



# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

DEZEMBRO 2025



## FICHA TÉCNICA

**FIEMG | GESTÃO PRÓ-INDÚSTRIA**

Presidente: Flávio Roscoe

### REALIZAÇÃO

Superintendência de Governança e Integridade  
Paulo Soares

### ELABORAÇÃO

Gerência de Governança, Riscos, Compliance  
e Privacidade do Sistema FIEMG  
Érica Alcântara

### VALIDAÇÃO

Comitê de Governança e Riscos:  
Alba Lima - Superintendente e Chefe de Gabinete  
Christiano Leal - Hiperintendente de Educação,  
Inovação e Qualidade de Vida  
Erika Morreale - Hiperintendente de Defesa de  
Interesses e Gestão  
Gustavo Macena - Hiperintendente de Ambiente  
de Negócios e Administrativo  
Letícia Lourenço - Superintendente jurídico  
Paulo Soares - Superintendente de Governança e Integridade

### VALIDAÇÃO FINAL

Flávio Roscoe - Presidente da FIEMG

### PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Gerência de Comunicação Interna  
Edith Alves Muls

**DEZEMBRO 2025**

# SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO .....	04
2. GESTÃO DESTE CÓDIGO .....	07
3. NOSSOS COMPROMISSOS .....	09
4. AGIR COM INTEGRIDADE .....	15
5. NOSSAS PESSOAS .....	30
6. COMUNICAÇÃO QUE CONSTRÓI .....	36
7. NOSSAS INFORMAÇÕES E ATIVOS .....	39
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
9. GLOSSÁRIO .....	50





## APRESENTAÇÃO

### 1.1 Somos Portadores do Futuro e semeadores de um Presente íntegro

Mais do que um documento, este Código de Conduta Ética representa a **essência dos valores que nos orientam**, o alicerce das nossas decisões e o aparato íntegro que guia nossas ações diárias.

Este Código foi concebido para **fortalecer a cultura de integridade do Sistema FIEMG**, promovendo um ambiente de trabalho saudável, seguro, diverso e colaborativo.

Ele estabelece princípios e condutas esperadas de todos os conselheiros, dirigentes, colaboradores, aprendizes e estagiários independentemente do nível hierárquico, assim como de terceiros que se relacionam com a instituição.

Afinal, a **conduta ética deve ser observada em todas as circunstâncias**, inclusive quando não houver supervisão direta.

Convidamos cada profissional a não apenas conhecer este Código, mas a incorporá-lo como um guia vivo, refletido em cada atitude, decisão e relacionamento.

**Ao semearmos um presente íntegro, construímos, juntos, um futuro ético, justo e sustentável.**



## 1.2 Palavra do Presidente

Caros Portadores de Futuro,  
O Sistema FIEMG é a casa da indústria  
mineira há mais de nove décadas.

Nossa missão de impulsionar a competitividade, o desenvolvimento sustentável e a transformação social de Minas Gerais e do Brasil só é possível porque temos como base valores sólidos, sustentados pela ética, pela integridade e pelo compromisso com o interesse coletivo.

Este **Código de Conduta** que chega até você não é apenas um documento. Ele representa uma diretriz clara de comportamento, uma referência para a nossa atuação profissional e institucional no dia a dia. Cada atitude individual tem o poder de fortalecer – ou enfraquecer – a imagem do Sistema FIEMG. Por isso, **agir com responsabilidade e coerência com os nossos princípios não é uma escolha: é um dever.**

Prezamos pelo respeito mútuo, pela transparência nas relações, pelo uso consciente dos recursos e pelo cumprimento rigoroso da legislação vigente. Queremos um ambiente de trabalho pautado pela confiança, onde cada empregado compreenda o seu papel na construção de um Sistema FIEMG ainda mais forte e alinhado com os desafios do nosso tempo.



Neste ponto quero me dirigir especialmente às lideranças do Sistema FIEMG: cada um de nós deve ser exemplo de ética e transparência, garantindo que cargos, recursos, informações e decisões sejam sempre praticados para fortalecer a instituição e servir ao bem comum. Atos de favorecimentos indevidos, tolerância a desvios de conduta, uso inadequado de recursos, funções e estruturas, prejudicam a boa governança e violam este código.

Conto com você para zelar pela reputação das entidades que compõem o Sistema FIEMG — FIEMG, SESI, SENAI, IEL e CIEMG — e para que, juntos, possamos continuar transformando realidades, **inspirando confiança e promovendo o desenvolvimento com ética, inovação e propósito.**

Seguimos juntos, como protagonistas e portadores do futuro que desejamos construir.

**INTEGRIDADE EM CADA DECISÃO,  
EXCELENCIA EM CADA AÇÃO.**

Um forte abraço,

**Flávio Roscoe**  
Presidente do Sistema FIEMG

## 2. GESTÃO DESTE CÓDIGO

### 2.1 Quem deve cumprir?

Nosso Código se aplica a todas as Entidades que integram o Sistema FIEMG (SESI, SENAI, IEL, CIEMG e FIEMG) e deve orientar a conduta dos presidentes, secretários, conselheiros, dirigentes, empregados, aprendizes e estagiários, independentemente da posição hierárquica que ocupem.

Nós esperamos que todos os direcionados acima ajam eticamente e de acordo com ele.

### 2.2 Como devemos aplicar

Aplicar este Código de Conduta Ética no dia a dia significa transformar seus princípios em atitudes. É agir com integridade em todas as situações, mesmo quando ninguém está olhando.

Aqui estão reunidas as diretrizes que refletem nossos princípios e expectativas de comportamento, servindo como referência para o desenvolvimento das pessoas e para a construção de relações de confiança, orientando, fortalecendo valores, apoiando o melhor desempenho profissional e promovendo um ambiente de trabalho saudável, íntegro e seguro.

Cada Empregado tem um papel essencial na construção de um ambiente ético, seguro e transparente. Por isso, este código deve ser consultado sempre que houver dúvidas sobre o que é certo fazer.

Mais do que um documento, ele é um guia para escolhas e um reflexo da cultura que queremos fortalecer.



## 2.3 O que esperamos

Acreditamos que devemos sempre satisfazer os mais altos padrões de integridade e conduta ética.

Por esse motivo, temos as seguintes expectativas em relação a todos os nossos Empregados:

- Todos devem assumir e cobrar responsabilidade uns dos outros pelo **cumprimento deste Código e das normas institucionais do Sistema FIEMG**.
- Todos devem prestar especial atenção aos **processos e normas internas pertinentes às suas responsabilidades**.
- É dever de todos se abster de **solicitar a qualquer pessoa que pratique uma atitude inadequada ou antiética**.
- É dever de cada um informar imediatamente à liderança direta ou área de Governança, Riscos, Compliance e Privacidade (GRC&P) sobre **possíveis descumprimentos de leis, de regulamentos, deste Código e de outros normativos internos do Sistema FIEMG**.

### 3. NOSSOS COMPROMISSOS

#### 3.1 Impactamos a Sociedade e a Indústria Mineira carregando a ética em nosso DNA

Há mais de 90 anos, o Sistema FIEMG é parceiro das indústrias e da sociedade mineira. Somos verdadeiros agentes de transformação, somos Portadores do Futuro!

Nosso compromisso com a integridade vai além do cumprimento de regras, é uma escolha diária pela ética, transparência e responsabilidade.

Ao transformar a sociedade e a indústria de Minas Gerais e do Brasil, fazemos isso com base em princípios sólidos, que orientam nossas decisões, fortalecem nossa governança e protegem nossa reputação.

A ética que carregamos no DNA se reflete em uma cultura de conformidade, onde agir corretamente é inegociável e cada empregado é parte ativa na construção de um ambiente íntegro, seguro e sustentável.

É assim que transformamos a vida das pessoas.  
É assim que evoluímos. Juntos, com propósito e ética.

Junto a este Código, você receberá o treinamento prático para aplicá-lo no seu dia a dia. Afinal, você é responsável pelas ações que pratica!

## 3.2 Acreditamos que Sustentabilidade é a conexão entre propósito e performance

Em nossa atuação, a sustentabilidade é um compromisso transversal que une desempenho econômico, responsabilidade ambiental, impacto social positivo e uma governança ética e transparente.

Entendemos que resultados sólidos só são verdadeiramente sustentáveis quando estão alinhados à práticas responsáveis em toda a cadeia de valor.

Por isso, avaliamos riscos e oportunidades de forma sistêmica, promovendo relações justas com todas as partes interessadas e assegurando que nossas ações estejam em conformidade com as leis, os regulamentos e as boas práticas de governança corporativa.

Guiados pelos pilares ESG (Ambiental, Social e Governança), conectamos propósito à performance para gerar valor duradouro para o Sistema FIEMG, para a indústria e para a sociedade.

Desta forma, todos os empregados do Sistema FIEMG, conselheiros, dirigentes e parceiros têm o dever de:

- **Agir em conformidade com as leis e regulamentos**, pautando-se pelas boas práticas de governança corporativa e de responsabilidade socioambiental aplicáveis à Instituição;
- **Zelar pela transparência**, promovendo o acesso às informações e a comunicação clara com os públicos de interesse;
- **Promover uma cultura ética e inclusiva**, combatendo qualquer tipo de discriminação, violência ou prática desrespeitosa;
- **Buscar a excelência e a produtividade responsável**, adotando práticas de uso consciente dos recursos naturais, e contribuindo com ações para a mitigação de impactos ambientais;
- **Fomentar relações de trabalho dignas e saudáveis**, respeitando os direitos humanos e os princípios do trabalho decente;
- **Estimular o engajamento e a escuta ativa das partes interessadas**, contribuindo para soluções que gerem benefício mútuo e fortalecimento da confiança.

Este compromisso ético com a sustentabilidade está presente em todas as nossas ações e decisões, fortalecendo a missão institucional de promover uma indústria mineira cada vez mais competitiva, inovadora e responsável.

### 3.3 Para nós, onde há segurança, há confiança e solidez

No Sistema FIEMG, acreditamos que onde há segurança, há confiança, solidez e respeito pela vida.

Agir com segurança é mais do que cumprir normas. É demonstrar cuidado genuíno com as pessoas, prevenir riscos, proteger vidas e garantir um ambiente saudável para todos.

Nossa responsabilidade é coletiva e exige atitude, consciência e compromisso diário. Assim, é seu dever:

- **Cumprir rigorosamente** as normas internas, os procedimentos de segurança e a legislação vigente, atuando com responsabilidade para preservar sua integridade física e a de terceiros.
- **Avaliar as condições de trabalho** e realizar a análise de riscos antes de iniciar qualquer atividade, prevenindo acidentes.
- **Utilizar corretamente** os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e coletiva (EPCs), zelando por sua conservação e solicitando substituições quando necessário.
- **Organizar e manter limpos** os locais de trabalho, sinalizar áreas de risco e guardar ferramentas e materiais de forma segura.
- **Evitar o uso de adornos** que possam comprometer a segurança, como anéis, pulseiras, relógios ou colares, especialmente por colaboradores que exercem atividades operacionais ou manuais.
- **Reportar imediatamente** qualquer situação de risco, acidente ou condição insegura ao SESMT ou à liderança direta, adotando posturaativa na prevenção.
- **Informar prontamente** em caso de gravidez, uso de medicamentos que possam afetar a capacidade de trabalho ou desgaste emocional que comprometa o bem-estar.
- **Cumprir os exames médicos obrigatórios**, manter a carteira de vacinação atualizada e participar dos treinamentos de segurança sempre que convocado.
- **Cooperarativamente** com as inspeções, auditorias, campanhas de prevenção e respeitar todas as sinalizações e orientações da CIPA.
- **Respeitar integralmente** as normas de segurança do Sistema FIEMG e dos clientes nos locais onde houver prestação de serviços.

É **terminantemente proibido** o uso, porte, distribuição ou comercialização de drogas ilícitas, bem como o consumo indevido de substâncias que comprometam o discernimento, o desempenho ou a segurança no ambiente de trabalho.

A instituição não tolera qualquer comportamento sob influência de **álcool, entorpecentes ou outras substâncias ilícitas**, especialmente quando tais condutas possam colocar em risco a integridade física, emocional ou moral das pessoas, o patrimônio ou a reputação do Sistema FIEMG.

O porte e o uso de armas de fogo ou de qualquer outro tipo de arma são expressamente proibidos nas dependências do Sistema FIEMG, em eventos, viagens corporativas ou em qualquer atividade relacionada ao trabalho.

Somente profissionais expressamente autorizados, cuja função exija o porte de arma (como agentes de segurança devidamente credenciados e em conformidade com a legislação vigente), poderão utilizá-las e apenas para fins estritamente profissionais.

**O descumprimento desta norma constitui violação grave ao Código de Conduta Ética, podendo ensejar medidas disciplinares e comunicação às autoridades competentes, conforme a gravidade da ocorrência.**

A instituição preza por um ambiente seguro, respeitoso e livre de ameaças, reafirmando seu compromisso com a integridade, a prevenção de riscos e o cumprimento das leis.

Cada atitude segura fortalece nossa cultura de proteção à vida.

**A segurança começa por você.**





### 3.4 Inovamos e criamos soluções enquanto transformamos

Acreditamos que fortalecer a indústria não apenas promove o crescimento do Estado, mas também cria vias sustentáveis para impulsionar o desenvolvimento, gerando mais empregos e oportunidades, além de fomentar a inovação. Inovamos com responsabilidade, criando soluções tecnológicas que transformam a indústria e a sociedade.

Impulsionamos a transformação social, apoiando as indústrias, cuidando dos trabalhadores e preparando jovens para o mercado e para a vida.

Atuamos com excelência e embasamento técnico-científico em nossos ensaios laboratoriais, consultorias, treinamentos e projetos de P&D, garantindo a confiabilidade dos resultados e a integridade dos processos.

Valorizamos a confiança que a indústria deposita em nosso trabalho.

Respeitamos a confidencialidade, a imparcialidade e a integridade nos serviços prestados, assegurando que as soluções desenvolvidas estejam alinhadas às necessidades reais dos clientes e respeitem os

marcos legais e regulatórios.

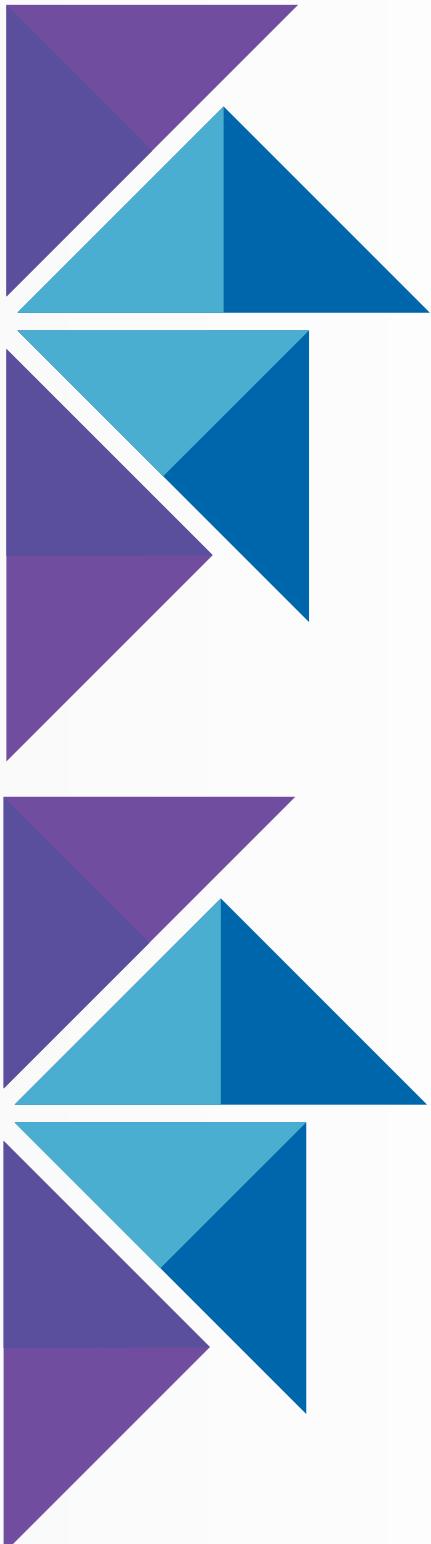
Consideramos que a inovação deve ser colaborativa e responsável.

Trabalhamos com equipes multidisciplinares, promovemos a diversidade de ideias, impulsionamos constantemente novos aprendizados e primamos para que os recursos disponíveis sejam utilizados com consciência e transparência.

Temos orgulho de contribuir para o desenvolvimento de novos materiais, soluções em automação, melhorias em controle de qualidade, tecnologias limpas e processos mais inteligentes.

Transformamos desafios industriais em oportunidades de inovação por meio da pesquisa aplicada, da escuta ativa dos setores produtivos e da entrega de soluções tecnológicas com impacto real.

Conduzimos projetos de P&D com transparência, rastreabilidade e responsabilidade, respeitando a propriedade intelectual, a ética na produção do conhecimento e o uso adequado de recursos públicos e privados.



### 3.5 Nossos processos são estratégias em movimento

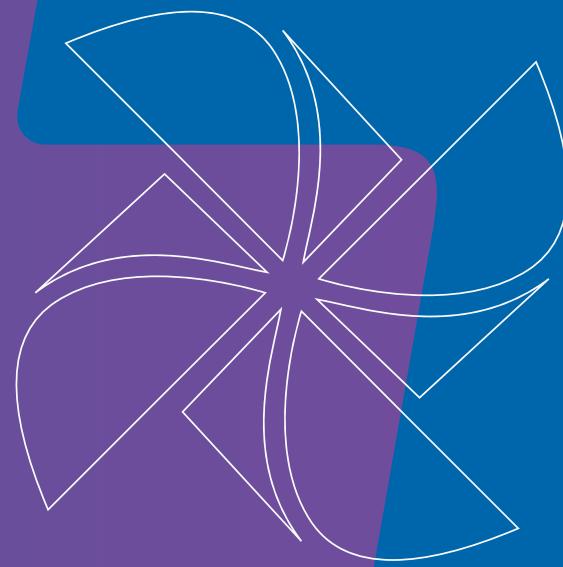
Todos os Empregados do Sistema FIEMG devem **conhecer, respeitar e cumprir os processos, normas e procedimentos estabelecidos pela Instituição** em suas atividades diárias.

Esses padrões foram desenvolvidos para garantir a eficiência, a segurança, a conformidade legal e a integridade das operações, assegurando:

- Melhoria na eficiência operacional;
- Redução de retrabalho e desperdícios;
- Aumento da confiança entre áreas e tomadas de decisão mais seguras;
- Facilidade na tomada de decisões;
- Melhor experiência para clientes e parceiros;
- Fortalecimento da reputação do Sistema FIEMG.

O descumprimento deliberado ou negligente dos processos internos pode comprometer os resultados do Sistema FIEMG, gerar riscos legais e prejudicar a reputação da Instituição.

Caso haja dúvidas, percepções de riscos ou oportunidades de melhoria nos processos existentes, é dever do Empregado comunicar prontamente à Liderança direta, contribuindo para o aprimoramento contínuo da gestão.



## 4. AGIR COM INTEGRIDADE

### 4.1 Governança Corporativa

Para o Sistema FIEMG a Governança Corporativa tem como principal objetivo assegurar a geração de valor de forma ética, responsável e sustentável, beneficiando a indústria, os trabalhadores, a sociedade e demais partes interessadas como um todo.

Ao adotar e cumprir os princípios de governança corporativa, reforçamos o nosso compromisso com a conduta ética e com a transparência nas relações, consolidando uma cultura organizacional íntegra, resiliente e voltada ao bem comum.

### 4.2 Gestão de Riscos e Controles Internos

A gestão de riscos e os controles internos são fundamentais para garantir a integridade, segurança e eficiência das atividades do Sistema FIEMG. Servem para identificar e tratar riscos, oportunidades, prevenir irregularidades, assegurar o cumprimento de normas e proteger os ativos e a reputação institucional.

Todos os Empregados do Sistema FIEMG, devem atuar com responsabilidade, contribuindo para a detecção de riscos e o fortalecimento dos controles, sempre alinhados às leis aplicáveis, normas internas e padrões de integridade que regem a instituição.

Em atenção ao modelo das três linhas (de defesa), conforme definido pelo Instituto dos Auditores Internos (IAA), o Sistema FIEMG, adota como estrutura:

**1ª Linha (de defesa):** gestores e empregados responsáveis pelas atividades operacionais e devem gerenciar riscos e efetivar controles diretamente em suas execuções diárias.

**2ª Linha (de defesa):** áreas especializadas de compliance, gestão de riscos, controles internos, privacidade e proteção de dados, que devem apoiar, monitorar e revisar a atuação da primeira linha de defesa.

**3ª Linha (de defesa):** auditoria interna, que deve fornecer avaliações independentes e objetivas sobre a eficácia da governança, do compliance, dos riscos e dos controles internos.

Diante da materialização de um risco e potencial estabelecimento de uma crise, entendida como um evento súbito e disruptivo que compromete significativamente os objetivos da instituição, exigindo uma resposta coordenada que envolva governança, comunicação, controles internos e tomada de decisão estratégica a liderança imediata assim como a área de GRC&P, deve ser prontamente comunicada.

## 4.3 Privacidade e Proteção de Dados

O Sistema FIEMG está comprometido com a promoção da privacidade e com a proteção de dados pessoais, em conformidade com a legislação aplicável, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Mais do que uma obrigação legal, esse compromisso reflete a responsabilidade com a confiança e os direitos de cada indivíduo.

Nesse contexto, espera-se que todos ajam com discernimento e respeito ao lidar com dados pessoais, contribuindo para um ambiente que valoriza a transparência e o cuidado nas relações.

Assim, são deveres de todos os empregados:

- Respeitar o direito fundamental à privacidade e à proteção de dados pessoais de empregados, clientes, fornecedores e demais partes interessadas;
- Zelar pelo uso ético, seguro e responsável dos dados pessoais;
- Tratar apenas os dados pessoais que forem essenciais para a finalidade da atividade em questão, devidamente mapeada em inventário.  
Caso ocorra algum incidente envolvendo dados pessoais, é dever do Empregado acionar imediatamente a Gerência de Governança, Riscos, Compliance e Privacidade., conforme normativos internos que disciplinam o assunto.

## 4.4 Conflito de Interesses

Conflito de Interesses é qualquer situação em que interesses pessoais, familiares, financeiros, políticos ou profissionais de um Empregado possam comprometer, influenciar, ou dar a aparência de comprometer, sua capacidade de agir com isenção, ética e no melhor interesse do Sistema FIEMG.

São exemplos de Conflito de Interesses:

- Usar indevidamente a posição profissional ou de representação que ocupe no Sistema FIEMG para obter vantagens em benefício pessoal, de membros de sua família ou de terceiros, em detrimento dos interesses legítimos de qualquer das Entidades que compõem o Sistema FIEMG;
- Participar de decisões sobre contratação de fornecedores com os quais tenha vínculos familiares, afetivos, por afinidade ou financeiros, assim como obter vantagem financeira ou pessoal, direta ou indireta, de fornecedores, prestadores de serviço ou instituições que mantenham ou queiram manter relações com o Sistema FIEMG.
- Exercer atividades externas que entrem em concorrência direta com aquelas exercidas pelas entidades que compõem o Sistema FIEMG;
- Ter participação societária em empresa que mantém relações

comerciais com o Sistema FIEMG;

- Favorecer parentes em processos seletivos ou negociações comerciais;
- Manter subordinação ou não declarar no processo de Recrutamento e Seleção relacionamento afetivo, sexual, parentesco por afinidade ou não e em linha reta e colateral até terceiro grau com Empregados do Sistema FIEMG;
- Manter relacionamento afetivo ou sexual em situações de relação de subordinação ou com alunos do SESI/SENAI;
- Aceitar presentes, favores ou vantagens de parceiros de negócio que possam influenciar suas decisões profissionais;
- Utilizar recursos do Sistema FIEMG (tempo, equipamentos, recursos e alocações físicas, digitais ou informações) para fins pessoais;
- Frequentar eventos pagos por parceiros comerciais sem aprovação prévia da liderança direta ou da área de Governança, Riscos, Compliance e Privacidade (GRC&P);
- Usar informações do Sistema FIEMG para benefício próprio ou de terceiros;
- Participar de conselhos, movimentos ou comitês de outras empresas que possam ter interesses conflitantes com os do Sistema FIEMG;

- Utilizar a rede de clientes ou canais de comunicação do Sistema FIEMG para divulgar negócios e/ou projetos próprios ou para comercializar produtos e prestar serviços para terceiros;
- Representar o Sistema FIEMG em decisões externas que envolvam interesses pessoais não declarados.



Em atenção às orientações e atos decisórios do TCU (tribunal de contas da união) a identificação e tratamento de potenciais conflitos de interesses observadas as relações de parentesco, bem como vínculo de contratações, compras e aquisições constam em normativo interno próprio.

Situações de conflito de interesses devem ser evitadas, pois colocam em risco a integridade das decisões e a confiança nas relações profissionais. Caso configuradas, devem ser comunicadas através do formulário de declaração de conflito de interesses ou através do Canal de Denúncias e Ouvidoria.

## 4.5 Presentes e hospitalidades

A aceitação ou oferta de presentes, brindes, hospitalidades ou quaisquer outras vantagens devem ser pautadas pelos princípios da integridade, transparência e responsabilidade.

### Recebimento de Presentes e Hospitalidades:



**Permitido:** É permitido o recebimento de brindes institucionais ou de pequeno valor simbólico (ex.: canetas, agendas, camisetas) e que não influenciem a conduta profissional. Mesmo nos casos permitidos, quem os receber não deve se ver diante da necessidade de fazer algo em troca, como favorecimento indevido, direto ou indireto, em algum processo decisório de negócios.

**Limite de aceitação:** Presentes cuja intencionalidade contrarie este código e norma interna própria, devem ser gentilmente recusados ou, se não for possível a recusa, comunicado imediatamente à liderança direta e à área de GRC&P através do preenchimento do formulário de declaração de conflito de interesses, primando pela não utilização do presente até avaliação final.

**Hospitalidades:** Convites para eventos, almoços, viagens ou entretenimentos podem ser aceitos apenas se estiverem diretamente relacionados às atividades profissionais, forem razoáveis em valor e frequência, e aprovados prévia e formalmente pela liderança direta e área de GRC&P através do preenchimento do formulário de declaração de conflito de interesses.

**Clique aqui e acesse o formulário para declaração de conflito de interesses**

### Ofertas de Presentes e Hospitalidades:

- Critérios: Presentes e hospitalidades oferecidos em nome do Sistema FIEMG devem ser apropriados, observar os interesses da indústria e não devem ter como objetivo a obtenção de vantagem própria.

## Situações Proibidas:

- Oferecer ou aceitar presentes em dinheiro, cartões-presente ou equivalentes.
- Aceitar presentes ou hospitalidades que possam comprometer decisões profissionais.
- Utilizar hospitalidades como meio de pressionar, influenciar ou recompensar qualquer ato ou decisão.  
Toda interação deve preservar a independência de julgamento e evitar conflitos de interesse ou a aparéncia de favorecimento.

Toda interação deve preservar a independência de julgamento e evitar conflitos de interesse ou a aparéncia de favorecimento.

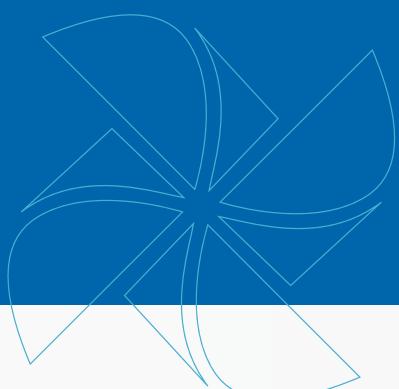
## 4.6 Combate à corrupção e relacionamento ético com o poder público

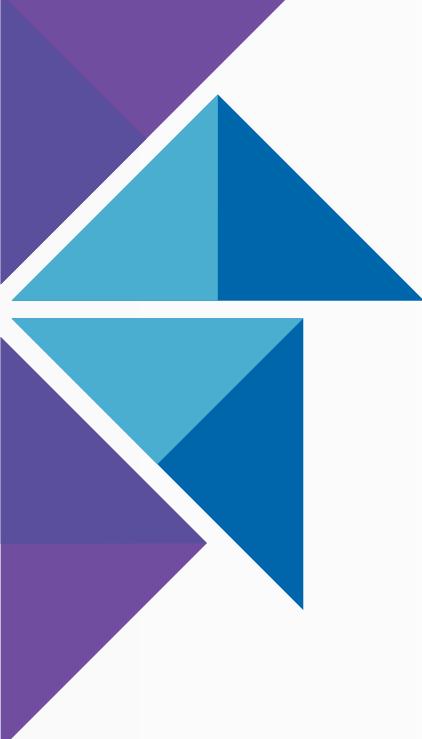
Não toleramos, por parte de nossos dirigentes, empregados, fornecedores e parceiros, a prática de qualquer ato lesivo, suborno, vantagens indevidas contra a administração pública nacional ou estrangeira descritos na Lei Anticorrupção (nº 12.846/2013 e decreto 11.129/2022) ou em qualquer legislação aplicável de mesma natureza.

É dever de todos os Empregados, parceiros e representantes do Sistema FIEMG, agir com responsabilidade em qualquer interação com agentes públicos. Toda e qualquer relação com o poder público deve ocorrer de forma ética, em conformidade com as normas internas e no melhor interesse da indústria.

O Sistema FIEMG, entre outras providencias cabíveis, poderá afastar dirigentes e empregados caso comprovado seu envolvimento em atos de corrupção e fraude contra a administração pública.

Fraudes de qualquer natureza são condutas intoleradas pelo Sistema FIEMG, em especial: falsificação de documentos, marcas ou produtos, ocultação de acidentes, condutas de evasão fiscal, contrabando entre outros.





## 4.7 Compromisso com a Cultura e treinamentos de Integridade

O Sistema FIEMG, valoriza e promove a Cultura de Integridade como princípio essencial para a condução de seus negócios. Espera-se que todos os Empregados, independentemente de seu nível hierárquico, fomentem um ambiente em que a conduta ética seja reconhecida, valorizada e praticada como um dever coletivo e contínuo.

Todos os treinamentos do Programa de Integridade são de participação obrigatória, assim todos os Empregados devem se disponibilizar conforme convocação prévia.

A não participação em treinamentos do Programa de Integridade, ensejará em descumprimento deste Código.

## 4.8 Diligências de Integridade

O Sistema FIEMG, realiza diligências de integridade como parte do seu compromisso com a ética, a legalidade e a prevenção de riscos operacionais, legais e reputacionais. Essas diligências consistem na avaliação prévia e contínua da integridade de terceiros, parceiros, fornecedores e demais partes relacionadas, conforme elegibilidade.



## 4.9 Doação e Patrocínio

Transferência voluntária de bens e recursos (doações, parcerias e convênios) obedecem aos princípios regulamentares e normativos e aos requisitos de transparência.

O Sistema FIEMG poderá patrocinar iniciativas alinhadas à sua visão, missão e valores, desde ocorram rigorosamente em atenção às orientações e atos decisórios do TCU para cada uma de suas entidades, bem como, que sejam previamente avaliadas e autorizadas pelo setor competente, conforme o caso, a se observar.



Na construção de parcerias, devemos levar em consideração, além dos aspectos legais, a sintonia de objetivos e finalidades estratégicas e a competência técnica dos parceiros.

A concessão ou recebimento de doações e patrocínios, deve observar critérios éticos, legais e transparentes, sendo pautados por finalidades legítimas, alinhadas aos valores organizacionais, às normas internas e a legislações aplicáveis.

É vedada a práticas de doações e patrocínios como forma de obter vantagens indevidas, influenciar decisões, favores interesses particulares ou beneficiar pessoas físicas ou jurídicas vinculadas a empregados, dirigentes ou partes interessadas.

**O Sistema FIEMG proíbe a realização de pagamentos pessoais e/ou doações para agentes públicos/autoridades do governo, a título de gratificação, ou o oferecimento de qualquer vantagem em seu nome, visando agilizar serviços ou ações administrativas.**



## 4.10 Concorrência leal e Responsabilidade comercial

O Sistema FIEMG valoriza e promove a concorrência leal, atuando de forma ética, transparente e em conformidade com as normas que regem a livre iniciativa e a livre concorrência.

É expressamente proibida qualquer prática que configure abuso de poder econômico, manipulação de mercado, formação de cartel, uso indevido de informações privilegiadas ou condutas que prejudiquem concorrentes, clientes ou consumidores.

As atividades comerciais devem ser conduzidas com responsabilidade, integridade e respeito aos princípios da boa-fé, assegurando relações justas e equilibradas com parceiros, fornecedores, clientes e demais partes relacionadas.

Todos os colaboradores devem rejeitar práticas desleais e anticompetitivas, zelando pela reputação do Sistema FIEMG e pelo cumprimento das leis de defesa da concorrência e das políticas internas aplicáveis.

## 4.11 Canal de Denúncias e Ouvidoria

O Sistema FIEMG dispõe de um **Canal de Denúncias e Ouvidoria** para acolher manifestações e relatos relacionados a condutas inadequadas, violações ao Código de Conduta Ética, às políticas internas ou à legislação vigente.

Esse canal é um instrumento **confidencial, imparcial e seguro**, que permite a comunicação de forma identificada ou anônima, assegurando a proteção do denunciante contra retaliações de qualquer natureza.

Todos os relatos recebidos são tratados com **seriedade, isenção e responsabilidade**, sendo analisados conforme critérios técnicos e éticos.





É dever de todos os usuários **utilizar o canal com responsabilidade**, contribuindo para a **prevenção, detecção e correção de irregularidades** e para o fortalecimento da cultura de integridade do Sistema FIEMG.

**Acesse gratuitamente em qualquer horário e dia o Canal de Denúncias e Ouvidoria através do link:**  
<https://www.canaldeintegridade.com.br/ouvidoriafiemg/>

#### **4.12 Medidas disciplinares**

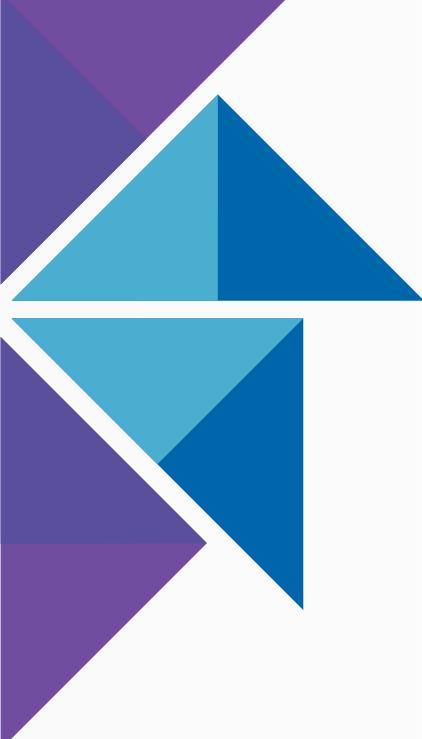
O cumprimento deste Código de Conduta Ética é obrigatório para todos os empregados, gestores, parceiros e demais públicos vinculados ao Sistema FIEMG.

Diante do descumprimento deste código, detecção de irregularidades cometidas e danos por elas gerados, o Sistema FIEMG interromperá habilmente as irregularidades, aplicando a solução adequada.

O descumprimento de seus princípios, bem como de normas internas e legislações aplicáveis, poderá resultar na aplicação de medidas disciplinares, conforme a gravidade da conduta e a política vigente.

As medidas podem incluir desde orientações formais e advertências até sanções mais severas, como suspensões, desligamentos ou extinção do vínculo existente, sempre assegurado o devido processo de investigação e apuração interna.

A aplicação das medidas disciplinares visa corrigir desvios de conduta, preservar o ambiente ético e garantir a responsabilidade individual, reforçando o compromisso institucional com a integridade e a conformidade.



## 4.13 Comitê de Governança e Riscos

○ **Comitê de Governança e Riscos** é um órgão estratégico da instituição, responsável por **avaliar, monitorar e orientar temas relacionados à governança corporativa, gestão de riscos e controles internos.**

Esse comitê atua de forma **multidisciplinar e independente**, com o objetivo de fortalecer a cultura ética, assegurar a conformidade com leis e regulamentos, promover a prevenção de riscos e apoiar a alta liderança na tomada de decisões responsáveis e alinhadas aos princípios do Sistema FIEMG.

Também compete ao comitê **avaliar situações sensíveis, acompanhar a implementação de planos de ação corretivos, propor melhorias sistêmicas e zelar pela efetividade do Programa de Integridade.**

Todos os Empregados devem **cooperar com as ações do comitê**, fornecendo informações sempre que necessário e adotando as orientações e diretrizes por ele emitidas, com foco na promoção de uma organização

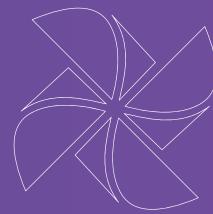
## 4.14 Comitê de Compliance e Ouvidoria



○ **Comitê de Compliance e Ouvidoria** é um órgão consultivo e deliberativo responsável por **avaliar, orientar e acompanhar temas relacionados à ética, integridade, conformidade, denúncias e manifestações recebidas pela ouvidoria.**

Sua atuação contribui para o fortalecimento da **cultura ética e do Programa de Integridade**, garantindo a **isenção, a confidencialidade e a efetividade** no tratamento de condutas inadequadas e na promoção de melhorias nos processos internos.





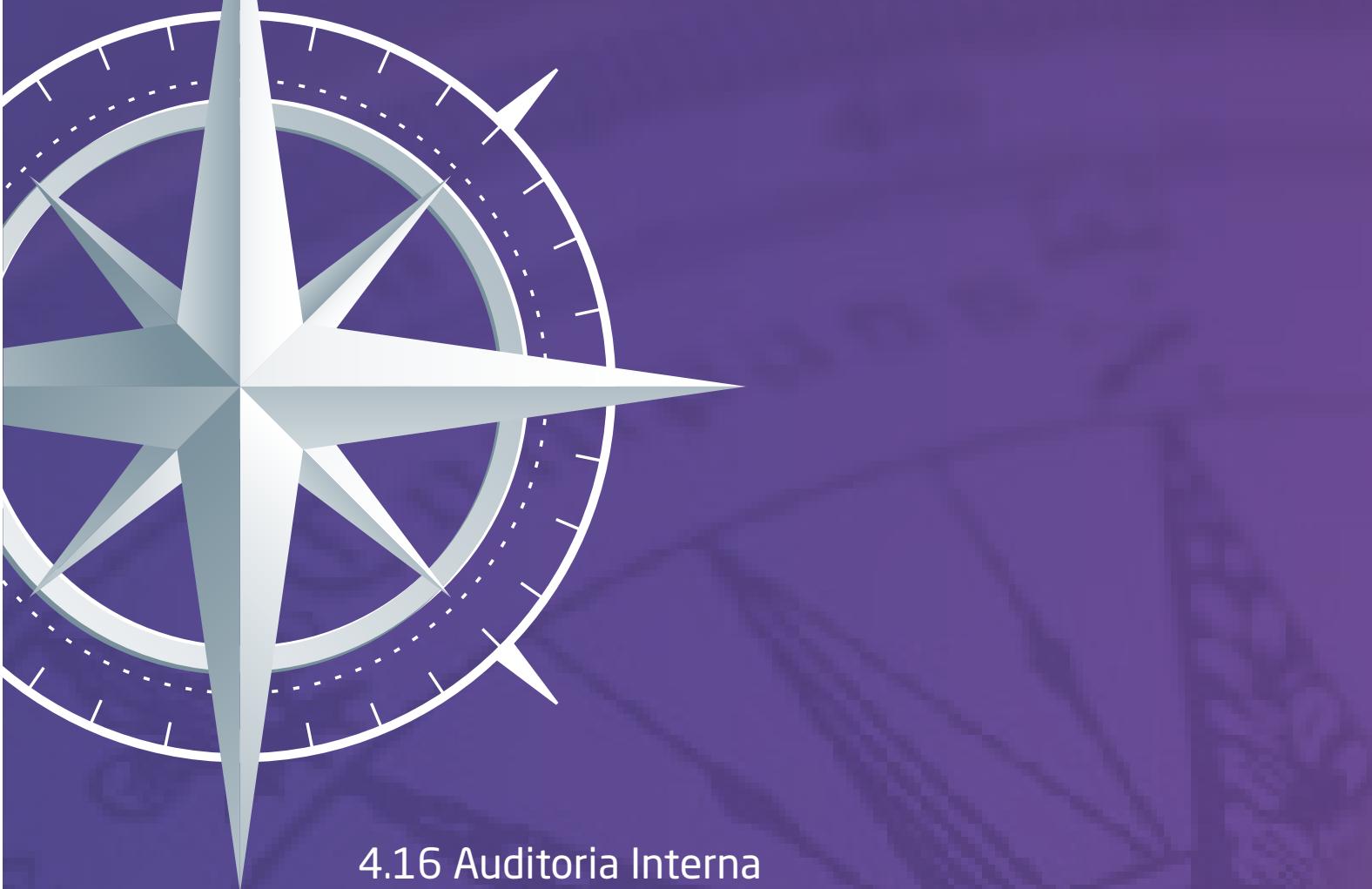
## 4.15 Embaixadores da Integridade

Os Embaixadores da Integridade são colaboradores que atuam como referência ética e multiplicadores da cultura de integridade dentro da organização. São responsáveis por inspirar boas práticas, disseminar os valores institucionais e contribuir ativamente para o fortalecimento do ambiente ético e responsável.

Esses embaixadores têm o papel de estimular comportamentos alinhados ao Código de Conduta Ética, promover o diálogo sobre dilemas éticos e apoiar ações de conscientização, treinamentos e campanhas relacionadas à conformidade e responsabilidade corporativa.

Sua atuação deve ser pautada pela exemplaridade, coerência, escuta ativa e compromisso com o propósito institucional, servindo de ponte entre a equipe e as áreas de governança e integridade.

Ser embaixador da integridade é, acima de tudo, ser agente de transformação positiva, contribuindo para uma organização mais íntegra, transparente e alinhada aos princípios éticos que sustentam seu crescimento.



## 4.16 Auditoria Interna

A Auditoria Interna é uma atividade independente e objetiva que como terceira linha apoia a primeira e segunda linha (de defesa) e a Alta Liderança. Ela atua com foco na eficiência operacional, conformidade com normas internas, leis, regulamentos aplicáveis e na proteção institucional.

São princípios de Atuação da Auditoria Interna do Sistema FIEMG:

**Integridade:** Garantir a execução dos trabalhos com honestidade, diligência e responsabilidade.

**Objetividade:** Assegurar uma avaliação equilibrada e imparcial de todas as circunstâncias relevantes, sem influência de interesses próprios ou de terceiros.

**Confidencialidade:** Resguardar todas as informações acessadas durante os trabalhos. Os auditores internos devem respeitar o valor e a propriedade das informações que recebem, não divulgando ou tratando informações sem a autorização adequada.

**Competência:** Aplicar o conhecimento, habilidades e experiência necessárias na execução dos serviços de Auditoria Interna.

## 4.17 Uso ético da Inteligência Artificial

O uso da Inteligência Artificial (IA) no ambiente institucional deve estar alinhado aos princípios éticos, legais e aos valores do Sistema FIEMG. A IA pode potencializar a eficiência, a inovação e a tomada de decisões baseadas em dados, mas deve ser utilizada com responsabilidade, transparéncia, respeito aos direitos fundamentais das pessoas e reputação do Sistema FIEMG.

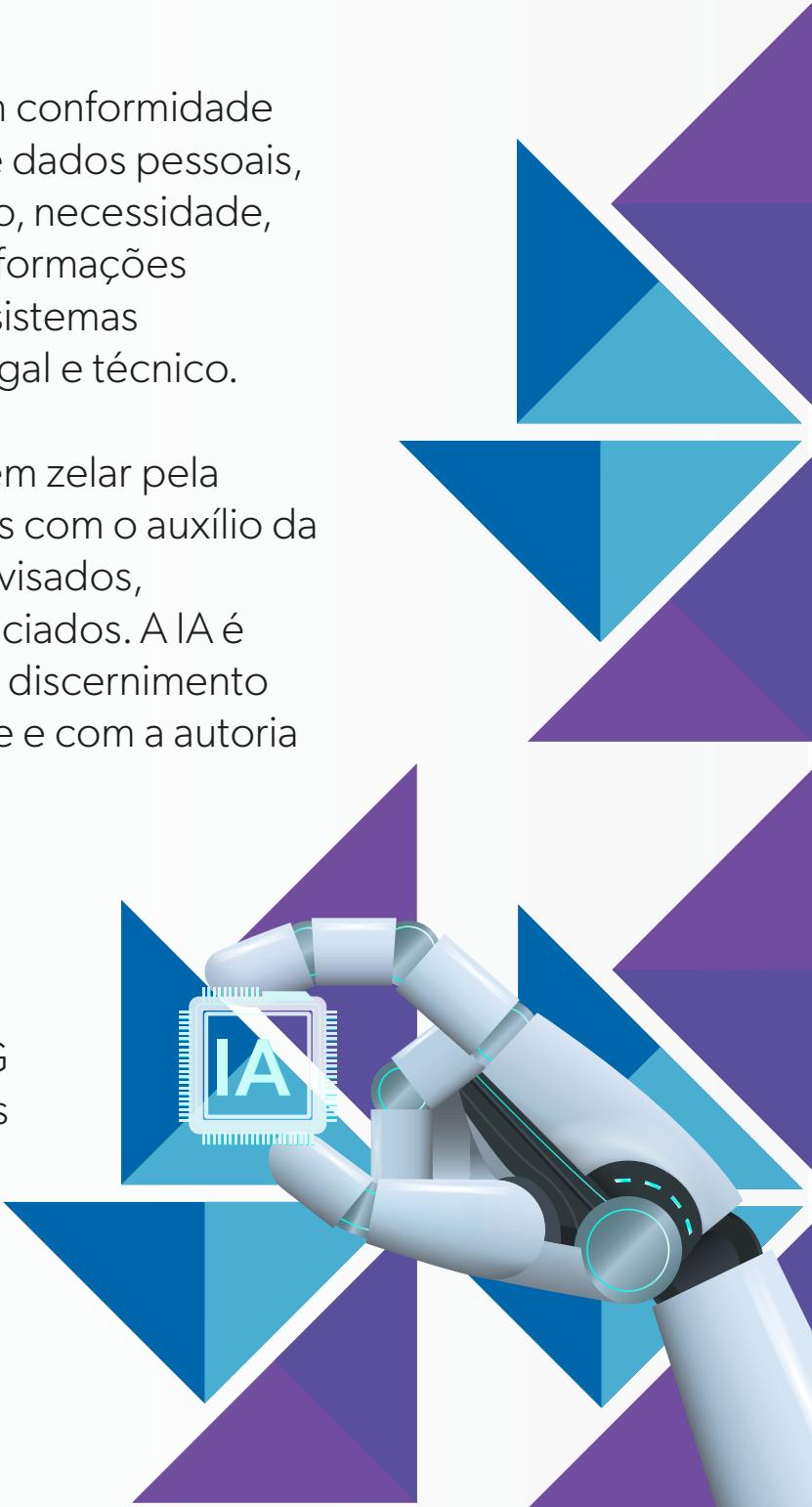
Toda aplicação de IA deve contar com supervisão humana qualificada, sendo proibido delegar decisões sensíveis ou críticas exclusivamente a sistemas automatizados sem validação técnica e ética adequada.

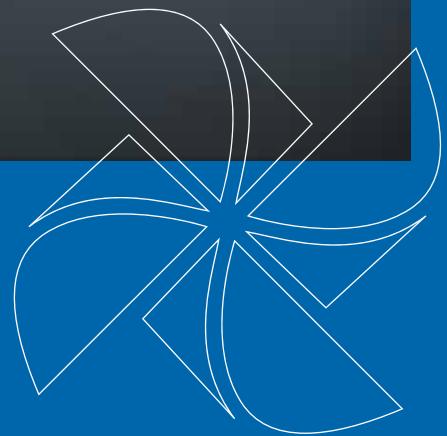
É vedado o uso de sistemas de IA que resultem em práticas discriminatórias, reprodução de estereótipos, injustiças ou exclusões.

A IA deve ser desenvolvida e utilizada em conformidade com a legislação vigente de proteção de dados pessoais, respeitando os princípios da minimização, necessidade, finalidade e segurança da informação. Informações sensíveis jamais devem ser inseridas em sistemas automatizados sem o devido respaldo legal e técnico.

Os empregados do Sistema FIEMG devem zelar pela autenticidade dos conteúdos produzidos com o auxílio da IA garantindo que sejam devidamente revisados, adaptados e, quando necessário, referenciados. A IA é uma ferramenta de apoio, não substitui o discernimento ético nem o compromisso com a verdade e com a autoria intelectual.

O uso indevido, antiético ou não autorizado de tecnologias de IA deve ser reportado por meio do Canal de Denúncias e Ouvidoria. O Sistema FIEMG não tolera manipulações, fraudes, plágios ou quaisquer outras condutas que comprometam a integridade e a ética no uso da inteligência artificial.





## 5. NOSSAS PESSOAS

### 5.1 Ambiente de trabalho saudável e construtivo

O Sistema FIEMG valoriza e promove um ambiente de trabalho saudável, seguro, respeitoso e colaborativo, no qual todos possam exercer suas funções com dignidade e bem-estar.

A área de Desenvolvimento de Pessoas atua de forma proativa para promover e manter um clima organizacional saudável, garantindo que todos os colaboradores sejam tratados com respeito e dignidade, sendo dever de cada um apoiar essas práticas, contribuindo para relações interpessoais harmoniosas e para a integridade do Sistema FIEMG:

- Tratar colegas, líderes, subordinados, terceiros e demais partes relacionadas com respeito, cordialidade e profissionalismo;
- Garantir que suas atividades, decisões e relacionamentos estabelecidos no ambiente de trabalho sejam livres de discriminação, assédio moral ou sexual, intimidação ou qualquer forma de violência verbal, física ou psicológica;
- Zelar pelo bem-estar coletivo, adotando atitudes que favoreçam a convivência harmoniosa e o espírito de equipe;
- Evitar comportamentos que possam gerar constrangimento, mal-estar ou prejudicar o clima organizacional;
- Respeitar a diversidade e valorizar a inclusão no ambiente de trabalho;
- Não utilizar promover, organizar ou participar de jogos de azar, apostas ou quaisquer atividades consideradas ilegais durante a jornada de trabalho, nas dependências físicas do Sistema FIEMG ou em qualquer ambiente relacionado à atividades corporativas. Tal conduta compromete a integridade do ambiente de trabalho, desvia o foco das atividades profissionais e gerar riscos legais, financeiros e reputacionais à instituição;
- Utilizar o crachá obrigatoriamente, de forma visível durante a permanência no trabalho.

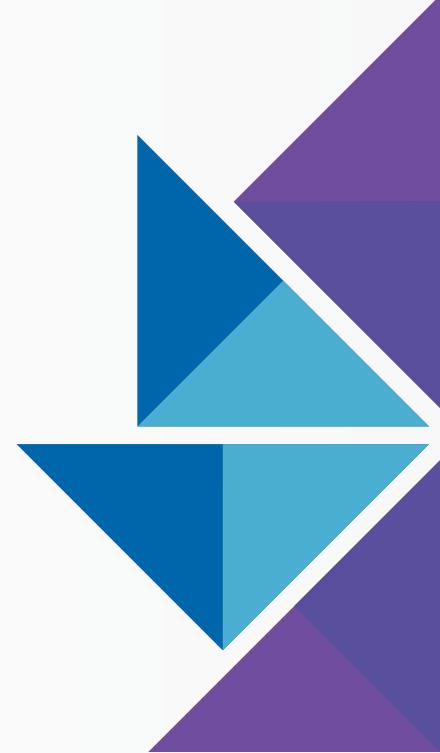
As lideranças do Sistema FIEMG tem o dever de assegurar a separação rigorosa entre interesses da instituição e quaisquer interesses pessoais, familiares ou de terceiros. Para isso, devem:

- Pautar todas as decisões com critérios técnicos, justos e transparentes;
- Prevenir ativamente que cargos, verbas, contratos, sistemas ou informações sejam utilizados para obtenção de vantagens particulares ou favorecimentos indevidos;
- Evitar interferências e pressões que comprometam a meritocracia, a eficiência e a integridade dos processos internos ou institucionais;
- Alocar recursos e oportunidades exclusivamente em benefício do Sistema FIEMG, do interesse coletivo da indústria e da sociedade;
- Se responsabilizar não apenas por suas próprias ações, mas também pela ativa prevenção e correção de irregularidades em suas áreas de responsabilidade ou outras de que tenha conhecimento;
- Observar, como regra geral, o sigilo quanto a dados e informações a que tenham acesso em função do seu cargo;
- Cumprir e fazer cumprir integralmente este Código em quaisquer circunstâncias.



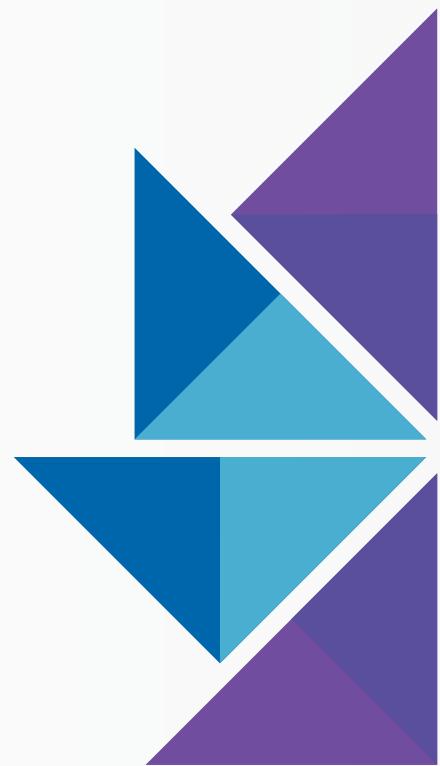
É dever de todos os Empregados do Sistema FIEMG, preservar a honra, a imagem e a integridade das pessoas, abstendo-se de:

- fazer piadas, insinuações, brincadeiras vexatórias, humilhações ou comentários constrangedores;
- utilizar linguagem ofensiva, depreciativa ou discriminatória;
- expor colegas ou terceiros a situações de ridicularização;
- propagar rumores, boatos ou comentários negativos sobre a vida pessoal ou profissional de qualquer indivíduo;
- promover relações baseadas no respeito e na cordialidade, mesmo diante de divergências, conflitos de opinião ou pressões do dia a dia.



Reconhecer que o respeito deve ser mantido em todos os ambientes, inclusive:

- redes sociais públicas ou privadas;
- grupos de WhatsApp, Telegram e demais aplicativos de mensagens;
- reuniões, eventos e interações externas à instituição.



Mensagens compartilhadas digitalmente que tenham caráter ofensivo, discriminatório, humilhante ou que causem danos à imagem de pessoas ou da instituição serão tratadas com o mesmo rigor aplicado às condutas presenciais.

A construção de um ambiente saudável é responsabilidade de todos.

Atitudes incompatíveis com esses princípios podem comprometer a segurança, a produtividade e a reputação do Sistema FIEMG, e estão sujeitas às consequências e medidas disciplinares cabíveis conforme normativo interno próprio.

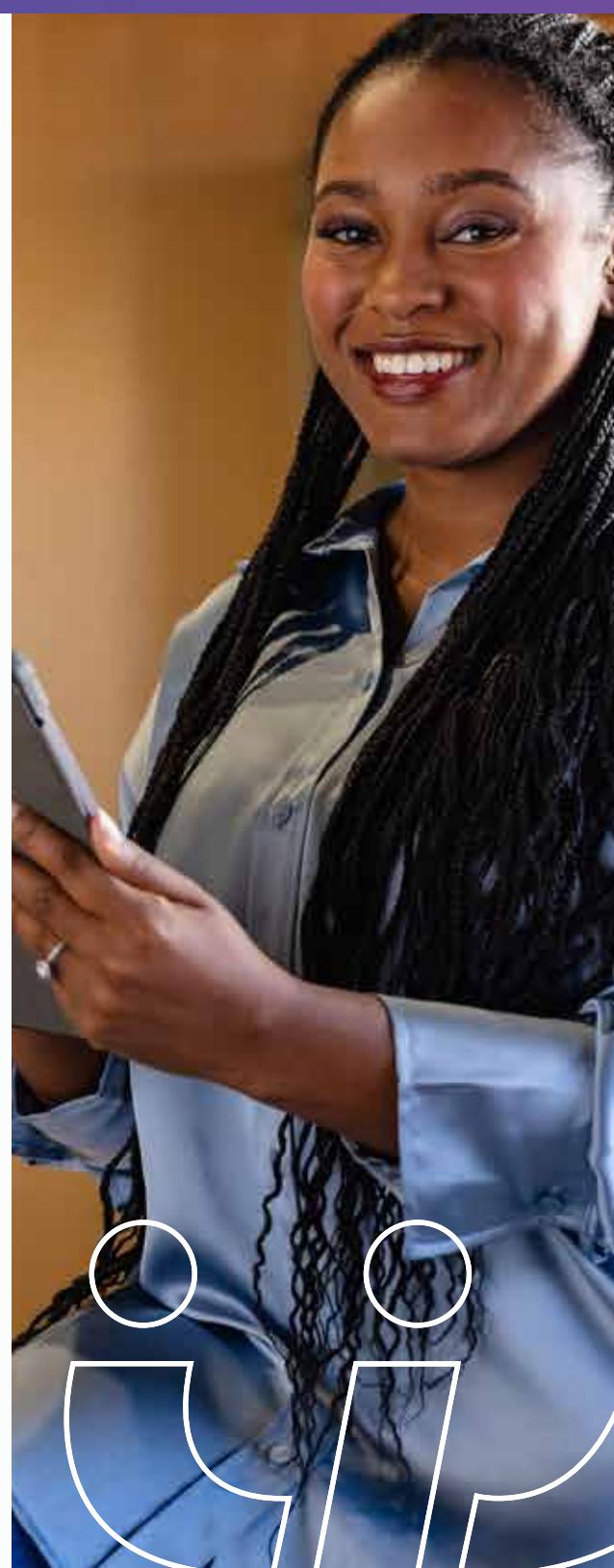
## 5.2 Diversidade, equidade e inclusão

Valorizamos e respeitamos a diversidade em todas as suas formas.

Estamos comprometidos com a promoção de um ambiente de trabalho equitativo, inclusivo e livre de preconceitos.

A diversidade – de gênero, etnia, orientação sexual, idade, religião, condição física, origem social ou qualquer outra característica individual – é um valor essencial para a inovação, a colaboração e o fortalecimento da cultura organizacional. Assim os Empregados do Sistema FIEMG devem:

- Tratar as pessoas com respeito e dignidade, independentemente de suas diferenças;
- Rejeitar qualquer forma de discriminação, preconceito, assédio moral, sexual ou exclusão;
- Promover a equidade de oportunidades em processos seletivos, desenvolvimento de carreira e relações profissionais;
- Contribuir ativamente para a construção de um ambiente seguro, acolhedor e representativo, onde todos se sintam pertencentes e valorizados;
- Não praticar ou ser conivente, além de comunicar comportamentos discriminatórios ou excludentes por meio dos canais apropriados.



## 5.3 Relações de Trabalho

O Sistema FIEMG cumpre rigorosamente a legislação trabalhista vigente e prima por manter relações éticas.

O processo de recrutamento e seleção promovido pelo Sistema FIEMG é conduzido com ética, imparcialidade, transparência e respeito à diversidade, assegurando igualdade de oportunidades para todos os candidatos.

O Sistema FIEMG adota critérios justos, objetivos e alinhados às competências, habilidades e requisitos necessários para o cargo, evitando qualquer tipo de favorecimento, discriminação ou conflito de interesse.

Todos os envolvidos no processo seletivo devem:

- **Agir com isenção e profissionalismo**, respeitando a confidencialidade das informações dos candidatos;
- **Garantir a equidade nas avaliações**, promovendo oportunidades iguais para pessoas de diferentes perfis e origens;
- **Certificar que as relações de parentesco ou interesses pessoais** que possam comprometer a integridade da seleção sejam declaradas antes do estabelecimento do vínculo;
- **Zelar para que o processo** reflita os valores do Sistema FIEMG e contribua para a construção de um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e ético.

O respeito às normas legais que regem as relações de trabalho é essencial para a construção de um ambiente justo, seguro e íntegro.

Isso inclui, entre outros aspectos:

- O cumprimento da jornada de trabalho e o pagamento correto de salários, benefícios e encargos;
- A observância das normas de saúde e segurança do trabalho;
- A garantia de direitos como férias, licenças, descanso semanal, entre outros;
- A vedação ao trabalho infantil, ao trabalho forçado e a qualquer forma de exploração.

Todos devem cooperar para que as práticas adotadas estejam em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, e comunicar qualquer indício de irregularidade ou violação através dos canais apropriados.

Violações à legislação trabalhista podem resultar em sanções legais, prejuízos à reputação do Sistema FIEMG, além de consequências disciplinares para os envolvidos.



# 6. COMUNICAÇÃO QUE CONSTRÓI

## 6.1 Comunicação Interna e Externa

Para o Sistema FIEMG a Comunicação é uma ferramenta essencial para a construção de um ambiente de trabalho transparente, colaborativo e alinhado aos valores éticos da nossa instituição.

Todos os Empregados devem prezar pela clareza, respeito e responsabilidade ao se comunicar, seja por meios formais ou informais, presenciais ou digitais.

A comunicação deve refletir os princípios do Sistema FIEMG, promover o diálogo construtivo e contribuir para a disseminação da cultura ética e do cumprimento das normas internas. Assim é seu dever:

### COMUNICAÇÃO INTERNA:

- Utilizar os canais oficiais de Comunicação Interna para se cientificar das informações do Sistema FIEMG no seu dia a dia, sendo o líder direto, a principal referência de comunicação para a equipe;
- Acionar a área de Comunicação Interna para o planejamento, desenvolvimento e publicação de comunicados institucionais, campanhas e eventos voltados para o público interno;
- Usar as marcas, templates e materiais gráficos padrões, desenvolvidos pela área de Comunicação e disponíveis na Nossa Intranet;



### É PROÍBIDO:

Desenvolver, por iniciativa própria campanhas, marcas, ações e eventos que envolvam os empregados e não fazem parte do calendário institucional ou dos nossos rituais de gestão, bem como produzir brindes, buttons, camisetas ou outros materiais de comunicação voltados para os empregados do Sistema FIEMG.



## COMUNICAÇÃO EXTERNA:

- Não falar nome do Sistema FIEMG ou de suas entidades sem autorização prévia;
- Entrevistas, manifestações públicas, contatos com a imprensa ou stakeholders devem ser previamente aprovados e/ou conduzidos exclusivamente pela área de Comunicação Corporativa;
- Evitar misturar opiniões pessoais com o seu papel institucional em redes sociais;
- Postagens relacionadas ao Sistema FIEMG e suas entidades devem seguir orientações da Comunicação Corporativa e utilizar apenas materiais previamente aprovados;
- Não criar perfis de redes sociais que representem as entidades sem autorização. Todos os canais devem ser criados e gerenciados conforme as diretrizes da área de comunicação;
- Ao usar logos de todo o Sistema FIEMG seguir rigorosamente as orientações do Guia da Marca, disponível na intranet;
- Não realizar alterações, montagens ou criações alternativas das marcas por conta própria;
- Em caso de dúvidas sobre aplicação visual, criação de novas marcas, linguagem institucional ou materiais de divulgação, entrar em contato com a Comunicação Corporativa;
- Comunicar imediatamente à Comunicação Corporativa através do e-mail [timeatendimento@fiemg.com.br](mailto:timeatendimento@fiemg.com.br) caso real ou potencial de crise que possa afetar a imagem institucional.



É permitido que o nome do Sistema FIEMG seja vinculado a postagens pessoais, como no Facebook, Instagram e outros, desde que isso não comprometa sua imagem e reputação e que as postagens não estejam vinculadas a condutas repudiadas ou contenham qualquer tipo de informação sigilosa.

Os conteúdos postados no ambiente virtual são uma oportunidade de apresentar nosso posicionamento em defesa dos interesses da indústria mineira. Esse deve ser o objetivo das informações associadas ao Sistema FIEMG. Empregados e colaboradores não podem utilizar as redes e mídias sociais para falar em nome das Entidades (SESI, SENAI, IEL, CIEMG, FIEMG), sem serem devidamente autorizados,

nem para disseminar boatos e/ou expor opiniões que agridam a imagem do Sistema FIEMG e de seus dirigentes.

Informações oficiais divulgadas pelo Sistema FIEMG em redes sociais podem ser replicadas/compartilhadas nas mídias sociais.

Apenas os canais oficiais do Sistema FIEMG podem se manifestar publicamente em situações de crise. Essa é uma atribuição exclusiva da área de Comunicação Corporativa. As áreas de Comunicação do Sistema FIEMG são as únicas responsáveis por administrar, avaliar, criar e autorizar campanhas, ações, brindes e eventos institucionais para o público interno ou externo.



## 7.NOSSAS INFORMAÇÕES E ATIVOS

### 7.1 Tecnologia e Segurança da Informação

No Sistema FIEMG, os recursos tecnológicos e as informações são ativos estratégicos de valor inestimável, essenciais para a continuidade de nossas operações, inovação de nossos produtos e serviços, proteção de nossa reputação e a confiança de nossos clientes e parceiros.

Reconhecemos que a segurança da informação não é uma responsabilidade exclusiva de um departamento, mas sim um imperativo coletivo que demanda a participação ativa e consciente de cada empregado.

Assim é dever de todos os Empregados do Sistema FIEMG:

- Uso Responsável:** O uso consciente, ético e responsável de todos os recursos de tecnologia da informação e comunicação no Sistema FIEMG incluindo, mas não se limitando a equipamentos de hardware (computadores, notebooks, dispositivos móveis corporativos), softwares, sistemas, redes, dados, e-mails e acesso à internet é obrigatório para todos os colaboradores, sem exceção.

- Uso de Sistemas Corporativos:**

Os recursos de tecnologia da informação e comunicação são oferecidos primariamente para fins de execução das atividades profissionais e para o cumprimento das responsabilidades inerentes à função de cada empregado. Qualquer uso pessoal deve ser mínimo, não interferindo nas atividades profissionais, não comprometendo a segurança ou o desempenho dos sistemas, e não violar nenhum normativo interno ou legislação vigente. Atividades como jogos (exceto para fins educacionais), entretenimento ou navegação em conteúdos inadequados, são estritamente proibidas quando utilizarem recursos do Sistema FIEMG.

- Proteção e Confidencialidade dos Ativos:**

Todo colaborador tem o dever de resguardar os ativos tecnológicos e as informações do Sistema FIEMG contra acesso não autorizado, uso indevido, alteração, destruição ou divulgação. Isso inclui a proteção de senhas, a utilização de sistemas e aplicativos aprovados e a adoção de medidas preventivas contra malwares e ameaças cibernéticas.

**• Integridade e Disponibilidade:** é fundamental que cada empregado contribua para a manutenção da segurança, da integridade e da disponibilidade de nossos sistemas e dados. Isso significa evitar e mitigar ações que possam comprometer a precisão, a consistência ou a acessibilidade das informações, bem como não praticar qualquer conduta que possa sobrecarregar, danificar ou indisponibilizar a infraestrutura de rede e os serviços de TI da empresa. Não é permitido participar de jogos on-line, acessar lojas de compras ou navegar em redes profissionais sem motivo profissional.

**• Adesão às Políticas e Procedimentos:** Todos os colaboradores devem conhecer e cumprir rigorosamente as políticas, normas e procedimentos de Segurança da Informação estabelecidos no Sistema FIEMG, incluindo, mas não se limitando às políticas de senhas, uso aceitável de recursos, resposta a incidentes e classificação da informação.

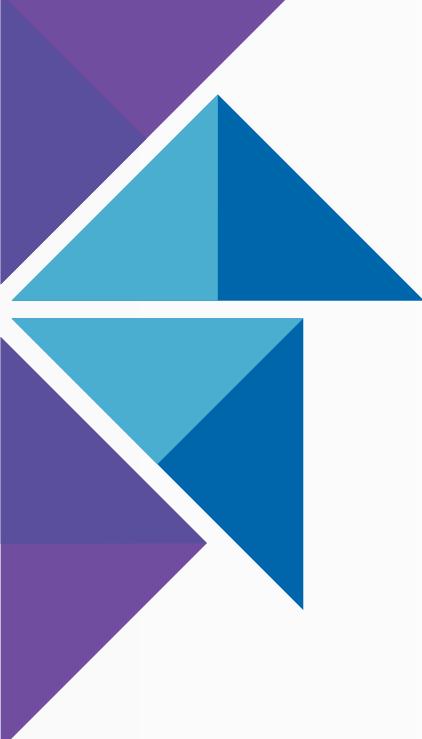
**• Reporte de Incidentes de Segurança e Vulnerabilidades:** É

responsabilidade de cada colaborador reportar imediatamente à área de Tecnologia da Informação ou Segurança da Informação qualquer incidente de segurança, suspeita de violação, vulnerabilidade percebida, acesso não autorizado ou comportamento atípico em sistemas ou redes. A prontidão no reporte é essencial para a mitigação de riscos e a proteção dos ativos da empresa.

Os recursos do Sistema FIEMG não devem ser utilizados para transmitir propaganda, spam, material ofensivo ou conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório, que desrespeite qualquer pessoa ou instituição, lembrando que o uso dos recursos de tecnologia pode ser monitorado.

Todos os empregados têm o dever de utilizar os recursos de tecnologia e informações corporativas de maneira ética, legal e responsável.

Ao adotarmos essa postura colaborativa, reforçamos a nossa resiliência contra ameaças cibernéticas e garantimos um ambiente digital seguro para todos.



## 7.2 Propriedade Intelectual e Confidencialidade

Valorizamos o conhecimento, as ideias e as informações que desenvolvemos e utilizamos no nosso dia a dia.

Por isso, todos os Empregados do Sistema FIEMG devem proteger a propriedade intelectual da instituição, como marcas, documentos, projetos, sistemas, metodologias, relatórios, entre outros, garantindo que sejam usados de forma adequada, segura e apenas para fins profissionais.

Também é fundamental preservar a confidencialidade das informações internas e estratégicas às quais se tenha acesso em razão do trabalho.

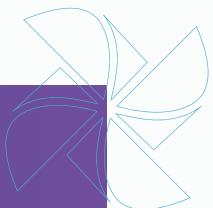
Informações não públicas, de qualquer natureza, não devem ser compartilhadas com pessoas não autorizadas, dentro ou fora da instituição, nem utilizadas para obter vantagem pessoal ou para terceiros.

A responsabilidade por proteger esses ativos é de todos nós. O uso ético e responsável da informação e do conhecimento é essencial para preservar a confiança, a reputação e a competitividade da organização.



### Comunicação de Violação de Propriedade Intelectual ou Quebra de Confidencialidade:

- Reportar prontamente ao liderança direta ou ao Canal de Denúncias e Ouvidoria qualquer suspeita ou confirmação de violação de propriedade intelectual ou vazamento de informação confidencial.
  - Cooperar integralmente nas investigações e mitigar eventuais danos, seguindo as orientações internas do Sistema FIEMG.
- 



## 7.3 Gestão Financeira e Contábil

A gestão financeira e contábil do Sistema FIEMG deve ser pautada pelos princípios da **integridade, legalidade, transparência, responsabilidade fiscal e comprometimento com a ética**.

Todas as atividades, decisões e registros relacionados às finanças devem refletir fielmente a realidade econômica da instituição, respeitando os princípios do TCU, as normas contábeis, regulatórias e fiscais aplicáveis.

É vedada qualquer tentativa de omitir, falsificar, alterar ou manipular informações com o objetivo de burlar controles internos, ocultar resultados, favorecer terceiros ou obter vantagens indevidas.

São deveres dos Empregados envolvidos direta ou indiretamente com processos financeiros e contábeis:

- **Garantir a precisão e completude dos registros financeiros**, evitando qualquer distorção, omissão ou manipulação de dados;

- **Cumprir rigorosamente as políticas internas**, os controles contábeis, fiscais e orçamentários e os procedimentos estabelecidos;

- **Assegurar o uso responsável dos recursos do Sistema FIEMG**, zelando por sua correta aplicação, evitando desperdícios, desvios e gastos injustificáveis;

- **Atuar com responsabilidade na elaboração e execução do orçamento**, respeitando os limites definidos e justificando eventuais exceções;

- **Cooperar com auditorias internas e externas**, fornecendo informações com clareza, precisão e em tempo hábil;

- **Cumprir as obrigações fiscais e tributárias**, evitando condutas que possam caracterizar evasão ou omissão intencional de informações;

- **Adotar medidas para prevenção à lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo e outras práticas ilícitas**, como conhecer os clientes, fornecedores e parceiros, seguir os protocolos de verificação e reportar movimentações suspeitas;

- **Denunciar condutas irregulares**, fraudes, corrupção ou qualquer violação das normas financeiras, contábeis ou fiscais, por meio dos canais apropriados.

A conduta ética na gestão financeira e contábil contribui diretamente para a sustentabilidade do Sistema FIEMG, o respeito às leis, a confiança do mercado e da sociedade e o cumprimento de sua responsabilidade social e institucional.

## 7.4 Preservação e uso adequado de bens e recursos

Todos os Empregados devem zelar pela adequada utilização, conservação e proteção dos bens e recursos disponibilizados pelo Sistema FIEMG, sejam estes bens, físicos, financeiros, intelectuais ou tecnológicos.

Esses recursos devem ser usados exclusivamente para finalidades profissionais e em conformidade com as normas internas.

O uso responsável contribui para a sustentabilidade das operações, a integridade do Sistema FIEMG e o respeito aos investimentos realizados.

É dever de cada Empregado do Sistema FIEMG:

- Utilizar os recursos com responsabilidade e economia;
- Evitar desperdícios ou danos;
- Denunciar eventuais desvios, furtos, fraudes ou mau uso;
- Cumprir as leis de trânsito e demais normas internas e externas

aplicáveis;

- Comunicar imediatamente à gestão direta e às autoridades competentes acidentes de trânsito sofridos;
- Devolver em perfeito estado, ressalvado o desgaste natural do uso, ao final do vínculo com a instituição, todos os bens e materiais sob sua responsabilidade.

O **uniforme** é um elemento de identificação, segurança e representação institucional. Seu uso implica responsabilidade e zelo com a imagem do Sistema FIEMG, assim é dever de todos os empregados:

Utilizar o uniforme exclusivamente para o exercício das atividades profissionais, conforme orientações da área competente;

Zelar pelo estado de conservação da vestimenta, utilizando-a de forma adequada, limpa e íntegra;

É expressamente proibido:

- vender, trocar, emprestar, doar ou comercializar o uniforme

institucional;

- utilizar o uniforme para fins pessoais, atividades externas não relacionadas ao trabalho ou em situações que possam comprometer a imagem da instituição;
- modificar, adulterar ou descaracterizar a vestimenta.

Ao término do vínculo laboral ou contratual, o uniforme deve ser:

- devolvido à área responsável, quando aplicável; ou
- inutilizado, quando sua reutilização não for possível, seguindo orientações da instituição.

A negligência ou o uso indevido dos recursos pode gerar consequências disciplinares, conforme previsto na política de consequências e demais normativos internos.

Os deveres e responsabilidades tratados neste item, são aplicáveis e extensivos aos recursos e bens disponibilizados pelos clientes do Sistema FIEMG, assim, os Empregados alocados nas dependências destes clientes, devem praticar integralmente os mesmos cuidados diante de bens e recursos cedidos e que estejam sob sua responsabilidade.

## 8. PARTES RELACIONADAS

### 8.1 Relação com Clientes

O relacionamento com clientes do Sistema FIEMG deve ser pautado pela ética, integridade, respeito e compromisso com a excelência no atendimento.

Todos os profissionais devem atuar de forma transparente, cortês e responsável, buscando sempre compreender as necessidades dos clientes e oferecer soluções com qualidade, segurança e confiabilidade.

A comunicação deve ser clara, precisa e verdadeira, sendo dever de todos os empregados do Sistema zelar pela proteção dos dados e das informações dos clientes, assegurando confidencialidade, privacidade e uso responsável, em conformidade com a legislação vigente e com os compromissos assumidos pela instituição.

Condutas como discriminação, tratamento desrespeitoso, uso inadequado de informações ou qualquer atitude que possa comprometer a confiança do cliente são inaceitáveis.

O Sistema FIEMG busca construir relações de longo prazo, fundamentadas na confiança, na transparência e na entrega de valor.

Por isso, exige-se que todos os colaboradores atuem com empatia, responsabilidade e integridade em cada interação com os clientes.

## 8.2 Relação com Fornecedores

Sistema FIEMG conduz o relacionamento com seus fornecedores de forma ética, íntegra e sustentável, refletindo os valores da instituição em todas as etapas da cadeia de suprimentos.

Espera-se que os fornecedores atuem como parceiros estratégicos, comprometidos com uma conduta responsável e alinhada aos padrões exigidos pela instituição.

Valorizamos fornecedores que respeitam a legislação, os direitos humanos, as normas trabalhistas e ambientais, além de práticas transparentes de gestão e controle.

Condutas que envolvam favorecimento, corrupção, assédio moral ou sexual, trabalho análogo ao escravo, infantil ou qualquer tipo de violação ética ou legal são expressamente repudiadas.

Todos os fornecedores devem conhecer, respeitar e aplicar os padrões de integridade exigidos pelo Sistema FIEMG, assumindo o compromisso de replicá-los em seus próprios ambientes, processos e relações comerciais.

É esperado que implementem mecanismos internos que assegurem o cumprimento de normas éticas, promovam um ambiente de trabalho digno e fomentem a sustentabilidade em suas operações.

Não nos relacionamos com fornecedores que exploram a mão de obra infantil e o trabalho forçado, bem como desrespeitam os direitos humanos. Priorizamos as empresas que adotam práticas produtivas e sustentáveis.

Manter uma cadeia de fornecimento ética, segura e responsável é essencial para a construção de relações duradouras e para a geração de valor compartilhado com a indústria e sociedade.

## 8.3 Relação com a Indústria e Sindicatos

O Sistema FIEMG existe para representar, fortalecer e atender aos interesses da indústria mineira, atuando em estreita cooperação com os sindicatos empresariais que compõem sua base.

Essa relação é estruturada sobre os pilares da confiança, do respeito à autonomia sindical e do compromisso com o desenvolvimento sustentável de Minas Gerais.

O diálogo com sindicatos e empresas é contínuo, aberto e orientado por critérios técnicos e institucionais.

O Sistema FIEMG atua como facilitador de pautas comuns, promovendo articulação entre diferentes segmentos e representando o setor industrial em espaços de deliberação, formulação de políticas públicas e defesa de interesses legítimos.

A atuação do Sistema FIEMG junto aos sindicatos respeita a diversidade de setores, portes e realidades regionais, assegurando isonomia no tratamento e equidade na oferta de serviços, programas e oportunidades de participação.

A condução dos processos é sempre baseada em critérios objetivos, evitando favorecimentos ou conflitos de interesse. A transparência também é um princípio fundamental nesse relacionamento.

As decisões, repasses, parcerias e projetos conjuntos com sindicatos e indústrias seguem regras claras, com registros apropriados e prestação de contas regular.

Por meio dessa atuação ética, integrada e comprometida com resultados, o Sistema FIEMG reafirma seu compromisso de ser a voz da indústria mineira e de apoiar o fortalecimento institucional e a representatividade dos sindicatos que compõem seu sistema.



## 8.4 Relação com Órgãos Públicos

Nosso relacionamento com agentes públicos deve ser pautado pela integridade, legalidade, transparência e respeito às normas que regem a administração pública.

Toda e qualquer interação com o setor público, seja com órgãos reguladores, fiscalizadores, autoridades governamentais ou representantes de quaisquer esferas de governo, deve ocorrer de forma ética e responsável, visando sempre o interesse legítimo da organização e o cumprimento das leis aplicáveis.

É proibido oferecer, prometer, autorizar ou conceder, direta ou indiretamente, qualquer tipo de vantagem indevida, benefício pessoal ou pagamento ilícito a agentes públicos, seus familiares ou pessoas a eles relacionadas. Essa proibição inclui qualquer outro item ou ação que possa ser interpretado como tentativa de obtenção de benefício indevido.

As interações com o poder público devem ser conduzidas apenas por profissionais autorizados, respeitando os canais institucionais e os limites legais.

A transparência da gestão é uma prática no Sistema FIEMG, sendo os recursos do Sesi e Senai sujeitos às normas específicas dos Regulamentos de Contratações e Alienações (RCA). Por essa razão, somos permanentemente fiscalizados pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

**Nossas informações estão disponíveis no Portal da Transparência para a sociedade:**

[www.fiemg.com.br/transparenciasesi](http://www.fiemg.com.br/transparenciasesi)

[www.fiemg.com.br/transparenciasenai](http://www.fiemg.com.br/transparenciasenai)

## 8.5 Relação com Partidos Políticos

A atuação político-institucional do Sistema FIEMG é pautada pelo diálogo responsável, técnico e transparente com todas as forças políticas, sempre com foco na defesa dos interesses da indústria, em sintonia com a sociedade.

Essa interlocução se dá de forma imparcial, sem qualquer vínculo com partidos ou preferências ideológicas.

O Sistema FIEMG mantém uma posição clara de não realizar doações ou contribuições, diretas ou indiretas, a partidos políticos, candidatos ou campanhas eleitorais, em qualquer período. Também é proibido o uso da marca, estrutura, eventos ou recursos da entidade para fins de promoção político-partidária.

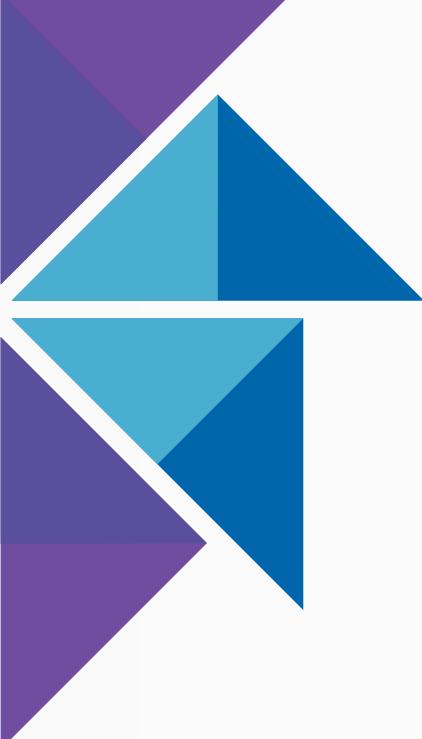
É vedado ao empregado realizar, em nome do Sistema FIEMG, qualquer contribuição a campanhas ou causas políticas, seja em valor, bens ou serviços.

Ao mesmo tempo, o Sistema FIEMG reconhece seu papel no fortalecimento da democracia e da cidadania.

Por isso, pode utilizar seus meios institucionais para incentivar a participação social, o voto consciente e o engajamento em causas públicas relevantes, sem apoiar candidatos ou partidos.

Todas as interações com representantes políticos seguem critérios de integridade e legalidade.

As informações relevantes sobre essa atuação são divulgadas por meio de canais oficiais e por porta-vozes autorizados, **reforçando o compromisso com a transparência.**



## 8.6 Relação com demais Partes Relacionadas

O Sistema FIEMG mantém uma postura proativa, ética e transparente no relacionamento com todas as partes interessadas, incluindo indústrias, sindicatos, poder público, colaboradores, fornecedores, parceiros institucionais, sociedade civil e a população em geral.

O diálogo é conduzido com base no respeito mútuo, na escuta qualificada e na busca por soluções que gerem valor compartilhado.

A interlocução com esses públicos é norteada por critérios técnicos e por princípios de legalidade e responsabilidade institucional.

Nenhuma parte interessada deve receber tratamento privilegiado ou ser colocada em posição de influência indevida sobre decisões ou posicionamentos da entidade.

As informações de interesse público são comunicadas de forma clara, precisa e acessível por meio dos canais

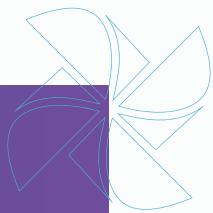
oficiais do Sistema FIEMG ou por representantes autorizados.

Internamente, buscamos garantir que todos os nossos públicos conheçam seus direitos e deveres no relacionamento com a instituição, promovendo a integridade como um valor central da cultura organizacional.

O Sistema FIEMG também adota critérios objetivos e transparentes na celebração de parcerias e na participação em fóruns ou iniciativas externas.

Práticas que configurem conflito de interesses, favorecimento ou quebra de isonomia são expressamente vedadas.

Por meio de mecanismos de controle, Canal de Denúncias e Ouvidoria, e auditorias, o Sistema FIEMG assegura que seu relacionamento com partes interessadas seja continuamente monitorado e aprimorado, reforçando o compromisso com a ética, a boa governança e a confiança pública.



## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conduta ética é mais do que uma escolha individual, é um compromisso coletivo com o que acreditamos, com o que somos e com o futuro que queremos construir.

Diante de dúvidas, situações de risco ou comportamentos incompatíveis com este Código, é dever de todos buscar orientação ou relatar por meio do Canal de Denúncias e Ouvidoria, com confiança e responsabilidade.

**INTEGRIDADE EM CADA DECISÃO,  
EXCELÊNCIA EM CADA AÇÃO!**

## 9. GLOSSÁRIO

**Canal de Denúncias e Ouvidoria:** Instrumento de comunicação voltado para receber relatos de problemas, irregularidades, condutas anti-éticas ou sugestões.

**Ética:** Conjunto de princípios morais que servem de guia para as relações entre os indivíduos na sua comunidade e no desempenho de uma atividade profissional.

**Favorecimento:** Circunstância em que se obtêm ou se oferecem vantagens ou benefícios indevidos, decorrentes de apadrinhamento, proteção, amizade, parentesco ou outras formas de interesse ilegítimo.

**Fraude:** Alteração de documentos, informações ou dados para obter vantagens indevidas.

**Inteligência Artificial (IA):** sistemas e tecnologias capazes de simular comportamentos inteligentes, semelhantes aos humanos. Isso inclui a capacidade de aprender com dados, tomar decisões, resolver problemas, reconhecer padrões, compreender linguagem natural e até criar conteúdo.

**GRC&P:** Gerência Corporativa responsável pelo Programa de Integridade, Governança, Riscos, Compliance e Privacidade do Sistema FIEMG.

**Medidas disciplinares:** Medidas aplicadas em caso de descumprimento deste Código de Conduta e demais normas.

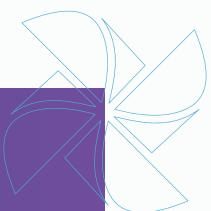
**Normativo Interno próprio:** Documento elaborado para estabelecer regras, procedimentos, diretrizes ou padrões de conduta que devem ser seguidos por empregados, áreas, parceiros e demais partes relacionadas conforme tema.

**Parentes:** Para fins deste Código, o Sistema FIEMG considera as relações de parentesco por consanguinidade e afinidade em linha reta e colateral até o terceiro grau, pais (incluindo madrasta e padrasto), avós, bisavós, filhos, netos, bisnetos, tios e sobrinhos (e seus cônjuges), sogros (incluindo madrasta e padrasto do cônjuge ou companheiro), avós e bisavós do cônjuge ou companheiro, enteados, genros e noras (inclusive do cônjuge ou companheiro) netos e bisnetos (exclusivos do cônjuge ou companheiro), cunhados (irmãos do cônjuge ou companheiro), tios sobrinhos do cônjuge ou companheiro (e seus cônjuges).

**Privacidade:** Direito à proteção das informações pessoais e da vida privada, garantido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos.

**Propriedade intelectual:** Soma de todos os direitos inerentes à atividade intelectual nos domínios econômico, industrial, científico, literário e artístico

**Programa de Integridade:** Conjunto de ações contínuas que reúnem diretrizes, políticas, processos e procedimentos, visando a atuação ética e legal, prevenindo riscos, orientando condutas, promovendo transparência e fortalecendo a confiança no Sistema FIEMG.



**Reputação:** Conjunto das opiniões que as pessoas têm a respeito de alguém ou de alguma organização, formado ao longo do tempo, e que pode criar vínculos de admiração e confiança em relação a essa personalidade ou organização.

**Sistema FIEMG:** Entidades que integram a FIEMG (SESI, SENAI, IEL, CIEMG E FIEMG).

**Sustentabilidade:** Capacidade de sustentação de um sistema (ambiental, empresarial, social). Refere-se ao uso consciente dos recursos naturais do planeta, tendo como base um conjunto de ideias, estratégias e atitudes ecologicamente corretas, economicamente viáveis, socialmente justas e culturalmente diversas.

**TCU:** Tribunal de Contas da União.

**Transparência:** Princípio no qual a instituição se propõe a disponibilizar às partes interessadas informações sobre a gestão, os resultados e outros dados relevantes, como forma de prestação de contas inerente à responsabilidade social do Sistema FIEMG.

**Vantagem indevida:** Atos que desvão de conduta que podem envolver a solicitação ou recebimento de subornos, a prática de fraudes, a apropriação indébita de recursos, entre outras ações antiéticas e/ou ilegais.

*Sistema*  
**FIEMG**  
SESI / SENAI / IEL / CIEMG