



código de ética

código de ética

Sicoob

código de
ética

índice

1 APRESENTAÇÃO

1.1 Aplicação	6
1.2 Objetivo	6
1.3 Ciência dos componentes da organização	7

2 PRINCÍPIOS ÉTICOS

2.1 Individuais	9
2.2 Sistêmicos	10

3 COMPORTAMENTO ÉTICO DO PÚBLICO INTERNO

3.1 No exercício da governança	12
3.2 No relacionamento interno	12
3.3 Na administração de conflitos de interesses	16
3.4 Na preservação das informações	18
3.5 No recebimento de presentes e favorecimentos	18
3.6 No cumprimento de leis, normas e definições estratégicas	19
3.7 No uso dos ativos da instituição	20
3.8 Na prevenção e tratamento de fraudes	21
3.9 Na administração financeira pessoal	22

4 COMPORTAMENTO ÉTICO NO RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO EXTERNO

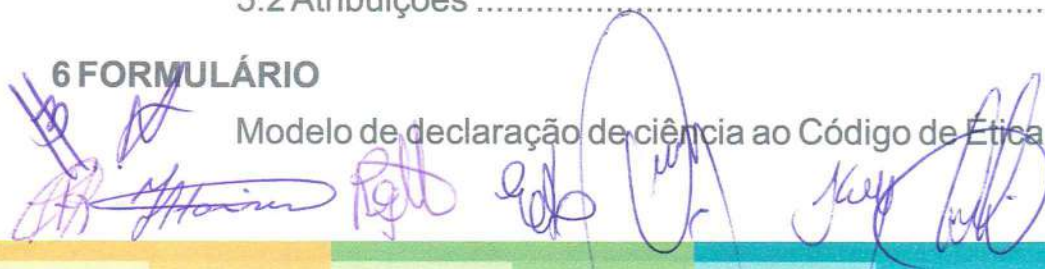
4.1 No relacionamento geral	25
4.2 No relacionamento entre as entidades integrantes do Sistema ...	25
4.3 No relacionamento com os sócios	26
4.4 No relacionamento com fornecedores	27
4.5 No relacionamento com concorrentes	27

5 COMISSÃO DE ÉTICA

5.1 Constituição	29
5.2 Atribuições	29

6 FORMULÁRIO

Modelo de declaração de ciência ao Código de Ética do Sistema	33
---	----



código de
ética

apresentação

1 APRESENTAÇÃO

1.1 Aplicação

O Sistema Sicoob, consciente da importância de se estabelecer padrões éticos para a condução de relações internas e externas, instituiu o presente Código de Ética.

O Código de Ética do Sistema Sicoob é aplicável aos componentes da estrutura organizacional de todas as entidades que compõem o Sicoob.

A adesão ao presente Código de Ética dar-se-á pelo referendo dos órgãos de administração das entidades componentes do Sistema Sicoob.

1.2 Objetivo

Harmonizar os valores pessoais e profissionais de componentes da estrutura organizacional das entidades integrantes do Sistema Sicoob com os padrões de comportamento e os valores preconizados neste Código de Ética, os quais estão pautados em preceitos legais, éticos, morais e nos bons costumes.



1.3 Ciência dos componentes da organização

A administração das entidades integrantes do Sistema Sicoob deve garantir que todos os componentes da estrutura organizacional, em especial conselheiros, dirigentes, funcionários, estagiários e outros sujeitos à observância deste documento, pautem as relações profissionais mantidas interna e externamente nos preceitos apresentados neste Código de Ética.

A ciência do contido no Código de Ética do Sistema Sicoob pelos componentes da estrutura organizacional será evidenciada por meio da assinatura do formulário de ciência apresentado no capítulo 6.

É de responsabilidade de cada entidade integrante do Sistema Sicoob manter a guarda do comprovante de ciência, devidamente assinado pelos componentes das respectivas estruturas organizacionais, em local apropriado.





código de
ética

princípios éticos

2 PRINCÍPIOS ÉTICOS

2.1 Individuais

A conduta profissional de todos os componentes da estrutura organizacional das entidades integrantes do Sistema Sicoob está referenciada nos seguintes valores:

- I. transparência;
- II. comprometimento;
- III. respeito;
- IV. ética;
- V. solidariedade;
- VI. cooperação;
- VII. responsabilidade.

Para tal, os componentes da estrutura organizacional se referenciam nas seguintes virtudes:

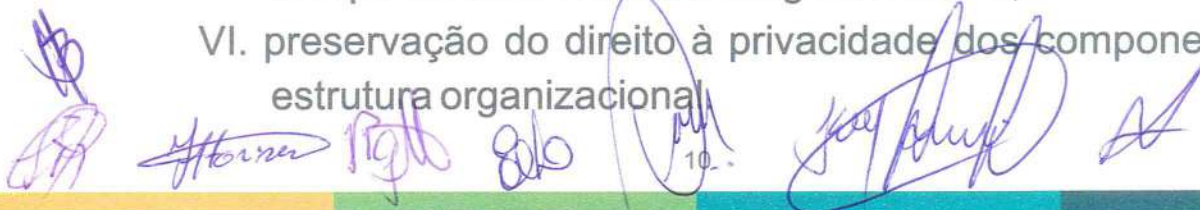
- I. honestidade: probidade, honradez, decência e respeito nos relacionamentos pessoais e para com os bens de terceiros;
- II. zelo: preocupação, diligência e empenho com as tarefas assumidas;
- III. sigilo: sigilo com o conhecimento e manuseio de informações corporativas e de terceiros;
- IV. competência: dedicação e capacitação constante para o cargo exercido;
- V. prudência: cautela, precaução, ponderação e sensatez nos julgamentos e nas decisões;
- VI. humildade; conhecimento das próprias limitações, modéstia e simplicidade;

- VII. imparcialidade; equidade e isenção nas avaliações e julgamentos;
- VIII. justiça: atitude em conformidade com o que é direito, legal e justo;
- IX. fortaleza: firmeza e responsabilidade frente aos perigos inerentes à própria existência, bem como às adversidades e desventuras; e
- X. temperança: moderação, comedimento, sobriedade e parcimônia nas atitudes.

2.2 Sistêmicos

A conduta profissional de todos os componentes das entidades integrantes do Sistema Sicoob está referenciada nos seguintes princípios:

- I. respeito à quaisquer diferenças, sejam sociais, culturais, etárias, físicas, religiosas, de gênero, de raça, de orientação sexual, de condição social e de opção político partidária, entre outras;
- II. manutenção de relações de trabalhos justas e repúdio a qualquer espécie de exploração do trabalho, inclusive do menor, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos;
- III. manutenção de ambiente de trabalho saudável, caracterizado pela consideração, confiança mútua, transparência e credibilidade;
- IV. excelência no atendimento ao público interno e externo;
- V. promoção da educação e de capacitação contínuas dos componentes da estrutura organizacional;
- VI. preservação do direito à privacidade dos componentes da estrutura organizacional;



10



comportamento ético do público interno

3 COMPORTAMENTO ÉTICO DO PÚBLICO INTERNO

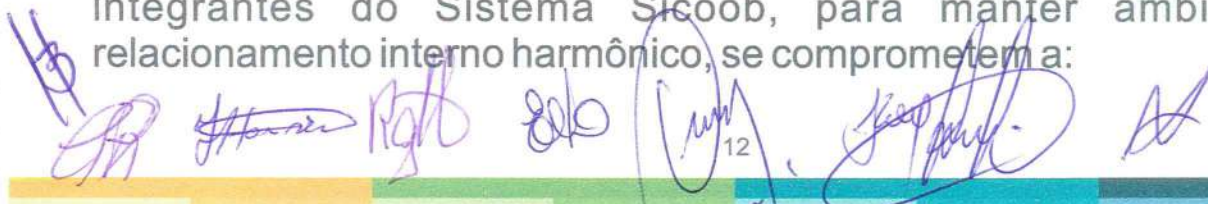
3.1 No exercício da governança

Os componentes da estrutura organizacional das entidades integrantes do Sistema Sicoob, reconhecendo a importância de exercer a governança, se comprometem a:

- I. regulamentar a prática de relacionamento ético e íntegro entre os acionistas/associados, os órgãos de administração e fiscal, bem como a diretoria e a auditoria;
- II. agir de forma a satisfazer as diferentes necessidades de informações, por meio da adoção de gestão transparente e íntegra;
- III. propiciar tratamento justo e igualitário;
- IV. estimular a disseminação dos princípios éticos e os compromissos de condutas constantes deste código;
- V. promover negociações honestas e justas, sem auferir vantagens indevidas por meio de manipulação, uso de informação privilegiada e outros artifícios dessa natureza;
- VI. manter canal de recepção, encaminhamento e processamento de opiniões, sugestões, reclamações, críticas e denúncias sobre os mais variados assuntos, inclusive transgressões éticas;
- VII. cumprir e promover o cumprimento do presente Código de Ética.

3.2 No relacionamento interno

Os componentes da estrutura organizacional das entidades integrantes do Sistema Sicoob, para manter ambiente de relacionamento interno harmônico, se comprometem a:



12

- I. cumprir, com zelo e empenho, as atribuições sob sua responsabilidade;
- II. comportar-se de forma ética, íntegra e profissional;
- III. repudiar qualquer atitude que discrimine pessoas, sejam em contatos particulares ou profissionais, em função de cor, sexo, religião, origem, classe social, natureza política, idade ou capacidade física, sendo consideradas hostis as seguintes práticas:

- a) denegrir e/ou prejudicar a reputação de componentes da estrutura organizacional de quaisquer entidades integrantes do Sistema Sicoob;
- b) tratar, com discriminação, quaisquer componentes da estrutura organizacional das entidades pertencentes ao Sistema Sicoob, desrespeitando diferenças individuais;
- c) adotar qualquer prática que, implícita ou explicitamente, indique discriminação.

- IV. prevenir condutas hostis ou de intimidação, tais como:

- a) constranger, depreciar ou submeter outros componentes da estrutura organizacional a qualquer tipo de situação capaz de ferir a dignidade pessoal e profissional;
- b) exigir de subordinados a prestação de serviços de caráter pessoal, bem como fora das condições livremente pactuadas entre as partes;
- c) assediar moralmente e/ou sexualmente qualquer componente da estrutura organizacional das

- entidades pertencentes ao Sistema Sicoob;
- d) desqualificar, ofender ou ameaçar, explícita ou disfarçadamente, subordinados ou pares;
 - e) apresentar trabalhos ou ideias de outros componentes da estrutura organizacional, sem conferir-lhes o respectivo crédito;
 - f) desrespeitar as atribuições funcionais de outrem.
- V. identificar situações que não sejam aceitáveis sob o ponto de vista ético e moral, mesmo que não causem prejuízos perceptíveis à entidade, comunicando imediatamente ao responsável pela aplicação do Código de Ética do Sistema Sicoob (título 5);
- VI. reconhecer honestamente os erros cometidos, corrigindo e evitando-os no futuro;
- VII. apresentar críticas construtivas e sugestões para aprimorar a qualidade dos processos de trabalhos;
- VIII. transmitir, de forma transparente, informações oportunas, claras e precisas;
- IX. fazer prevalecer os interesses coletivos sobre os pessoais e individuais;
- X. colaborar para que haja respeito e predominância do espírito de equipe, da lealdade, da confiança, da conduta compatível com os valores do Sistema Sicoob e da busca por resultados;
- XI. interagir com os componentes da estrutura organizacional e prestar as informações necessárias para o adequado desempenho das atribuições que lhes competir, favorecendo o espírito de equipe e a intercooperação;
- XII. comunicar atitudes e orientações contrárias aos princípios e aos valores do Sistema Sicoob;

- XIII. buscar soluções que atendam aos interesses sistêmicos;
- XIV. afastar atividades particulares das rotinas diárias de trabalho, em especial aquelas que interfiram no tempo de trabalho necessário à função assumida;
- XV. manter apresentação pessoal, discreta e respeitosa, por meio do uso de vestimenta distinta e adequada, tanto no ambiente de trabalho quanto em eventos internos e externos, em que represente a entidade ou que possa ser identificado representante do Sistema Sicoob;
- XVI. manter cortesia e eficiência nos relacionamentos;
- XVII. respeitar o direito à privacidade, não monitorando pessoas, por meio de imagens, conversas e/ou por quaisquer meios eletrônicos sem prévia e expressa autorização e comunicação;
- XVIII. abster-se de:
- a) manifestar opinião de natureza depreciativa sobre atos ou atitudes de representantes políticos do segmento cooperativista, dirigentes e funcionários de órgão de supervisão e de auditoria externa;
 - b) realizar qualquer tipo de conduta ilegal ou contrária à moral e aos bons costumes, que interfira no desempenho das funções profissionais;
 - c) utilizar os equipamentos necessários ao efetivo exercício das atividades profissionais para a realização de atividades de cunho pessoal;
 - d) usar equipamentos ou objetos que interfiram na concentração ao executar a atividade que esteja encarregado.

XIX. estimular os componentes da estrutura organizacional

com os quais mantenha relacionamento, no cumprimento do Código de Ética do Sistema Sicoob.

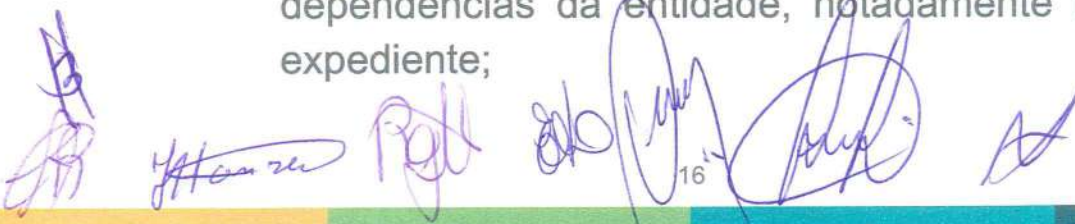
Adicionalmente, componentes da estrutura organizacional das entidades integrantes do Sistema Sicoob, exercentes de cargos de gestão devem buscar:

- I. dar exemplo, ao gerir pessoas, sendo modelo de conduta ética e moral para a equipe;
- II. reconhecer o mérito de cada um e propiciar a igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional eventualmente existentes, segundo as características, as competências e as contribuições de cada profissional; e
- III. basear as decisões única e exclusivamente nos aspectos profissionais, afastando completamente decisões de cunho pessoal.

3.3 Na administração de conflitos de interesses

Os componentes da estrutura organizacional das entidades integrantes do Sistema Sicoob, para evitar conflitos de interesses, se comprometem a não:

- I. acumular atividades conflitantes ou desenvolver negócios particulares que interfiram no tempo de trabalho dedicado à entidade e nas decisões necessárias ao pleno exercício das atividades nas entidades integrantes do Sistema Sicoob;
- II. comercializar quaisquer tipos de produtos nas dependências da entidade, notadamente no horário de expediente;



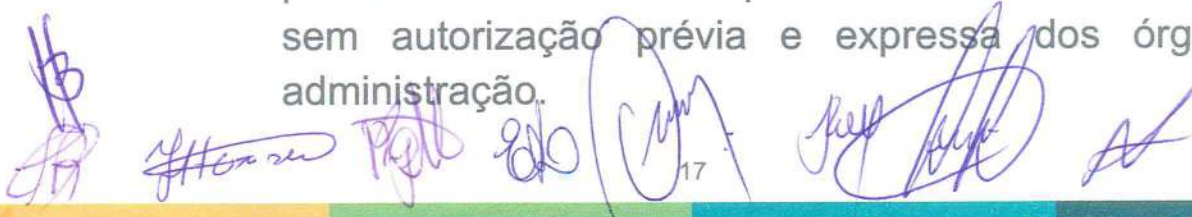
16

- III. desenvolver atividades que concorram, direta ou indiretamente, com aquelas realizadas pelas entidades integrantes do Sistema Sicoob;
- IV. influenciar na contratação, na mesma entidade, de pessoas com vínculo conjugal e de parentes por consanguinidade ou por afinidade até o 2º grau, em linha reta ou colateral;
- V. intervir na decisão de assuntos que envolvam interesses particulares e de:

- a) familiares (pessoa com quem mantenha vínculo conjugal, parentes consangüíneos e/ou por afinidade até 4º grau, em linha reta ou colateral);
- b) empresas das quais seja, ou tenha sido, sócio, representante, empregado, ou que tenha qualquer tipo de interesse particular;
- c) empresas com as quais mantenha relações comerciais particulares ou receba benefícios de qualquer espécie (dividendos, vantagens, premiações, etc.);
- d) empresas das quais familiares sejam, ou tenham sido, sócios, representantes, empregados, ou que tenham qualquer tipo de interesse particular.

VI. manter relações comerciais particulares, de caráter habitual, com clientes ou fornecedores;

VII. participar de atividades cívicas e políticas de forma individual ou representando entidade integrante do Sistema Sicoob, utilizando tempo, recursos e bens pertencentes a entidade pertencente ao Sistema Sicoob, sem autorização prévia e expressa dos órgãos de administração.



17

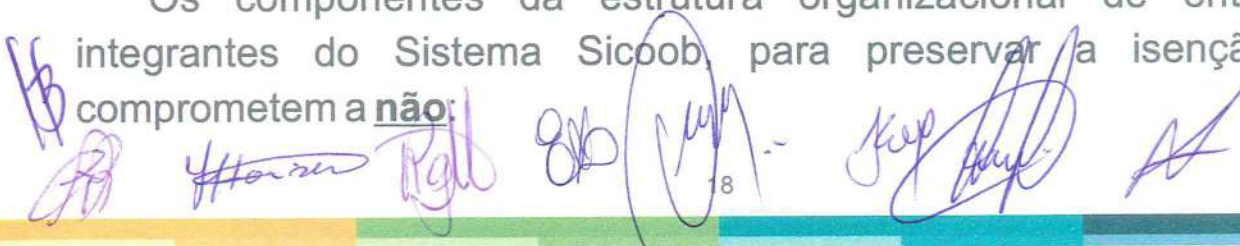
3.4 Na preservação das informações

Os componentes da estrutura organizacional de entidades integrantes do Sistema Sicoob, no intuito principal de manter sigilo sobre informações confidenciais ou privilegiadas, inclusive registros pessoais, se comprometem a:

- I. não revelar ou divulgar informações da entidade, que não sejam de domínio público, sem prévio e expreso consentimento da alçada competente;
- II. conceder acesso a informações confidenciais ou privilegiadas, apenas às pessoas formalmente autorizadas pelas alçadas competentes;
- III. não usar cargo, função ou informações sobre negócios e assuntos da entidade para influenciar decisões que venham a favorecer interesses próprios ou de terceiros;
- IV. manter absoluta discrição e sigilo sobre informações relacionadas à vida privada e comercial de colegas de trabalho, de conselheiros, de dirigentes, de associados ou de qualquer pessoa que se relacione com entidades integrantes do Sistema Sicoob;
- V. não utilizar para fins particulares e nem repassar a outrem, sem a devida autorização prévia da alçada competente, tecnologias, marcas, metodologias e quaisquer informações pertencentes à entidade, ainda que tenham sido obtidas ou desenvolvidas no exercício da respectiva função.

3.5 No recebimento de presentes e favorecimentos

Os componentes da estrutura organizacional de entidades integrantes do Sistema Sicoob, para preservar a isenção, se comprometem a **não**:



- I. aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, favores, dinheiro ou presentes de caráter pessoal, que resultem de relacionamentos com a entidade e que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros;
- II. dar tratamento preferencial a quem quer que seja, por interesse ou sentimento pessoal ou profissional;
- III. usar o cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a terceiros e a subordinados;
- IV. deixar de comunicar, formalmente, o recebimento de brindes distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de datas festivas ou comemorativas, que tenham valor comercial superior ao montante estabelecido, por meio de normativo, pela direção da respectiva entidade;
- V. realizar despesas com parceiros (refeições, transporte, hospedagem ou entretenimento, entre outros) que impliquem em constrangimento ou compromisso de retribuição, exceto aquelas acordadas formal e previamente, inclusive com ciência da administração da respectiva entidade.

3.6 No cumprimento de leis, normas e definições estratégicas

Os componentes da estrutura organizacional de entidades integrantes do Sistema Sicoob, em preservação aos interesses sistêmicos, se comprometem a:

- I. respeitar a legislação, em especial a aplicável às atividades e aos negócios da entidade;
- II. respeitar normas internas, sistêmicas e dos órgãos reguladores;
- III. respeitar as disposições legais relacionadas aos aspectos

tributários;

- IV. respeitar as disposições legais, inclusive federais, estaduais, municipais e locais, que tenham por objetivo a proteção e a conservação do meio ambiente;
- V. favorecer o cumprimento da orientação estratégica da respectiva entidade e do Sistema Sicoob;
- VI. estar orientado quanto à visão e à missão da respectiva entidade, bem como do Sistema Sicoob.

3.7 No uso dos ativos da instituição

Os componentes da estrutura organizacional de entidades integrantes do Sistema Sicoob, para preservar os ativos da entidade, se comprometem a:

- I. não utilizar quaisquer recursos físicos, lógicos ou financeiros da entidade, para fins particulares ou de forma a gerar perdas, inclusive financeiras;
- II. utilizar de forma adequada e zelar pelo patrimônio físico e tecnológico da entidade (instalações, mobiliário, equipamentos, programas, sistemas tecnológicos, aplicativos, etc.);
- III. não utilizar para fins particulares ou repassar a terceiros, salvo quando expressamente autorizado pela administração, tecnologias, metodologias, informações e conhecimentos de propriedade, desenvolvidas ou obtidas pela entidade;
- IV. não acessar, por meio dos equipamentos pertencentes à entidade, páginas eletrônicas consideradas inadequadas, impróprias ou que não estejam alinhadas ao objetivo social da entidade, bem como à moral e aos bons costumes;
- V. não usar aplicativos, programas, ou sistemas tecnológicos

não licenciados ou não autorizados expressamente pela entidade;

- VI. cumprir as normas internas que dispõem sobre a segurança dos ativos, bem como sobre sigilo e confidencialidade das informações da entidade.

3.8 Na prevenção e tratamento de fraudes

Os componentes da estrutura organizacional de entidades integrantes do Sistema Sicoob, reconhecendo a criticidade, a severidade e o efeito lesivo provocado por organizações criminosas, se comprometem a obedecer as diretrizes legais, normativas e institucionais para impedir a lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores, conforme segue:

- I. conhecer e aplicar as normas e os procedimentos internos relacionados à prevenção e combate a lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores previstos em manuais e/ou normativos do Sistema Sicoob;
- II. comunicar imediatamente, à alçada superior, toda operação que possa ser considerada suspeita, bem como aquelas que apresentem indícios ou que estejam comprovadamente relacionadas com lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores;
- III. abster-se da realização de atos que possam comprometer a reputação e a imagem da entidade pertencente ao Sistema Sicoob, bem como do próprio Sistema Sicoob, não praticando e repelindo qualquer negócio ou atividade ilícita ou que apresentem indícios de ilicitude;
- IV. abster-se de comentar qualquer informação ou emitir opinião que possa ser utilizada pelo interlocutor para a realização ou a participação em negócios ou atividades

escusas ou questionáveis, inclusive contrárias à moral e aos bons costumes;

- V. manter-se vigilante no sentido de identificar e repelir as tentativas de uso de entidade pertencente ao Sistema Sicoob para negócios ou práticas ilícitas, fraudes ou crimes de qualquer natureza, principalmente os relacionados à lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores;
- VI. não fornecer, ceder ou repassar, por qualquer meio ou forma, documentos e informações que estejam protegidos por sigilo bancário ou por acordo de confidencialidade, exceto quando prévia, expressa e formalmente autorizado;
- VII. não fornecer, ceder ou repassar, por qualquer meio ou forma, a quem quer que seja, senhas de uso pessoal para acesso à rede de computadores e a sistemas de informações da entidade;
- VIII. abster-se, direta ou indiretamente, em nome próprio, de firmar, contratar, controlar, custodiar, intermediar ou representar interesses de associados, fornecedores ou terceiros; e
- IX. zelar pela manutenção e integridade de todo e qualquer documento e registro interno, não permitindo, em hipótese alguma, que sejam retirados, alterados ou destruídos, com o propósito de ocultar ou dissimular transação ou procedimento inadequado ou em desacordo com a legislação, bem como regulamentação interna ou externa.
- X. manter constantemente atualizados os cadastros que mantenha na entidade.

3.9 Na administração financeira pessoal

Os componentes da estrutura organizacional de entidades integrantes do Sistema Sicoob, em função dos reflexos prejudiciais que o desequilíbrio financeiro pode acarretar, se comprometem a não:

- I. estar inadimplente no pagamento de dívidas pessoais, cumprindo, conseqüentemente, pontualmente com o pagamento de suas obrigações financeiras para com terceiros;
- II. realizar investimentos incompatíveis com o patrimônio e os rendimentos recebidos, de forma a mitigar riscos de perdas financeiras que possam comprometer a vida pessoal, influenciando capacidade funcional; e
- III. realizar ou obter empréstimos com colegas de trabalho ou com terceiros sem autorização legal ou normativa para tanto.



23

comportamento
ético no
relacionamento
com o
público externo

4 COMPORTAMENTO ÉTICO NO RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO EXTERNO

4.1 No relacionamento geral

Nos relacionamentos mantidos com o público externo em geral, as entidades integrantes do Sistema Sicoob se comprometem a:

- I. manter cortesia e eficiência nos relacionamentos;
- II. apresentar respostas, mesmo que negativas, de forma adequada e no prazo acordado;
- III. comunicar-se de forma precisa, transparente e oportuna;
- IV. zelar para que o relacionamento com o público externo seja realizado de acordo com a legislação, normativos dos órgãos competentes, bem como com as políticas e os procedimentos internos da entidade, eliminando qualquer situação que possa se tornar conflito de interesses;
- V. ser, sempre, honesto e íntegro em todos os contatos com o público externo, inclusive com representantes políticos, dirigentes, funcionários de órgãos de supervisão e servidores públicos.

4.2 No relacionamento entre as entidades integrantes do Sistema Sicoob

No relacionamento entre as entidades integrantes do Sistema Sicoob, estas se comprometem a:

- I. cooperar no sentido de atingir todos os objetivos e metas do próprio Sistema Sicoob, competindo lealmente, quando necessário;
- II. evitar a contratação de funcionários de outras entidades integrantes do Sistema Sicoob, sem que haja prévia

- consulta e autorização dos dirigentes daquelas entidades;
- III. evitar mover ações judiciais em desfavor de outras entidades integrantes do Sistema Sicoob, sem que antes a contenda tenha sido objeto de ampla discussão e esgotados todas as possibilidades de solução amigável;
 - IV. respeitar as regras de relacionamento estabelecidas no âmbito do Sistema Local e do Sistema Sicoob, resguardando a autonomia e a personalidade jurídica completamente distinta de cada entidade integrante do Sistema Sicoob.

4.3 No relacionamento com os sócios

No relacionamento com os sócios, as entidades integrantes do Sistema Sicoob, se comprometem a:

- I. atender com profissionalismo, respeito, cordialidade, presteza e confidencialidade;
- II. oferecer as informações solicitadas de forma transparente, consistente e precisa;
- III. não prestar informações ou orientações das quais não tenha conhecimento ou segurança suficientes;
- IV. garantir que as informações ou orientações fornecidas foram efetivamente compreendidas;
- V. oferecer canais de comunicação acessíveis e divulgá-los de maneira apropriada;
- VI. zelar pela qualidade do material utilizado na divulgação de informações de interesse individual e coletivo;
- VII. oferecer ambiente de atendimento limpo, organizado e aderente aos requisitos de acessibilidade aplicáveis;
- VIII. oferecer produtos e serviços que atendam às necessidades do público atendido, bem como os próprios

objetivos do Sistema Sicoob, observada a legislação, regulamentação aplicável e os recursos disponíveis.

4.4 No relacionamento com fornecedores

No relacionamento com fornecedores, as entidades integrantes do Sistema Sicoob se comprometem a:

- I. basear-se em critérios técnicos, profissionais, éticos e nas necessidades específicas de cada entidade, na escolha e contratação de fornecedores, não ensejando favorecimento de qualquer natureza;
- II. selecionar e contratar apenas fornecedores de reconhecida idoneidade, imparcialidade, transparência e ética;
- III. não realizar negócios com fornecedores de reputação duvidosa ou que descumpram exigências legais, em especial nos aspectos tributários, trabalhistas e previdenciários.

4.5 No relacionamento com concorrentes

No relacionamento com eventuais concorrentes, as entidades integrantes do Sistema Sicoob, se comprometem a:

- I. definir planos de ação e estratégias de expansão baseadas em princípios éticos e critérios técnicos;
- II. não difundir informações que possam vir a denegrir, em qualquer aspecto, a imagem ou os negócios administrados pela concorrência; e
- III. pautar o relacionamento na honestidade, integridade e justiça, bem como em consonância com a moral e os bons costumes.



código de
ética

comissão de
ética

5 COMISSÃO DE ÉTICA

5.1 Constituição

De acordo com o porte e o quantitativo de componentes da estrutura organizacional, a administração das entidades integrantes do Sistema Sicoob poderá, por meio de normativo interno, constituir Comissão de Ética.

A finalidade, as atribuições, a composição e os requisitos para ocupação da função de membro da Comissão de Ética deverão estar regulamentados em normativo específico confeccionado pela própria entidade.

Na opção pela não constituição da Comissão de Ética, ficará sob a responsabilidade do Conselho de Administração ou da Diretoria de cada entidade, zelar pelo cumprimento das atribuições fixadas para aquela Comissão.

5.2 Atribuições

São atribuições da Comissão de Ética, quando constituída, de cada entidade integrante do Sistema Sicoob:

- I. gerir, divulgar e implementar o Código de Ética do Sistema Sicoob;
- II. deliberar sobre casos de violação ao Código de Ética do Sistema Sicoob, garantindo o direito ao contraditório e a ampla defesa;
- III. dirimir dúvidas de interpretação do texto do Código de Ética do Sistema Sicoob, bem como definir as condutas que porventura não tenham sido incluídas no presente documento;
- IV. definir critérios para exame de eventuais transgressões ao

Código de Ética do Sistema Sicoob;

- V. propor penalidades, quando for o caso, para as transgressões às disposições constantes do presente Código de Ética;
- VI. propor ao Sicoob Confederação, quando julgado oportuno e necessário, mudanças e atualizações no Código de Ética do Sistema Sicoob.esgotados todas as possibilidades de solução amigável;

Outras atribuições, além das relacionadas nos incisos desta seção, poderão ser fixadas pela administração da entidade, se julgado oportuno e necessário.



30

código de
ética

formulário

6 DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA AO CÓDIGO DE ÉTICA DO SISTEMA SICOOB

Denominação da entidade: _____

Declaro, para todos os fins de direito, estar ciente e ter compreendido as disposições contidas no Código de Ética do Sistema Sicoob, o qual será aplicado no exercício das minhas atribuições.

Dessa forma, de acordo com o presente documento e sem prejuízo das demais responsabilidades legais e normativas aplicáveis, comprometo-me a:

- I. zelar e cumprir os princípios éticos e demais diretrizes fixadas no Código de Ética do Sistema Sicoob;
- II. comunicar imediatamente a Comissão de Ética, ou no caso de ausência, à Diretoria, qualquer violação ao Código de Ética do Sistema Sicoob que venha a tornar-se do meu conhecimento, independentemente de qualquer juízo individual de valor.

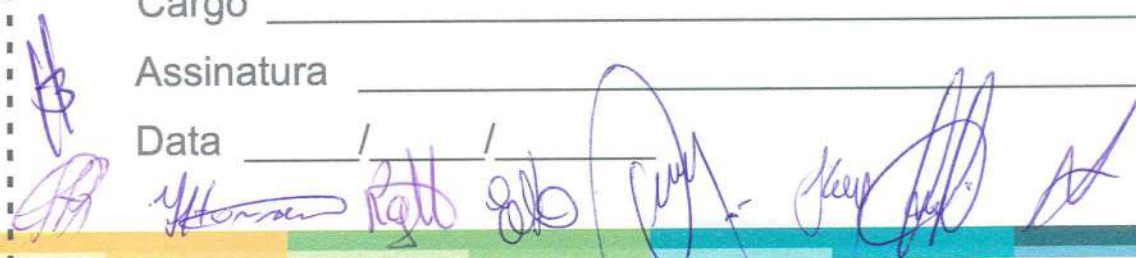
Identificação

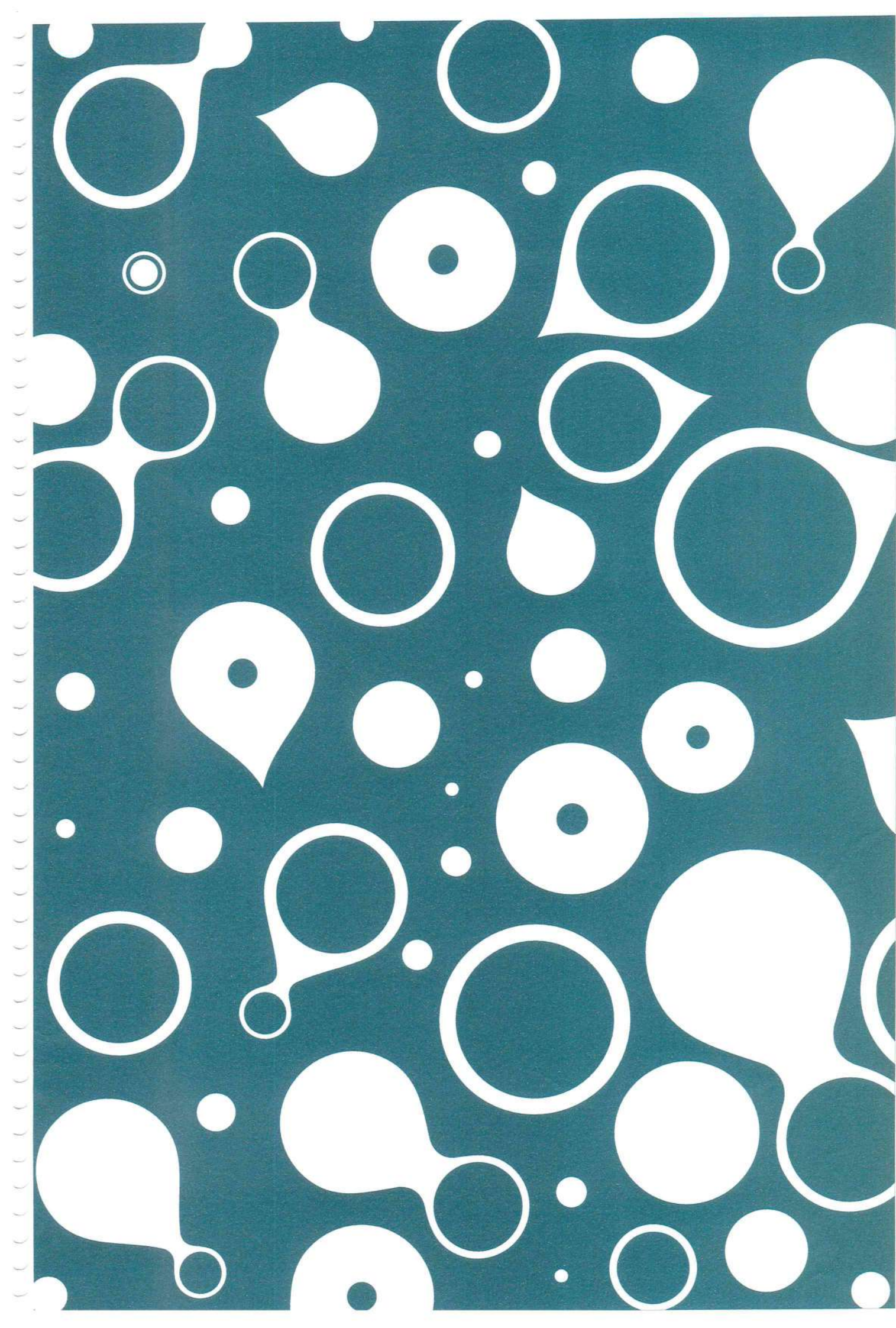
Nome completo _____

Cargo _____

Assinatura _____

Data ____/____/____





Resolução Sicoob Central SC 082

Dispõe sobre a aplicação de sanções e penalidades em caso de descumprimento dos preceitos do Código de Ética do Sicoob.

O Conselho de Administração da Cooperativa Central de Crédito de Santa Catarina – Sicoob Central SC, com fulcro no art. 45 do seu Estatuto Social, tendo em conta a adesão ao Código de Ética do sistema Sicoob publicado pela Confederação Nacional das Cooperativas do Sicoob Ltda – Sicoob Confederação em 30 de abril de 2010 e com base em deliberação tomada na reunião realizada em 24 de julho de 2015, resolve:

Art. 1º Dispor sobre a aplicação de sanções e penalidades em caso de descumprimento dos preceitos do Código de Ética do Sicoob, pelos empregados do Sicoob Central SC.

Art. 2º As sanções e penalidades estabelecidas nesta Resolução estão em conformidade com os dispositivos da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

CAPÍTULO I DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES

Art. 3º A transgressão de preceitos no âmbito do Código de Ética do Sicoob constitui infração ética e de conduta profissional, sujeitando aos infratores as sanções na seguinte gradação:

I – advertência;

II – suspensão;

III – demissão.

Art. 4º A advertência terá caráter pessoal e reservado.

Art. 5º As penalidades de advertência e suspensão do infrator serão objetos de registros em ficha do dossiê funcional, sendo que serão considerados como fatores de redução de conceito em análises para efeito de futuras promoções.

Art. 6º As penalidades previstas nesta Resolução são estabelecidas segundo o grau de violação e as circunstâncias agravantes ou atenuantes do ato praticado.

Art. 7º Cabe o direito de defesa ao infrator, o qual encaminhará pedido formal ao gerente da área requerendo revisão da sanção e/ou penalidade imputada.

Art. 8º A aplicação de pena prevista nesta Resolução não exime ao infrator a responsabilidade civil e penal pelo ato praticado.

CAPÍTULO II **DA APLICAÇÃO DAS PENAS**

Art. 9º O Sicoob Central SC observará os seguintes requisitos no momento da aplicação das penalidades:

I – a punição em razão de algum ato faltoso deve ser imediata. Admite-se um período maior tempo para a aplicação de penalidade quando a falta requeira apuração de fatos e das devidas responsabilidades;

II – o empregador tem o direito de aplicar apenas uma vez a punição referente a um ato faltoso. Assim, não se pode aplicar uma advertência e depois uma suspensão por uma única falta cometida;

III – entre a penalidade e o ato faltoso deve haver proporcionalidade, isto é, o empregador deverá usar o bom senso para dosar a punição merecida pelo empregado. No momento de definição da penalidade deve-se considerar o passado funcional do empregado, se já cometeu faltas anteriormente ou não, os motivos que determinaram a prática da falta, a condição pessoal do empregado (grau de instrução, necessidade etc.). O rigor da pena ou o uso de meios de advertência mediante humilhação do empregado, na presença de colegas ou clientes, podem ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, pois implica falta grave do empregador;

IV – não são admitidas penas pecuniárias, salvo em relação a transferências punitivas. O desconto dos danos causados pelo empregado deverá estar disposto em contrato de trabalho, salvo na ocorrência de dolo, hipótese em que o desconto poderá ser efetuado independente de previsão contratual, conforme preceitua o art. 462, § 1º, da CLT.

CAPÍTULO III **DA RECUSA DO EMPREGADO EM RECEBER A PENALIDADE**

Art. 10. Quando o empregado, sem justo motivo, recusar-se a receber a comunicação de penalidade que está sendo imposta o empregador, ou seu representante, deverá ler ao empregado o teor do comunicado, na presença de duas testemunhas. Após a leitura, deverá ser inserido no rodapé do documento a seguinte observação:

Em virtude da recusa do empregado em dar ciência do recebimento desta comunicação, seu conteúdo foi lido por mim, na sua presença e das testemunhas abaixo firmadas e identificadas, em(data).

Art. 11. O documento deve ser assinado pelo leitor e pelas testemunhas. Se na ocasião o empregado agredir física ou verbalmente a pessoa encarregada de fazer a entrega do comunicado de penalidade, ele ficará sujeito à dispensa por justa causa de imediato.

CAPÍTULO IV **DA ADVERTÊNCIA**

Art. 12. A penalidade de advertência tem como objetivo chamar a atenção para a ocorrência de certo fato, a fim de que se cumpra uma exigência, como por exemplo, que o empregado cumpra as cláusulas previstas no contrato de trabalho, normas administrativas ou regulamento interno da empresa.

Art. 13. A advertência pode ter sentido de admoestação, hipótese em que será aplicada como sanção penal, por infração a regulamentos ou normas administrativas.

Art. 14. Tratando-se de falta de pouca gravidade, o empregador poderá repreender ou admoestar o empregado que a cometeu, verbalmente ou por escrito, recomendando-se, entretanto, que seja feita por escrito. Em qualquer das formas, será transcrita no livro ou ficha de registro de empregados, pois é considerada penalidade.

Art. 15. Ao funcionário que receber o total de três advertências, estas verbais ou escritas, caberá a aplicação de uma suspensão.

CAPÍTULO V DA SUSPENSÃO

Art. 16. A penalidade de suspensão do emprego é a medida de ordem disciplinar imposta ao empregado, como sanção à infração regulamentar ou pelo não cumprimento de dever que lhe é imposto. A suspensão importa em perda do salário e de quaisquer outros benefícios durante o período da suspensão.

Art. 17. O empregado poderá ser suspenso, conforme o ato faltoso que tiver cometido, em até três dias, porém, a critério do gerente da área, considerando os agravantes, o prazo pode ser estendido, não podendo, no entanto, ultrapassar a 30 (trinta) dias.

Art. 18. A suspensão do empregado acarreta perda da remuneração dos dias não trabalhados, bem como da contagem do tempo de serviço, já que esses dias não serão computados.

CAPÍTULO VI DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Art. 19. O ato de demissão sem justa causa ocorrerá sempre em que o Sicoob Central SC dispensará dos serviços o empregado, contratado por prazo indeterminado, que pelas circunstâncias não mais tem interesse em manter os préstimos do mesmo e sem motivo desabonador de conduta profissional do trabalhador.

Art. 20. O Sicoob Central SC poderá rescindir o contrato de trabalho mediante as seguintes condições:

I – aviso prévio trabalhado: é o pagamento dos 30 (trinta) dias subsequentes ao aviso de dispensa mediante a prestação de serviços por parte do funcionário;

II – aviso prévio indenizado: é o pagamento dos 30 (trinta) dias subsequentes ao aviso de dispensa sem a prestação de serviços naquele período por parte do

funcionário.

Art. 21. Em ambas as situações apresentadas no art. anterior, o Sicoob Central SC deverá efetuar o pagamento de todos os direitos trabalhistas a que faz jus o empregado.

CAPÍTULO VII **DA DEMISSÃO COM JUSTA CAUSA**

Art. 22. A justa causa dar-se-á pelos motivos dispostos no art. 482 da CLT. Ela é a penalidade máxima que se pode impor ao trabalhador, pois além de perder seu emprego, seus direitos na rescisão contratual serão limitados.

Art. 23. As penalidades como advertência, verbal ou escrita, suspensão e/ou até mesmo demissão sendo ela por justa causa ou não, deverão ser aplicadas pelo superior imediato no momento do ato faltoso do colaborador.

Art. 24. O descumprimento dos itens abaixo dispostos caberá aplicação das penalidades conforme elencado, sendo que a aplicabilidade caberá a todos os funcionários indistintamente:

I – exercer as funções de forma honrada e com caráter íntegro.

- a) penalidade: advertência verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, aplicar suspensão de um dia;
- c) após duas suspensões, sujeito a demissão sem justa causa.

II – agir, sempre, como se estivesse administrando negócios pessoais.

- a) penalidade: advertência verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, demissão sem justa causa.

III – atuar sempre em defesa dos melhores interesses da entidade.

- a) penalidade: advertência verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, suspensão de um dia, demissão sem justa causa.

IV – manter sigilo sobre negócios e operações da entidade.

- a) penalidade: suspensão de três dias;
- b) após uma suspensão, demissão por justa causa conforme previsto no Art. 482 da CLT.

V – comportar-se de forma que as atitudes reflitam integridade pessoal e

profissional.

- a) penalidade: advertência verbal ou escrita;
- b) após advertência, suspensão de um dia;
- c) após três suspensões, demissão sem justa causa.

VI – agir de forma que não haja risco para a própria segurança financeira e patrimonial e nem da entidade.

- a) penalidade: advertência verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, suspensão de um dia;
- c) após duas suspensões, demissão sem justa causa.

VII – avaliar cuidadosamente situações que possam caracterizar conflito entre os interesses próprios e o da entidade.

- a) penalidade: advertência verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, suspensão de um dia;
- c) após duas suspensões, sujeito a demissão, sem justa causa.

VIII – avaliar situações que não sejam aceitáveis no ponto de vista ético, mesmo que não causem prejuízos perceptíveis à entidade.

- a) penalidade: advertência, verbal ou escrita;
- b) após uma advertência, suspensão de um dia;
- c) após duas suspensões, sujeito a demissão, sem justa causa.

IX – evitar relações comerciais com empresas em que tenha – ou pessoas de relacionamento familiar ou pessoal – interesse ou participação, direta ou indireta.

- a) penalidade: advertência, verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, suspensão de um dia;
- c) após duas suspensões, sujeito a demissão.

X – evitar relações comerciais particulares, de caráter habitual, com clientes ou fornecedores.

- a) penalidade: advertência, verbal ou escrita;

- b) após duas advertências, suspensão de um dia;
- c) após duas suspensões, sujeito a demissão sem justa causa.

XI – evitar inadimplência pessoal.

- a) penalidades: advertência, verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, suspensão de um dia;
- c) após duas suspensões, demissão sem justa causa.

XII – não usar cargo, função ou informações sobre negócios e assuntos da entidade para influenciar decisões que venham a favorecer interesses próprios ou de terceiros.

- a) penalidade: suspensão de um dia;
- b) após uma suspensão, demissão por justa causa, conforme previsto no art. 482 da CLT.

XIII – não aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, favores ou presentes de caráter pessoal, que resultem de relacionamentos com a entidade e que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros.

- a) penalidades: suspensão de um dia.
- b) após uma suspensão, demissão por justa causa, conforme art. 482 da CLT.

XIV – evitar qualquer atitude que discrimine pessoas, em contatos particulares ou profissionais, em função de cor, sexo, religião, origem, classe social, idade ou capacidade física.

- a) penalidade: demissão por justa causa, conforme previsto no art. 482 da CLT.

XV – evitar a contratação ou indicar a contratação de parentes ou levar outras pessoas a indicá-los.

- a) penalidade: advertência verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, suspensão de um dia;
- c) após duas suspensões, sujeito a demissão sem justa causa.

XVI – não usar quaisquer recursos físicos ou financeiros da entidade, para fins particulares.

- a) penalidade: advertência, verbal ou escrita;

- b) após uma advertência, suspensão de um dia;
- c) após uma suspensão, demissão por justa causa, conforme previsto no art. 482 da CLT.

XVII – evitar que atividades particulares interfiram no tempo de trabalho necessário à função assumida.

- a) penalidade: advertência, verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, suspensão de dois dias;
- c) após duas suspensões, demissão por justa causa, conforme previsto no art. 482 da CLT.

XVIII – não usar para fins particulares, ou repassar a terceiros, tecnologias, metodologias, conhecimentos e outras informações de propriedade da entidade ou por ela desenvolvidas ou obtidas.

- a) penalidade: suspensão de três dias;
- b) após uma suspensão, demissão por justa causa, conforme previsto no art. 482 da CLT.

XIX – não se manifestar em nome da entidade quando não autorizado ou habilitado para tal.

- a) penalidade: suspensão de três dias;
- b) após uma suspensão, demissão por justa causa, conforme previsto no art. 482 da CLT.

XX – não dar tratamento preferencial a quem quer que seja, por interesse ou sentimento pessoal.

- a) penalidade: advertência, verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, suspensão de dois dias;
- c) após duas suspensões, demissão sem justa causa.

XXI – não usar o cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados.

- a) penalidades: suspensão de dois dias;
- b) após uma suspensão, demissão por justa causa conforme art. 482 da CLT.

XXII – não permitir que decisões afetem a carreira profissional de subordinados, baseadas apenas no relacionamento pessoal.

- a) penalidade: advertência, verbal ou escrita;
- b) após uma advertência, suspensão de dois dias;
- c) após uma suspensão demissão por justa causa, conforme previsto no art. 482 da CLT.

XXIII – Ser, sempre, honesto e íntegro em todos os contatos com servidores públicos.

- a) penalidade: advertência verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, suspensão de um dia;
- c) após duas suspensões, demissão sem justa causa.

XXIV – Abster-se de manifestar opinião sobre atos ou atitudes de servidores públicos.

- a) penalidades: advertência verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, suspensão de um dia;
- c) após duas suspensões, demissão sem justa causa.

XXV – evitar comentários de natureza política.

- a) penalidade: advertência verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, suspensão de um dia;
- c) após duas suspensões, demissão sem justa causa.

XXVI – evitar a contratação de funcionários de outras entidades do Sistema Sicoob, sem que haja prévia consulta e autorização dos dirigentes daquelas entidades.

- a) penalidade: advertência verbal ou escrita;
- b) após duas advertências, suspensão de um dia;
- c) após duas suspensões, sujeito a demissão.

CAPÍTULO VIII **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 25 Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho de Administração do Sicoob



Central SC.

Art. 26. Fica revogado o Código de Ética e Conduta Profissional do Sicoob Central SC aprovado em 20 de dezembro de 2007.

Art. 27. Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura.

Florianópolis/SC, 24 de julho de 2015.

Conselho de Administração do Sicoob Central SC
Rui Schneider da Silva
Presidente