

# PRINCÍPIOS DA GOVERNANÇA: CONDUTA ÉTICA E POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

## 1. INTRODUÇÃO

As organizações da sociedade civil, que não possuem fins lucrativos, e são orientadas por princípios de solidariedade, cidadania e objetivos voltados para o bem comum, enfrentam desafios que, em muitos aspectos, se assemelham aos encontrados em outros tipos de organizações. Entre esses desafios estão a sustentação financeira e organizacional, a manutenção ou expansão de projetos e serviços, o que cria obstáculos importantes para os gestores dessas instituições, como, por exemplo, a tomada de decisões gerenciais.

Por um lado, a gestão precisa fortalecer e garantir a sustentabilidade da organização, muitas vezes recorrendo a ferramentas gerenciais originadas no setor privado. Por outro lado, os/as profissionais que trabalham em organizações não governamentais devem preservar os valores que são próprios desse tipo de entidade.

Essas duas abordagens, aparentemente contraditórias e incompatíveis, podem gerar conflitos.

Apesar disso, gestores do terceiro setor enfrentam dificuldades similares às de qualquer organização, sendo a sustentabilidade institucional um dos maiores desafios, já que essas entidades dependem de recursos de financiadores externos. Com isso, os gestores frequentemente se veem diante de dilemas entre diferentes lógicas de atuação.

O conceito de conflito de interesses pode variar conforme o setor de atuação de cada instituição. No entanto, a essência dessas definições reside principalmente na prevenção de corrupção e práticas ilícitas, como suborno, favorecimentos ou influência indevida. O objetivo é implementar mecanismos que promovam a transparência nas práticas administrativas e fomentem um ambiente ético. Para isso, é fundamental criar normas que regulamentem o comportamento e o procedimento diante de possíveis conflitos de interesses em todas as instâncias da estrutura organizacional.

## 2. OBJETIVO

Esta política tem como propósito definir diretrizes e orientar a conduta dos envolvidos na gestão de conflitos de interesses, buscando reduzir sua ocorrência e seus impactos negativos, além de contribuir para o aprimoramento dos códigos de ética. Dessa forma, visa agregar valor à instituição, elevando seus padrões de qualidade e excelência.

## 3. ABRANGÊNCIA

Esta política é aplicável a todos aos dirigentes, gestores, conselheiros e colaboradores do Instituto Sinal do Vale que possam se deparar com situações que caracterizem um conflito de interesses.

## 4. INFORMAÇÕES GERAIS E DIRETRIZES SOBRE A POLÍTICA

A política tem como finalidade evitar ou mitigar situações de conflito de interesses, reduzindo ao máximo sua ocorrência e prevenindo danos financeiros ou à reputação do Instituto Sinal do Vale. Para tanto, algumas diretrizes devem ser seguidas:

- É expressamente proibido que diretores/as, conselheiros/as e colaboradores/as do Instituto Sinal do Vale solicitem benefícios de qualquer natureza a instituições parceiras, sejam públicas ou privadas, que envolvam interesses pessoais ou de familiares;
- Diretores/as, conselheiros/as e ocupantes em geral de cargos com poder de decisão no Instituto Sinal do Vale não podem votar em deliberações que possam gerar um conflito de interesses. Nessas situações, devem se abster de participar de debates, negociações ou decisões relacionadas ao tema;
- Diretores/as, conselheiros/as ou indivíduos em posições de decisão no Instituto Sinal do Vale estão proibidos de influenciar outros, de forma direta ou indireta, nas discussões ou decisões em que haja potencial para conflito de interesses;
- Diretores/as, conselheiros/as e responsáveis por decisões no Instituto Sinal do Vale não podem estar envolvidos na administração ou gestão de qualquer contrato, transação, projeto ou atividade que esteja relacionada a um possível conflito de interesses.

- As informações relevantes devem ser sempre divulgadas e utilizadas em benefício dos contratos, projetos e instituições envolvidas, jamais visando beneficiar diretores/as, conselheiros/as, colaboradores/as do Instituto Sinal do Vale ou terceiros.
- Diretores/as, conselheiros/as ou colaboradores/as do Instituto Sinal do Vale que, por qualquer motivo, possuam interesses pessoais que conflitem com os objetivos de determinado projeto, contrato ou atividade, devem informar imediatamente a situação e se abster de participar das discussões e decisões pertinentes.
- O Sinal do Vale formou um Comitê de Ética que tem caráter informal e se reúne a partir de convocação por parte da diretoria ou do conselho fiscal da organização. É formado pelos membros do Conselho Fiscal da organização, pela diretora geral e por pelo menos dois membros do conselho consultivo, perfazendo um total de no mínimo 5 pessoas.

## 5. PROCEDIMENTO PARA RELATAR CONFLITOS DE INTERESSE

Caso qualquer colaborador, gestor ou conselheiro identifique ou suspeite de um possível conflito de interesse, deverá seguir os procedimentos abaixo:

- O conflito deverá ser comunicado imediatamente à Diretoria que convocará o Comitê de Ética por meio de um e-mail enviado para os participantes. Se o conflito envolver membro da Diretoria, a comunicação deverá ser encaminhada à Assembleia Geral.
- O Comitê de Ética será responsável por investigar o caso e avaliar se há um conflito de interesse real ou potencial, com base nas diretrizes desta política.
- A investigação será conduzida de forma imparcial e confidencial, e o resultado deverá ser comunicado ao interessado e às partes envolvidas no prazo de até 30 dias após o recebimento da denúncia.
- Caso se confirme o conflito de interesse, medidas corretivas serão aplicadas de acordo com o disposto na sessão “Medidas Disciplinadoras”.
- Todos os relatórios de conflitos de interesse serão registrados e mantidos em forma de Ata por um período mínimo de cinco anos para fins de auditoria e conformidade.

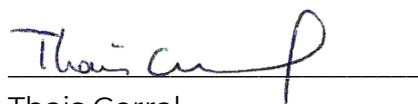
## 6. CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINADORAS

A violação das diretrizes estabelecidas nesta Política de Conflitos de Interesse poderá acarretar as seguintes medidas, dependendo da gravidade do caso:

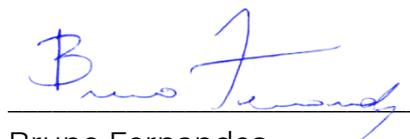
- Advertência formal: no caso de uma infração menor, será emitida uma advertência formal a pessoa envolvida, com a devida orientação para evitar futuras ocorrências.
- Suspensão: infrações recorrentes ou de maior gravidade poderão resultar em suspensão temporária das atividades do infrator no Instituto Sinal do Vale.
- Demissão: em casos graves, como a não comunicação intencional de um conflito de interesse ou o uso de influência para ganhos pessoais, o gestor, colaborador ou conselheiro poderá ser afastado ou demitido por justa causa.
- Rescisão de contrato: em casos que envolvam terceiros ou parceiros, o SINAL poderá rescindir contratos ou termos específicos de parceria quando comprovado que o conflito de interesse causou danos financeiro ou reputacional.
- Ação judicial: se o conflito de interesse configurar crime, o SINAL poderá tomar medidas legais contra o responsável, visando a proteção de seus interesses.

*O guia de conflitos de interesse será revisado anualmente pela Assembleia Geral Ordinária para assegurar sua eficácia e alinhamento com as boas práticas de governança.*

Rio de Janeiro, 20 de outubro de 2018



Thais Corral  
Diretora Geral – ISV



Bruno Fernandes  
OAB/RJ 167.652