



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

DELIBERAÇÃO Nº 858

A Diretoria Executiva da Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais - EPAMIG, com fundamento no que dispõe o artigo 34, incisos II, XI, XVIII do Estatuto da Empresa aprovado pelo Decreto nº 48.191, de 14/05/2021, e,

CONSIDERANDO:

A aprovação da Política de Conflito de Interesses da EPAMIG pelo Conselho de Administração em reunião ordinária realizada em 13/08/2021.


DELIBERA:

1. Tornar pública a "Política de Conflito de Interesses da EPAMIG", que passa a integrar, como anexo, a presente Deliberação.

Revogadas as disposições em contrário, a presente Deliberação entra em vigor a partir de 13/12/2021.

Belo Horizonte, 01 de dezembro de 2021.

NILDA DE FÁTIMA FERREIRA SOARES*Diretora-Presidente***LEONARDO BRUMANO KALIL***Diretor de Administração e Finanças***TRAZILBO JOSÉ DE PAULA JÚNIOR***Diretor de Operações Técnicas*

	Política de Conflito de Interesses	APROVADO: Deliberação nº 858 de 01 de dezembro de 2021
		SUBSTITUI:

1. OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo estabelecer diretrizes e orientar na identificação, declaração e tratamento de situações que possam caracterizar conflitos de interesse reais ou potenciais.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores da EPAMIG, bem como seus fornecedores, prestadores de serviços, autoridades públicas, acionistas e qualquer outra parte com quem a Empresa mantenha relação contratual, convencional ou processual.

Para efeito desta Política, entende-se que o termo EPAMIG compreende a Sede e suas Unidades Descentralizadas.

3. REFERÊNCIAS

A presente Política foi elaborada em consonância com as disposições das seguintes leis e atos normativos:

- Lei Federal nº 12.846, de 01/08/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira;
- Lei Federal nº 12.813, de 16/05/2013 ("Lei de Conflito de Interesses"), que dispõe sobre conflito de interesses no âmbito da União;

- Decreto Estadual nº 46.782, de 23/06/2015, que regulamenta a Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013;
- Decreto Estadual 46.644, de 06/11/2014 que dispõe sobre o Código de Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual;
- Código de Conduta e Integridade da EPAMIG, Deliberação nº 786 de 12/12/2018 e nº 789 de 28/02/2019;
- Norma de Regime Disciplinar, Deliberação nº 623 de 05/08/2010.

4. DEFINIÇÕES

Para efeitos dessa Política são adotadas as seguintes definições:

4.1 Colaboradores: administradores, conselheiros fiscais, empregados, estagiários, aprendizes e aqueles que exercem mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, convênio, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.

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 configuração do conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo colaborador, administrador, conselheiro ou terceiro.

a) **Conflito de Interesses Potencial:** situação em que há elementos que possam levar à ocorrência do conflito de interesses, embora ele ainda não tenha se configurado.

b) **Conflito de Interesses Real:** situação em que o conflito de interesse se configurou.

4.3 Informação Privilegiada: diz respeito a assuntos sigilosos, restritos ou relevantes ao processo de decisão no âmbito da Empresa que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público.

4.4 Relação Contratual: relação jurídica firmada entre a EPAMIG e uma outra parte em que há um acordo de vontades para a execução de determinado objeto lícito, possível, determinado ou determinável, com forma prescrita ou não vedada em lei que cria, modifica ou extingue direitos, deveres e obrigações.

5. DIRETRIZES

5.1 A EPAMIG, na busca do fortalecimento da cultura de integridade, envida esforços para combater os desvios de conduta, as fraudes, as irregularidades e as ocorrências de atos lesivos contra a Administração Pública.

5.2 A EPAMIG proíbe expressamente que seus colaboradores sejam sócios, administradores, empregados ou prestadores de serviços de empresa que possua relação contratual com a EPAMIG, em situação que configure conflito de interesses.

5.3 A EPAMIG não admite que seus colaboradores que ocupem função de gestores ou fiscais de contrato tenham envolvimento pessoal ou familiar com sócios, administradores, empregados ou prestadores de serviços de empresa que possua relação contratual com a EPAMIG, em situação que configure conflito de interesses.

5.4 A EPAMIG não admite que seus colaboradores prestem serviços particulares que possam acarretar o entendimento equivocado de que são de responsabilidade da Empresa serviços não prestados por ela.

5.5 O colaborador que, no uso de suas atribuições, se defrontar com situação que possa configurar conflito de interesses, estará obrigado a reportar a situação à Empresa, mediante o preenchimento prévio da “Declaração de Conflito de Interesses”, por meio do Sistema Eletrônico de Informações – SEI.

5.6 Ao declarar um conflito de interesses, o colaborador deverá informar à sua chefia imediata a situação imediatamente.

5.7 A chefia imediata do declarante, preventivamente, até que haja uma definição da Auditoria Interna a respeito do possível conflito de interesses, irá definir se o declarante deverá:

a) abster-se de participar de qualquer debate, negociação e decisão relacionada com o assunto do conflito;

b) abster-se de influenciar outras pessoas, direta ou indiretamente, nas discussões ou decisões associadas ao conflito;

c) abster-se de participar de gerenciamento ou administração de qualquer contrato, transação, projeto, relacionamento ou outra atividade relacionada ao conflito.

5.8 A declaração realizada pelo colaborador será encaminhada, automaticamente via SEI, para o superior hierárquico imediato com o intuito de manifestar, sobre a possível situação de conflito de interesses.

5.9 Quando o declarante exercer o cargo de Diretor ou Diretor-Presidente, a declaração será encaminhada para os outros 2 (dois) Diretores que compõem a Diretoria Executiva.

5.10 As manifestações citadas no item 5.6 são subsídio para a Auditoria Interna deliberar se a situação narrada apresenta ou não conflito de interesses.

5.11 Mesmo que não haja manifestações, a Auditoria Interna poderá deliberar sobre a possível situação de conflito de interesses.

5.12 Confirmado o conflito de interesses pela Auditoria Interna, o titular da Unidade de vinculação do autor da declaração deverá fazer cumprir a respectiva deliberação, adotando as medidas cabíveis para sanar a situação conflitante.

5.13 Para fins dessa Política, seguem algumas situações que configuram a existência de conflitos de interesses:

a) permitir que razões pessoais, familiares ou qualquer outro motivo influenciem o julgamento em detrimento dos interesses da EPAMIG;

- b) prestar serviços, mesmo que eventuais, à pessoa física ou jurídica que possua relação contratual, convenial ou processual com a EPAMIG;
 - c) receber favores ou presentes de pessoa física ou jurídica em desacordo com os normativos internos;
- repassar, divulgar ou fazer uso de informações privilegiadas obtidas em função do cargo ou das atividades exercidas;
- d) atuar, direta ou indiretamente, em favor de interesses próprios ou de terceiros perante órgão regulador ou fiscalizador em razão do exercício do cargo;
 - e) prestar serviços em concorrência com os oferecidos pela EPAMIG;
- O rol mencionado neste item é meramente exemplificativo e não exaustivo, podendo existir outras situações que configurem conflito de interesses.

6. SANÇÕES

O Colaborador que descumprir a presente Política estará sujeito às sanções previstas na Norma de Regime Disciplinar e demais legislações vigentes.

7. COMPETÊNCIAS

7.1 Auditoria Interna

- a) Deliberar sobre as declarações de conflito de interesses;
- b) Receber consultas e dirimir dúvidas acerca de situações de conflito de interesses, de forma a prevenir a sua ocorrência e orientar os colaboradores a tomarem decisões em conformidade com as normas e políticas da Empresa.

7.2 Assessoria de Governança e Estratégia

Realizar a comunicação e treinamento frequentes para os colaboradores, com o intuito de divulgar e conscientizá-los sobre a importância do cumprimento desta Política.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1 Casos omissos deverão ser encaminhados à Diretoria Executiva para deliberação.

8.2 Esta Política entra em vigor na data de 13/12/2021.



Documento assinado eletronicamente por **Nilda de Fátima Ferreira Soares, Presidente(a)**, em 02/12/2021, às 12:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Trazilbo José de Paula Júnior, Diretor(a)**, em 02/12/2021, às 15:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Leonardo Brumano Kalil, Diretor(a)**, em 02/12/2021, às 15:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mg.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **38758623** e o código CRC **8F3A7E93**.