

## CONSELHO ADMINISTRATIVO

---

### **RESOLUÇÃO Nº 011/2021/PRES.CA**

Campo Grande/MS, 20 de maio de 2021.

O Conselho Administrativo do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Administração Regional de Mato Grosso do Sul (SENAR-AR/MS) nos termos do artigo 8º, I do Regimento Interno do SENAR-AR/MS de 28 de março de 2019,

**RESOLVE, “AD REFERENDUM”:**

**Art. 1º.** Aprovar a Política de Prevenção de Conflitos de Interesse do SENAR-AR/MS.

**Art. 2º.** Esta Resolução entra em vigor na presente data e será submetida ao Conselho Administrativo do SENAR-AR/MS, para sua ratificação na próxima reunião.

**MAURÍCIO KOJI SAITO**

**PRESIDENTE DO CONSELHO ADMINISTRATIVO DO SENAR-AR/MS**

## **POLÍTICA DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE**

### **1. OBJETIVO**

A política de Prevenção aos Conflitos de Interesse tem o objetivo de estabelecer responsabilidades, diretrizes e orientar na identificação e resolução de situações aparentes, potenciais ou concretas de conflito de interesses, a fim de garantir que os colaboradores atuem em estrito alinhamento com os interesses da entidade.

### **2. ABRANGÊNCIA**

Esta política se aplica a todos os administradores (Alta Administração e Administração Executiva), conselheiros, empregados, terceirizados e estagiários do SENAR-AR/MS, independentemente da função exercida, sendo aplicável também às relações mantidas entre a entidade e seus contratados, parceiros, fornecedores e sindicatos rurais.

### **3. DIRETRIZES**

3.1. Em suas atividades diárias de trabalho, os colaboradores devem tomar as decisões que melhor atenderem aos interesses do SENAR-AR/MS, evitando qualquer influência externa;

3.2. Todos os colaboradores, inclusive aqueles em situação de licença ou de afastamento, deverão prevenir e impedir possíveis conflitos de interesses, bem como resguardar informações privilegiadas e internas, obtidas em decorrência da função;

3.3. As contratações externas por meio de Edital do Processo Seletivo de Pessoal ou para cargos de livre nomeação deverão se atentar às regras dispostas no tópico 3.4 desta política, a fim de serem impedidas situações de conflito de interesses;

3.4. Algumas situações representam potenciais de conflitos de interesse, e devem ser reportadas por meio da Declaração de Potenciais Conflitos, correspondente ao Anexo II do Código de Conduta, tais como:

3.4.1. Existência de parentes próximos em posição de decisão em órgãos públicos: funcionário do SENAR-AR/MS, ao agir com interesse de favorecer seu parente, incorre em violações que afetam a entidade e são antagônicas ao Programa de Integridade;

3.4.2. Colaborador com segundo emprego: utilização de informações privilegiadas da entidade para exercício de segunda tarefa, bem como dedicação do colaborador à outras atividades, em horário que deveria ser dispensado aos interesses do SENAR-AR/MS;

3.4.3. Familiares de colaboradores com poder de decisão em empresas com relacionamento comercial com a entidade: as decisões não deverão ser influenciadas por interesses pessoais, de ambos os lados;

3.4.4. Relacionamento de colaborador da entidade com clientes ou fornecedores, sujeitando a negociação dos processos internos e projetos do SENAR-AR/MS à interferência indevida;

3.5. Qualquer situação nova que possa ou pareça afetar o desempenho das funções dos colaboradores com independência e imparcialidade, sobretudo no relacionamento com clientes, fornecedores ou prestadores de serviços, deverá ser informada ao *Compliance Officer* ou à Comissão de Ética e Conduta, a fim de que seja avaliada a existência de real conflito de interesses;

3.6. Caberá à Comissão de Ética e Conduta analisar as situações reportadas, mediante Processo Administrativo Interno (PAI);

3.6.1. O setor de Gestão de Pessoas poderá ser convocado pela Comissão de Ética e Conduta na hipótese do tópico 3.6;

3.7. É terminantemente proibida a utilização de informações privilegiadas e internas pelos colaboradores para facilitar negócios em proveito próprio ou de terceiros, comprometendo a isenção e prejudicando as atividades da entidade;

3.8. A força de trabalho dos colaboradores, durante o expediente, não poderá ser utilizada para atendimento de interesses de particulares ou terceiros;

3.9. Não é permitido o exercício de atividade profissional que, direta ou indiretamente, produza conflito de interesse com aquelas exercidas na entidade, ou que seja incompatível com o horário de trabalho do colaborador;

3.10. Não deverão ser praticados quaisquer atos em benefício de pessoa jurídica da qual participe o colaborador, seu cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, em detrimento dos interesses da entidade;

3.11. Presentes só poderão ser recebidos dentro dos limites e condições estabelecidas no Código de Conduta do SENAR-AR/MS, e jamais deverão influenciar as decisões do colaborador;

3.12. O colaborador que decidir se candidatar a cargos políticos deverá, imediatamente, informar a Comissão de Ética e Conduta, que emitirá as recomendações que julgar pertinentes;

3.13. Caso um colaborador identifique interações que envolvam as pessoas ou as situações acima listadas, deve interromper qualquer ação sob sua responsabilidade que possa resultar ou agravar eventual conflito de interesses, seja ele aparente ou concreto;

3.14. O responsável pela investigação no âmbito do Processo Administrativo Interno (PAI), deverá verificar eventual conflito com o investigado, declarando-se suspeito ou impedido para realizar investigação, e solicitando o seu afastamento e substituição;

3.15. É responsabilidade de todos os colaboradores comunicar qualquer violação aos requisitos desta política, bem como as normas, e procedimentos internos do SENAR-AR/MS;

3.16. Quando da comunicação das violações, deverá ocorrer a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas, cabendo à Comissão de Ética e Conduta a tempestiva tratativa e remediação dos danos gerados.

#### **4. RESPONSABILIDADES**

4.1. Alta Administração e Administração Executiva: Solicitar e promover novas campanhas de treinamento sobre conflito de interesses, bem como fiscalizar, apoiar e servir como exemplo ao cumprimento do Programa de Integridade do SENAR-AR/MS;

4.2. Colaboradores em geral: Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da presente política, reportando qualquer situação real ou potencial de conflito de interesse à Comissão de Ética e Conduta;

4.3. Comissão de Ética e Conduta: Analisar criticamente o caso concreto, a fim de constatar a existência de real ou potencial conflito de interesses, garantir a interrupção das eventuais irregularidades, sugerir as medidas que julgar necessárias

ao restabelecimento da legalidade, receber e dirimir dúvidas acerca do assunto, além de solicitar campanhas de comunicação e conscientização sobre o assunto;

4.4. *Compliance Officer*: Promover e exaltar o Programa de Integridade do SENAR-AR/MS e a cultura de *compliance* dentro e fora da empresa, bem como solicitar a realização de campanhas de comunicação e conscientização sobre conflito de interesses, receber e dirimir dúvidas acerca do assunto, e realizar treinamentos internos relacionados ao Programa;

4.5. Setores de Marketing e Comunicação: Planejar e executar as campanhas de comunicação e conscientização sobre o assunto, mediante solicitação da Comissão de Ética e Conduta e do *Compliance Officer*.

## 5. CONCEITOS E TERMINOLOGIAS

Para efeitos desta política, os termos aqui aplicados guardam os seguintes conceitos e terminologias:

5.1. Alta Administração: Conselho Administrativo, Conselho Fiscal e Presidência;

5.2. Administração Executiva: Superintendência, Diretoria Administrativa e Financeira e Diretoria Técnica;

5.3. Cultura de *Compliance*: Compromisso natural, orgânico e voluntário de todos os envolvidos no Programa de Integridade, em aderir a seus conceitos e ensinamentos;

5.4. Competente: Aquele que detém de competência estipulada por norma aprovada pelo Conselho Administrativo ou pelo órgão normativo;

5.5. Conflito de interesses: Ocorre quando as tomadas de decisões ou atos de colaboradores da empresa são influenciadas por interesses pessoais destes ou de terceiros;

5.6. Colaboradores: Todos os administradores (Alta Administração), conselheiros, empregados, terceirizados, estagiários e aprendizes do SENAR-AR/MS, independentemente da função exercida, sendo aplicável também às relações mantidas entre a entidade e seus contratados, parceiros, fornecedores e sindicatos rurais;

5.7. Diretrizes: Traços e características a serem seguidas na consecução de determinado objetivo ou no desenvolvimento de determinada atividade;

5.8. Entidade: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural de Mato Grosso do Sul;

- 5.9. Familiares: Pais, irmãos, filhos, primos (independente de grau), tios, sobrinhos, sogros(as), cunhados(as) e cônjuges;
- 5.10. Impedido: O investigador que também estiver sendo investigado, seja testemunha do ocorrido, tenha cônjuge, parente em linha reta ou colateral até terceiro grau envolvido no processo, seja superior hierárquico direto do investigado, seja sócio, gestor ou membro de direção ou administração de pessoa jurídica, parte ou envolvida no processo;
- 5.11. Informações privilegiadas: informação relevante, ainda não divulgada ao mercado, de que tenha conhecimento em razão da função exercida na empresa, e da qual deva manter sigilo, capaz de propiciar, para si ou para outrem, vantagem indevida, mediante negociação, em nome próprio ou de terceiros;
- 5.12. Parente colateral até terceiro grau: irmãos, tios e sobrinhos;
- 5.13. Parente em linha reta até terceiro grau: pais, avós, bisavós, filhos, netos, bisnetos;
- 5.14. Parente por afinidade, até terceiro grau: sogros, cunhados e enteados;
- 5.15. Parente próximo: parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau;
- 5.16. Política: Norma de caráter vinculante a quem se destina;
- 5.17. Processo Administrativo Interno: Conjunto de procedimentos utilizados para instruir, apurar e julgar denúncias de não conformidades do Programa de Integridade do SENAR-AR/MS;
- 5.18. Programa: Conjunto de procedimentos, arranjos, processos, diretrizes, documentos, normas, políticas e campanhas que criam ou regulam tudo que há em matéria de Integridade e *Compliance* no SENAR-AR/MS;
- 5.19. Suspeito: Quando o investigador for amigo íntimo ou inimigo capital do investigado, ou quando, por motivo de foro subjetivo, este entender que a imparcialidade da sua atuação possa estar comprometida;
- 5.20. Treinamento: Preparo que visa aprimorar a técnica e aumentar o conhecimento de quem está sendo treinado.

## **6. DISPOSIÇÕES GERAIS**

- 6.1. Cabe à Comissão de Ética e Conduta dirimir eventuais conflitos e decidir casos omissos que envolvam esta política;

6.2. As atribuições de cada área ou setor deverão estar em consonância com o Manual de Gestão de Pessoas, e eventual conflito será levado à Administração Executiva para apreciação e decisão.

## **7. PRINCIPAIS REFERÊNCIAS**

- 7.1. Código de Ética e Conduta do SENAR-AR/MS;
- 7.2. Manual de Gestão de Pessoas do SENAR-AR/MS;
- 7.3. Manual de Governança, Riscos e *Compliance* – GRC;
- 7.4. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção);
- 7.5. Portaria 002/2020/Presidência, do SENAR-AR/MS, que estabelece diretrizes para atuação e competência da Comissão de Ética e Conduta.

## **8. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO**

- 8.1. Cabe ao *Compliance Officer* atualizar esta política sempre que se fizer necessário.
- 8.2. O prazo máximo entre revisões desta política é de 24 (vinte e quatro) meses, independentemente de alterações normativas, procedimentais ou de qualquer natureza.
- 8.3. As atualizações e revisões, após sinalizadas pelo *Compliance Officer*, somente entrarão em vigor mediante aprovação do Órgão Normativo competente.

## **9. HISTÓRICO DE REVISÕES**

<b>Versão</b>	<b>Data de Revisão</b>	<b>Histórico</b>
1		Elaboração do Documento.