondendo também nas esferas cível e criminal.
- H. Para empregados ou terceiros não colaboradores do Sistema FIESC, poderá ocorrer a rescisão motivada do contrato ou a solicitação de sua substituição.

5.3 Disposições Gerais

Em caso de ocorrências não previstas neste documento e que gerem dúvidas sobre a conduta adequada, o assunto deverá ser submetido à chefia imediata ou diretamente à Gerência Executiva Jurídica e de Compliance.

6. TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO

Declaro que, nesta data, recebi, **tomei conhecimento, li e compreendi** as disposições contidas no Código de Conduta Ética das entidades da FIESC e me comprometo a cumpri-lo.

Nome Completo: _____

Área/Departamento: _____

Função/Cargo: _____

Local e Data _____

Assinatura: _____