

POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

Empresa de Tecnologia da Informação do Ceará – Etice



SETEMBRO / 2024



SUMÁRIO

1. Apresentação	03
2. Justificativa	03
3. Objetivo	04
4. Termos e Definições	04
5. Abrangência	05
6. Responsabilidades	05
7. Princípios	05
8. Diretrizes	06
8.1 Situações Gerais	06
8.2 Relacionamento de Parentesco – Nepotismo	06
8.3 Uso de Informação Privilegiada	06
8.4 Processo de Contratação – Seleção e Indicação	07
8.5 Processo de Contratação – Fornecedores de Bens e Serviços	07
8.5.1 Relações com fornecedores de Bens	07
8.5.1 Relações com fornecedores de Serviços	07
8.6 Relações com clientes	08
8.7 Vantagens Indevidas	08
8.8 Atividades Profissionais Externas	08
8.9 Conflito de interesses com o exercício de atividades de gestão empresarial	09
8.10 Conflito de interesses com o Órgão Colegiado	09
8.11 Conflito de Interesse em brindes e entretenimento	09
8.12 Configura conflito de interesses após o exercício de cargo ou emprego	09
9. Casos Omissos	10
10. Sanções	10
11. Revisão	10
12. Disposições Finais	11



 	POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES	
Versão 1	Aprovada na 60ª Reunião do Conselho de Administração	Data da Aprovação 12/09/2024

1. APRESENTAÇÃO

A Empresa de Tecnologia da Informação do Ceará – Etice, no seu papel de prover soluções em Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC, entende a importância de ter uma Política de Conflito de Interesses que trate o tema de forma adequada. Assim, a Etice, por meio desta política, declara formalmente seu compromisso com a prevenção de Conflitos de Interesses.

Esta Política complementa o Código de Conduta Ética e Integridade, o Programa de Integridade, a Política de Relacionamento com as Partes Interessadas e a Política de Prevenção e Combate à Fraude e Corrupção, no que tange à temática conflito de interesses, sendo construída de forma plenamente alinhada aos princípios e regras estabelecidas nesses documentos e demais normativos da Etice.

2. JUSTIFICATIVA

O conflito de interesses ocorre nas situações reais ou potenciais geradas pelo confronto entre interesses públicos e privados que possam comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. Ocorre, também, quando existem **interesses secundários** do colaborador que esteja envolvido em uma decisão de interesse da Etice – **interesse primário**. Entre os interesses secundários, incluem-se não apenas ganhos financeiros da própria pessoa envolvida na decisão ou de pessoas a ela relacionadas, mas também potenciais vantagens de outra natureza, tais como aquelas decorrentes de relações pessoais com contrapartes envolvidas na decisão em questão.

De modo geral, constitui conflito de interesses qualquer situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, como a decorrente de informações privilegiadas, de relações negociais impróprias, de atuação em atividades correlatas ou incompatíveis com a Empresa, de recebimento de benefícios de terceiros em razão de seu cargo ou função, de qualquer tipo de vantagem em detrimento dos interesses coletivos e da Etice.

A ocorrência de conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro. Nesse sentido, embora seja comum o entendimento de que, para existir conflito, deva haver interesses conflitantes, o conflito pode ocorrer também nos casos em que tanto os interesses secundários quanto os empresariais sejam beneficiados. Ou seja, situações em que o interesse pessoal extraprofissional é beneficiado com os da organização.

A preocupação com o conflito de interesses deve ser um direcionador daqueles que atuam na Etice. Em razão disso, ele deve ser eliminado ou mitigado. As ações preventivas, além de mais simples, são sempre melhores que as de remediação em se tratando da coisa pública, mas, caso necessário, as ações corretivas são fundamentais para o aprimoramento dos processos e remediação dos impactos.

Dessa forma, a implementação de princípios e diretrizes para a prevenção, o tratamento e a gestão de situações de conflito de interesses tornam-se imprescindíveis para a Etice, que vem, por meio deste instrumento, ratificar seu compromisso para com o fortalecimento da integridade como valor organizacional e com o combate a toda forma de desvio de conduta, fraude e corrupção em seu meio.



3. OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo estabelecer diretrizes e responsabilidades, assim como, definir a conduta dos agentes públicos para mitigar o risco de envolvimento em situações que possam configurar conflito de interesses reais, potenciais ou aparentes, em conformidade com a legislação vigente, de modo a promover a transparência organizacional e o ambiente ético na Etice, bem como a honestidade e integridade dos agentes públicos no desempenho de suas funções.

Define também parâmetros relacionados ao conflito de interesses, a fim de que as condutas sejam sempre pautadas pelos princípios da Ética e Transparência, e, alinhadas com os valores da Etice.

4. TERMOS E DEFINIÇÕES

Para fins desta Política, entende-se por:

4.1 Agente Público: é todo aquele que, por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual à Etice, ainda que não remunerado, inclusive os ocupantes de cargos em comissão, funções de confiança ou gratificada e membros dos órgãos estatutários, ainda que estejam em gozo de licença ou em período de afastamento ou cedidos temporariamente para outros órgãos.

4.2 Conflito de Interesses: situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. A ocorrência de Conflito de Interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do alcance efetivo do benefício, econômico ou não, pelo agente público ou por terceiro.

4.3 Conflito de Interesses Real: situação na qual existe um fato de conflito de interesses, com todos os elementos que o caracterizam.

4.4 Conflito de Interesses Potencial: situação que ainda não possui todos os elementos que caracterizam um conflito de interesses real, mas que pode evoluir e se tornar um conflito de interesses real.

4.5 Conflito de Interesses Aparente: situação em que uma pessoa poderia razoavelmente concluir que qualquer pessoa abrangida por esta Política estava em situação de conflito de interesses ou que não agiu com integridade no cumprimento de sua obrigação de agir no interesse da Etice.

4.6 Informação Privilegiada: diz respeito a assuntos sigilosos ou aquela relevante ao processo de decisão no âmbito da Etice que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público.

4.7 Nepotismo: prática pela qual um agente público usa de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes, seja por vínculo de consanguinidade ou de afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade administrativa. Também será considerado nepotismo situações em que existirem circunstâncias caracterizadoras de ajuste para burlar as restrições ao nepotismo, especialmente mediante nomeações ou designações recíprocas.

4.8 Terceiros: Pessoas ou entidades que, não fazendo parte diretamente do processo ou da ação, estão ligados ou têm interesses nele.

4.9 Parentes: membros da família até o terceiro grau, seja por vínculo da consanguinidade ou da afinidade, conforme tabela abaixo:



PARENTES EM LINHA RETA			PARENTES EM LINHA COLATERAL	
GRAU	CONSANGUINIDADE	AFINIDADE	CONSANGUINIDADE	AFINIDADE
1º	Pai / mãe ou filho(a)	Sogro(a), genro/nora, madrastra/padrasto ou enteado(a)	-	-
2º	Avô / avó ou neto(a)	Avô/avó, neto(a) do cônjuge ou companheiro(a)	Irmão(ã)	Cunhado(a)
3º	Bisavô, bisavó ou bisneto(a)	Bisavô/bisavó, bisneto(a), cônjuge ou companheiro(a)	Tio(a) ou sobrinho(a)	Tio(a), sobrinha(a) do cônjuge ou companheiro(a)

5. ABRANGÊNCIA

Esta Política abrange a todos os agentes públicos da Etice, em qualquer relação com terceiros, sejam estes de âmbito público ou privado e seu conteúdo deve ser conhecido, observado e difundido por todos, sendo o seu descumprimento passível de aplicação das medidas legais e disciplinares pertinentes ao caso específico.

6. RESPONSABILIDADES

As responsabilidades relativas a esta Política são as seguintes:

6.1 Agentes Públicos: Conhecer, observar e difundir o conteúdo desta Política, bem como zelar para que ela seja observada pelos demais agentes públicos.

6.2 Comissão Setorial de Ética Pública da Etice (CSEP): Atuar como instância consultiva, orientar e dirimir dúvidas quanto a situações de conflito de interesses.

Receber e tratar denúncias relativas a conflito de interesses, às quais devem ser garantidas o sigilo e meios de não identificação do denunciante.

Revisar e propor alterações desta Política, sempre que necessário.

Promover campanhas e elaborar material de comunicação a respeito de conflito de interesses.

Acompanhar a implantação e execução desta política.

6.3 Conselho de Administração: Responsável por aprovar esta Política.

6.4 Diretoria de Gestão de Pessoas – Digep: Como responsável pela contratação de pessoas, deverá informar à CSEP sobre eventual contratação nas condições de nepotismo.

6.5 Diretoria Executiva (Presidente e Diretores): Deliberar sobre esta Política e suas revisões, e encaminhá-las para aprovação do Conselho de Administração.

Deliberar sobre a intervenção imediata relacionada às situações de conflito de interesses que possam acarretar riscos legais ou reputacionais.

6.6 Escritório de Governança Corporativa – EGC: Promover a implementação, divulgação, acompanhamento e avaliação desta Política na Etice e sugerir sua revisão, quando necessário.

Propor medidas necessárias / planos de ação para mitigação dos conflitos de interesses.

6.7 Ouvidoria: Receber, analisar e dar encaminhamento às manifestações e denúncias sobre conflito de interesses.



7. PRINCÍPIOS

São princípios fundamentais desta Política:

7.1 Equidade: todas as pessoas devem ser tratadas com justiça e igualdade de condições, independentemente do cargo ou função que ocupe.

7.2 Tempestividade: reporte imediato de situações de conflitos de interesses por parte de todos que fazem a Etice.

7.3 Transparência: é imprescindível que se dê a devida transparência na prestação de informação, com clareza, completude e atualidade em situações de conflito de interesses reais ou potenciais.

7.4 Confidencialidade: quaisquer informações consideradas como de interesse / restrito ou confidencial, e não são ou não deveriam ser de conhecimento de terceiros, não devem ser divulgadas.

7.5 Ética: a conduta ética e os valores morais devem nortear o gerenciamento de qualquer situação de conflito de interesses.

7.6 Conformidade: cumprimento e observância dos normativos e legislação vigente na tomada de decisão.

8. DIRETRIZES

As seguintes diretrizes deverão ser observadas por todos os agentes públicos e são adequadas para prevenir e gerir os conflitos de interesses que possam ocorrer em resultado das suas atividades.

8.1 Situações Gerais

Todo agente público deve analisar a sua própria situação na Etice e informar, tempestivamente, de forma anônima ou não, por meio do canal de denúncias ou diretamente ao gestor imediato ou à Comissão Setorial de Ética Pública – CSEP, condição real ou potencial de conflito de interesses que possa existir ou que tenha dúvida sobre a sua conduta ou a conduta de outro agente público em relação à Etice.

Caso o agente público não manifeste seu potencial conflito de interesses, qualquer outro agente público, que tenha ciência do fato, deverá fazê-lo, de acordo com os procedimentos contidos nesta Política. A não manifestação de potencial conflito de interesses poderá ser considerada como infração e violação ao Código de Conduta Ética e Integridade e a esta Política, sendo passível de medidas disciplinares.

É vedado aos abrangidos por esta Política, sob qualquer hipótese, influenciar outros agentes públicos na tomada de decisão em que tenha interesse e, é dever de todos agir de modo a prevenir ou impedir eventual conflito de interesses.

8.2 Relacionamento de Parentesco – Nepotismo

A Etice considera como parentes o definido na tabela constante no **item 4.9** que segmenta este parentesco por consanguinidade e afinidade, em linha reta e lateral.

A contratação de parentes de agente público para assumir cargo em comissão ou de confiança ou função gratificada ou para trabalhar na Etice, oriundos de regular processo seletivo público ou não, é permitida, desde que estes não possuam relação direta de subordinação hierárquica, no mesmo setor ou em setores com atividades intervenientes, possibilitando o favoritismo ou a influência direta nos assuntos relacionados à gestão de pessoas. Caso tal condição venha a se estabelecer, os envolvidos devem comunicar tempestivamente aos seus gestores imediatos ou à CSEP para que a situação seja regularizada.

8.3 Uso de Informação Privilegiada

É proibido o uso de informações privilegiadas da Etice para obtenção de qualquer tipo de vantagem e/ou lucro próprio e poderá acarretar a aplicação de medidas disciplinares e jurídicas cabíveis.

Toda informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas, não deve ser divulgada ou fazer uso em proveito próprio ou de terceiro. O uso de informações privilegiadas é ilegal, antiético e viola o princípio de equidade.

Não deve ainda, investir em bens cujo valor ou cotação possa ser afetado por decisão ou política governamental a respeito da qual o agente público tenha informações privilegiadas, em razão do cargo ou função.

8.4 Processo de Contratação – Seleção e Indicação

Caso haja relacionamento entre um agente público e um candidato no processo de seleção, o agente público tem o dever de informar a existência do relacionamento no momento da seleção e então se abster de qualquer envolvimento no processo de contratação.

A omissão da existência de relacionamento familiar ou afetivo com candidatos que estejam participando de processo seletivo da Etice é considerada conflito de interesses e deverá ser apurada pela Comissão Setorial de Ética Pública, que recomendará as medidas disciplinares cabíveis, conforme as normas da Etice.

8.5 Processo de Contratação – Fornecedores de Bens e Serviços

A seleção de fornecedores de bens e serviços deve ser objetiva e imparcial, devendo-se considerar os aspectos técnicos e comerciais do bem ou serviço durante o processo de seleção.

Fica estabelecido que é proibido para o agente público se envolver direta ou indiretamente ou influenciar na contratação de terceiros em que parentes ou pessoas próximas façam parte da empresa a ser contratada, seja em seu quadro de acionistas, sócios, diretores ou administradores. Este fato deverá ser explicitamente comunicado à CSEP e o agente público em questão deverá ser afastado do processo de contratação imediatamente.

É de fundamental importância que todos os agentes públicos envolvidos operacionalmente ou que tenham prerrogativas decisórias, desde a escolha do objeto, do terceiro, sua contratação, monitoramento, relacionamento etc., estejam cientes de suas responsabilidades profissionais, dos riscos inerentes e do cumprimento integral do Código de Conduta Ética e Integridade, de ações Anticorrupção e Antissuborno, bem como, da presente política.

8.5.1 Relações com fornecedores de bens

No ambiente corporativo, as relações com fornecedores costumam ser as mais vulneráveis a conflito de interesses. O exemplo mais comum ocorre com a obtenção de vantagens para a contratação de um fornecedor específico, como viagens, almoços, cursos, presentes, entre outros.

O conflito de interesses com fornecedores de bens pode ser evitado por meio do estabelecimento de critérios técnicos para a contratação e pela exigência de abstenção de gestores que tenham poder de decisão e qualquer tipo de relação com um ou mais fornecedores.

8.5.2 Relações com fornecedores de serviços

Em relação aos fornecedores de serviços, os riscos são os mesmos, ou seja, o relacionamento entre agentes públicos e o fornecedor contratado. Nesse caso específico, uma situação de conflito muito observada é a contratação de prestadores de serviço que tenham vínculos próximos (familiar ou amigo íntimo) ao agente público. Além disso, existem os casos em que os prestadores podem partilhar seus ganhos com o agente público.



O conflito de interesses com os fornecedores de serviços é um caso crítico, pois os critérios usados para avaliar o desempenho do parceiro são mais subjetivos, o que abre as portas para a manipulação de escolhas. Assim, a saída é estabelecer regras que proíbam a contratação de profissionais com vínculos afetivos com os agentes públicos e critérios técnicos para avaliar o serviço.

8.6 Relações com clientes

O conflito de interesses envolvendo clientes geralmente acontece por meio da concessão de benefícios ao agente público por uma decisão que lhe tenha sido favorável. Nesse caso, é preciso que a Etice garanta que as concessões que sejam feitas a um cliente possam ser oferecidas a outros em igualdade de condições.

No relacionamento com outros Órgãos e Entidades da Administração Pública, o agente público deverá esclarecer a existência de eventual conflito de interesses, bem como comunicar qualquer circunstância ou fato impeditivo de sua participação em decisão individual ou coletiva.

8.7 Vantagens Indevidas

Os agentes públicos estão proibidos de obter, prometer, autorizar ou proporcionar qualquer vantagem indevida, pagamentos, presentes, hospedagem ou a transferência de qualquer item de valor para qualquer pessoa, seja ela agente público ou não, que possa comprometer o interesse ou desempenho da Etice.

Nenhuma das partes envolvidas em uma transação poderá oferecer, dar ou se comprometer a dar a quem quer que seja, ou aceitar ou se comprometer a aceitar de quem quer que seja, tanto por conta própria quanto por intermédio de outrem, qualquer pagamento, doação, compensação, vantagens financeiras ou benefícios de qualquer espécie, seja de forma direta ou indireta quanto ao objeto da transação, ou de outra forma a ela não relacionada, o que deve ser observado, ainda, pelos prepostos.

É proibido para os agentes públicos obter qualquer vantagem e/ou benefícios que envolvam interesses pessoais ou de seus Parentes e utilizar indevidamente recursos financeiros ou econômicos, informações, bens ou oportunidades de negócios da Etice para obtenção de ganhos pessoais ou para fins contrários ao interesse da Etice.

8.8 Atividades Profissionais Externas

A realização de atividade profissional privada externa pelos agentes públicos é permitida quando não caracterizar critério objetivo configurador de conflito de interesses e não infringir a legislação e normas internas aplicáveis, sendo necessário, minimamente, que o seu exercício atenda cumulativamente os seguintes critérios:

- i) não comprometa o desempenho profissional;
- ii) não atente contra os interesses e reputação da Etice;
- iii) não seja realizada durante a jornada de trabalho na Etice;
- iv) não seja utilizado o cargo ou informações não públicas em benefício próprio ou de terceiros;
- v) não utilize recursos da Etice; e
- vi) seja comunicado ao superior imediato ou ao órgão colegiado do qual faz parte.

Os agentes públicos não podem desempenhar atividades profissionais externas que concorram direta ou indiretamente com os serviços ou atividades finalísticas prestadas pela Etice ou sejam concorrentes da Empresa. Casos excepcionais poderão ser autorizados após avaliação da Direção da Etice a qual o agente público estiver vinculado.



Em caso de dúvida, o agente público deverá submeter a questão formalmente a chefia imediata e, se for necessário, esta deverá consultar a CSEP.

O agente público não deve prestar serviço ou estabelecer relação de negócio com instituição contratada pela sua unidade organizacional, sendo ele próprio o responsável pela contratação.

8.9 Conflito de interesses com o exercício de atividades de gestão empresarial

Os agentes públicos que detenham ou adquiram participação em empresas de qualquer natureza devem declarar a situação à CSEP. Uma vez comunicada a participação societária ou na gestão de empresa privada, ficará a cargo da gestão superior monitorar eventual potencial de conflito de interesses.

O agente público não pode interferir deliberadamente em ato de gestão de forma a beneficiar determinada pessoa jurídica de que ele mesmo ou seus parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, participe.

8.10 Conflito de interesses com o Órgão Colegiado

O indicado a membro de órgão colegiado da Etice, previamente à sua indicação para o cargo, deverá declarar a ausência de conflito de interesses real ou potencial com a Etice e com seu acionista controlador.

O membro de órgão colegiado da Etice, ao identificar alguma matéria ou situação com a qual possua interesses conflitantes, deverá imediatamente manifestar seu potencial conflito de interesses, abstendo-se de participar de qualquer negociação ou processo de discussão ou decisão sobre o tema, sendo-lhe vedado, sob qualquer hipótese, procurar exercer sua influência pessoal em relação à matéria em questão, dentro e fora da reunião.

Caso o membro de órgão colegiado conflitado não manifeste seu potencial conflito de interesses, qualquer outro membro do órgão ao qual pertence, que tenha ciência do fato, deverá fazê-lo, para que se proceda às devidas averiguações.

Em caso de dúvida da existência ou não de algum potencial conflito de interesses, o membro de órgão deverá manifestar tal dúvida aos demais membros do órgão colegiado, que decidirão se há ou não conflito de interesses.

As atas das reuniões dos órgãos nas quais se identificou o potencial conflito de interesses devem descrever claramente, pelo menos:

- i) o nome dos membros de órgão conflitados;
- ii) a tipificação dos interesses secundários identificados que caracterizam o conflito de interesses;
- iii) se a iniciativa para identificação do conflito de interesses partiu do próprio membro de órgão colegiado ou de outro membro;
- iv) o registro da saída do membro durante o processo de deliberação;
- v) a abstenção do membro dentre os votos registrados.

8.11 Conflito de Interesse em brindes e entretenimento

É vedado aos agentes públicos abrangidos por esta Política receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento ou aceitar custeio de despesas por particulares de forma a permitir configuração de situação que venha influenciar nas decisões administrativas, ressalvando os casos de interesse técnico autorizados pelo dirigente máximo.



O referido veto não se aplica a brindes distribuídos sem exclusividade e a título de propaganda ou eventos de entretenimento, devendo ser observado, em todos os casos, o valor e condições previstos no Código de Conduta Ética e Integridade da Etice.

8.12 Configura conflito de interesses após o exercício de cargo ou emprego

A qualquer tempo, divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas e no período de 6 (seis) meses, contado da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria, salvo quando expressamente autorizado, conforme o caso, pela Comissão de Ética Pública ou pela Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado:

- a) prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço a pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego na Etice;
- b) aceitar cargo de administrador ou conselheiro ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica que desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo ou emprego ocupado na Etice;
- c) celebrar com órgãos ou entidades do Poder Executivo Estadual contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares, vinculados, ainda que indiretamente, ao cargo ou emprego ocupado na Etice; ou
- d) intervir, direta ou indiretamente, em favor de interesse privado perante a Etice onde ocupou cargo ou emprego ou com o qual tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego.

9. CASOS OMISSOS

Os casos omissos, não previstos nesta Política deverão ser submetidos à CSEP, que avaliará a necessidade de encaminhamento à gestão superior para deliberação.

10. SANÇÕES

Em caso de violação ou descumprimento desta Política, poderá ser instaurada sindicância conforme Manual de Sindicância existente na Etice, para averiguação dos fatos, quando houver indícios de ocorrência de infração, sem prejuízo de responsabilização penal, administrativa e civil do suposto infrator, respeitando os primados da ampla defesa e do contraditório.

No caso de empregado, comissionado, estagiário e jovem aprendiz, poderá acarretar a aplicação de advertência, suspensão ou desligamento formal, de acordo com a legislação aplicada.

No caso de agentes públicos que mantenham contrato com a Etice, a violação ou não cumprimento dessa política poderá resultar em suspensão, rescisão contratual e aplicação de multa à contratada, sem prejuízo de responsabilização pessoal do infrator pelos atos praticados ou para os quais tenha participado ou facilitado.

Para fins de aplicação das sanções e das punições, será considerada a gravidade da infração, o efeito alcançado e a sua recorrência.

Em caso de violações que impliquem atividades ilegais que possam provocar danos à Etice, o infrator será responsabilizado pelos prejuízos na esfera cível, penal e administrativa.

11. REVISÃO

A presente política passa a vigorar a partir da data de sua aprovação, devendo ser revisada em um período mínimo de 2 (dois) anos, podendo ser editada ou atualizada sempre que houver necessidade.



12. DISPOSIÇÕES FINAIS

A alta gestão da empresa deverá dar conhecimento desta Política a todas as partes interessadas.

Esta Política foi elaborada pela Comissão Setorial de Ética Pública da Etice (CSEP), constituída por meio da Portaria 33/2023, DOE 10/07/2023, tendo como membros titulares Fernando César Cidrão Guedes (Presidente), Antônio Carlos Leite Soares e Jorge Luiz Lacerda da Cruz, e como suplentes, Francisco Augusto Andrade Maia, José Clerton Evelmo Farias Júnior e Maria Lúcia Rabelo de Andrade.

A Política de Conflito de Interesses entrará em vigor a partir da data de sua aprovação pelo Conselho de Administração, e permanecerá vigorando por prazo indeterminado, até que haja deliberação do Conselho de Administração que a modifique.

Aprovada na 60ª Reunião do Conselho de Administração

Luís Eduardo Fontenelle Barros
CONSELHEIRO PRESIDENTE

Alfredo José Pessoa de Oliveira
CONSELHEIRO

Déborah Vanessa Ribeiro Barbosa Câmara
CONSELHEIRA

Francisco Antônio Martins Barbosa
CONSELHEIRO

