

***CÓDIGO DE
ÉTICA E DE
CONDUTA
PROFISSIONAL***

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Índice
Seção :

Capítulo	Seção	Item	Descrição
			Código de Ética e de Conduta Profissional
1			<u>Apresentação</u>
2			<u>Da Ética</u>
	1		<u>Conceito</u>
	2		<u>Virtudes e principais vícios</u>
3			<u>Do Comportamento Ético</u>
	1		<u>Pontos a ser Observados</u>
4			<u>Da Conduta Profissional</u>
	1		<u>Exemplos de Condutas e Relacionamentos</u>
5			<u>Sansões e Penalidades</u>
	1		<u>Disposições Gerais</u>
	2		<u>Da Advertência</u>
	3		<u>Da Suspensão</u>
	4		<u>Da Demissão</u>
		I	<u>Sem Justa Causa</u>
		II	<u>Com Justa Causa</u>
	5		<u>Das Penalidades</u>
6	1		<u>Vigência</u>
			<u>Das Disposições Gerais e Transitórias</u>

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Apresentação – 1
Seção :

O presente código de ética e de conduta profissional estabelece padrões de comportamento e de valores que devem ser seguidos, os quais estão pautados nas normas legais, éticas, morais e nos bons costumes.

As normas e princípios estabelecidos neste código deverão ser obedecidos e cumpridos por todos os empregados do Sistema Sicoob, pelos gestores, diretores, membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, pelos estagiários, bem como pelos empregados de empresas terceirizadas que prestem serviços ao Sistema.

A importância do “Título 10 – Código de Ética e de Conduta Profissional”, que integra o Manual de Regulamentação Institucional – MRI do SICOOB está em conscientizar, esclarecer e divulgar os princípios e valores éticos do Sicoob, para que o corpo funcional desse Sistema possa exercer com dignidade e honradez as ações profissionais que lhes competem.

Eventuais transgressões a este código serão objeto de avaliação pelo Conselho de Administração da Cooperativa, que tomará as providências cabíveis e, se for o caso, aplicar as sanções devidas, de acordo com o Estatuto Social, a legislação e as normas aplicáveis.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Da Ética – 2
Seção : Conceito – 1

Alguns conceitos sobre ética são essenciais para se estabelecer normas de conduta profissional. Entre esses conceitos destacam-se:

- I. Etimológico: a palavra ética vem do grego *éthos* e significa, analogamente, modo de ser ou caráter, como forma de vida adquirida ou conquistada pelo homem. O homem aparece no centro da política, da ciência, da arte e da moral.
- II. Dicionário Houaiss: parte da filosofia responsável pela investigação dos princípios que motivam, distorcem, disciplinam ou orientam o comportamento humano, refletindo especialmente a respeito da essência das normas, valores, prescrições e exortações presentes em qualquer realidade social.
- III. Dicionário Michaelis: conjunto de princípios morais que se devem observar no exercício de uma profissão; parte da filosofia social, que indica as normas a que devem ajustar-se as relações ente os diversos membros da sociedade.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Da Ética – 2
Seção : Virtudes e principais vícios – 2

A virtude é condição basilar da conduta ética, ou seja, o princípio sem o qual a ética não se pode conceber.

Dessa forma, as condutas profissionais do sistema Sicoob devem ser lastreadas pelas seguintes virtudes:

- I. Honestidade: probidade, honradez, decência e respeito nos relacionamentos pessoais e para com os bens de terceiros;
- II. Zelo: zelo, preocupação, diligência e empenho com as tarefas assumidas;
- III. Sigilo: discrição com conhecimento de informações corporativas;
- IV. Competência: dedicação e capacitação constante para o cargo exercido;
- V. Prudência: cautela, precaução, ponderação e sensatez nos julgamentos e 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 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.

Atrelados às virtudes, existem vícios que representam ações ou sentimentos contrários que devem ser evitados, entre eles:

- I. O orgulho;
- II. A avareza;

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Da Ética – 2
Seção : Virtudes e principais vícios – 2

III. A gula;

IV. A luxúria;

V. A inveja;

VI. A preguiça;

VII. A ira.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Do Comportamento Ético - 3
Seção : Pontos a ser Observados - 1

Guiados pelo espírito ético e pelas virtudes, série de normas são enumeradas neste capítulo, que conduzem o corpo funcional do Sicoob à aquisição de hábitos adequados e à formação de um bom caráter, incluindo deveres e direitos que cada profissional deve cumprir para que se possa viver harmonicamente com seus pares.

O corpo funcional do Sicoob, ainda se compromete a observar, no mínimo, os seguintes comportamentos éticos:

- I. Exercer as funções de forma honrada e com caráter íntegro;
- II. Agir, sempre, como se estivesse administrando negócios pessoais;
- III. Atuar sempre em defesa dos melhores interesses da entidade;
- IV. Manter sigilo sobre negócios e operações da entidade;
- V. Comportar-se de forma que as atitudes reflitam integridade pessoal e profissional;
- VI. Agir de forma que não haja risco para a própria segurança financeira e patrimonial e nem da entidade;
- VII. Avaliar cuidadosamente situações que possam caracterizar conflito entre os interesses próprios e o da entidade;
- VIII. Avaliar situações que não sejam aceitáveis no ponto de vista ético, mesmo que não causem prejuízos perceptíveis à entidade;
- IX. Evitar relações comerciais com empresas em que tenha – ou pessoas de relacionamento familiar ou pessoal – interesse ou participação, direta ou indireta;
- X. Evitar relações comerciais particulares, de caráter habitual, com clientes ou fornecedores;
- XI. Evitar inadimplência pessoal;

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Do Comportamento Ético - 3
Seção : Pontos a ser Observados - 1

- 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;
- 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;
- 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;
- XV.** Evitar a contratação ou indicar a contratação de parentes ou levar outras pessoas a indicá-los;
- XVI.** Não usar quaisquer recursos físicos ou financeiros da entidade, para fins particulares;
- XVII.** Evitar que atividades particulares interfiram no tempo de trabalho necessário à função assumida;
- 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;
- XIX.** Não se manifestar em nome da entidade quando não autorizado ou habilitado para tal;
- XX.** Não dar tratamento preferencial a quem quer que seja, por interesse ou sentimento pessoal;
- XXI.** Não usar o cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados;
- XXII.** Não permitir que decisões afetem a carreira profissional de subordinados, baseadas apenas no relacionamento pessoal;

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Do Comportamento Ético - 3
Seção : Pontos a ser Observados - 1

- XXIII.** Ser, sempre, honesto e íntegro em todos os contatos com servidores públicos;
- XXIV.** Abster-se de manifestar opinião sobre atos ou atitudes de servidores públicos;
- XXV.** Evitar comentários de natureza política;
- XXVI.** Evitar a contratação de funcionários de outras entidades do Sistema Sicoob, sem que haja prévia consulta e autorização dos dirigentes daquelas entidades;
- XXVII.** Evitar mover ações judiciais contra outras entidades do Sistema Sicoob, sem que antes a contenda tenha sido objeto de ampla discussão e registro nos anais das partes envolvidas; e que tenham sido esgotados todas as possibilidades de solução amigável.
- XXVIII.** Todos os colaboradores e prestadores de serviço são responsáveis pelo uso, manutenção e preservação do patrimônio da Cooperativa, tais como, dependências e equipamentos. Cabe a chefia a responsabilidade de estabelecer e comunicar aos seus colaboradores as políticas e procedimentos necessários para a preservação adequada dos recursos materiais e físicos da cooperativa.
- XXIX.** Não se admite o registro do cartão ponto sem que este seja feito pelo titular do mesmo ou esteja nas dependências da cooperativa. Exceto se houver autorização prévia do superior imediato. O mesmo deverá ser utilizado nas dependências da cooperativa durante o período trabalhado.
- XXX.** Evitar comentários que possam se transformar em boatos e afetar a imagem dos concorrentes.
- XXXI.** Evitar – qualquer conduta que possa criar um ambiente hostil, intimidador e ofensivo; Assim, qualquer atitude que se configure ofensiva a moral ou integridade física – como assédio moral e sexual.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Do Comportamento Ético - 3
Seção : Pontos a ser Observados - 1

XXXII. Não se admite o consumo de bebidas alcoólicas e drogas ilegais, bem como estar sob efeito das mesmas durante a jornada de trabalho e ou ambiente de trabalho.

XXXIII. Nenhum colaborador ou prestador pode apropriar-se de bens ou recursos físicos ou financeiros da cooperativa, nem utilizar os mesmos para benefício próprio.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Da Conduta Profissional - 4
Seção : Exemplos de Condutas e Relacionamentos - 1

O corpo funcional da cooperativa se compromete, ainda, a observar as condutas pessoais mais praticadas nos relacionamentos institucionais, conforme apresentado abaixo, bem como, obedecer às principais regras de conduta profissional apresentadas a seguir:

- I. Reconhecer honestamente os erros cometidos, corrigindo e evitando-os no futuro;
- II. Questionar atitudes e orientações contrárias aos princípios e aos valores da entidade;
- III. Apresentar críticas construtivas e sugestões para aprimorar a qualidade dos processos de trabalhos;
- IV. Buscar soluções que atendam aos interesses da entidade;
- V. Manter cortesia e eficiência nos relacionamentos;
- VI. Transmitir informações claras, precisas e transparentes;
- VII. Apresentar respostas, mesmo que negativas, de forma adequada e no prazo esperado;
- VIII. Comunicar-se de forma precisa, transparente e oportuna;
- IX. Colaborar para que haja respeito e que predomine o espírito de equipe, a lealdade, a confiança, a conduta compatível com os valores da entidade e a busca por resultados;
- X. Dar exemplo, ao gerir pessoas, sendo modelo de conduta para a equipe;
- XI. Reconhecer o mérito de cada um e propiciar igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional existentes, segundo as características, competências e contribuições de cada profissional;
- XII. Defender os interesses da entidade, com confiança nos padrões de atuação;

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Da Conduta Profissional - 4
Seção : Exemplos de Condutas e Relacionamentos - 1

- XIII.** Observar os mais elevados princípios éticos e o respeito às leis e às normas vigentes;
- XIV.** Basear-se em critérios técnicos, profissionais, éticos e nas necessidades da entidade na escolha e contratação de fornecedores;
- XV.** Evitar negócios com fornecedores de reputação duvidosa;
- XVI.** Competir lealmente com entidades do gênero de outros Sistemas;
- XVII.** Relações com clientes – o compromisso com a satisfação dos cooperados deve refletir-se no respeito aos seus direitos e na busca por soluções que atendam seus interesses, sempre em consonância com os objetivos de desenvolvimento e rentabilidade da instituição.
- XVIII.** Relações com concorrentes – a concorrência leal deve ser o elemento básico em todas as nossas operações e relações com outras cooperativas e instituições financeiras. Nossa competitividade é exercida com base nesse princípio.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Sanções e Penalidades - 5
Seção : Disposições Gerais - 1

I – DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES

A transgressão de preceitos no âmbito deste Código constitui infração ética e de conduta profissional, sujeitando aos infratores as sanções na seguinte gradação:

1. Advertência.
2. Suspensão.
3. Demissão.

A advertência terá caráter pessoal e reservado.

A 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.

As penalidades previstas neste Código são estabelecidas segundo o grau de violação e as circunstâncias agravantes ou atenuantes do ato praticado.

Cabe o direito de defesa ao infrator, o qual encaminhará pedido formal ao Conselho de Administração da Cooperativa requerendo revisão da sanção e/ou penalidade imputada.

A aplicação de pena prevista no presente Código não exime ao infrator a responsabilidade civil e penal pelo ato praticado.

II – DA APLICAÇÃO DAS PENAS

O empregador deverá observar alguns requisitos no momento da aplicação das penalidades:

- a) Atualidade da punição: a punição em razão de algum ato faltoso deve ser imediata. A demora na aplicação da penalidade pode caracterizar o perdão tácito do empregador. Admite-se um período maior tempo para a aplicação de penalidade quando a falta requeira apuração de fatos e das devidas responsabilidades.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Sanções e Penalidades - 5
Seção : Disposições Gerais - 1

b) Unicidade da pena: 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.

c) Proporcionalidade: 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.

d) Penas pecuniárias e transferências: não são admitidas penas pecuniárias (multas), salvo em relação a atletas profissionais, ou 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.

III. DA RECUSA DO EMPREGADO EM RECEBER A PENALIDADE

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 inserir no rodapé do documento observação conforme segue:

"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)...."

Logo após, o leitor e as testemunhas assinam. Se na ocasião aqui descrita o empregado agredir física ou verbalmente a pessoa encarregada de fazer a

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Sanções e Penalidades - 5
Seção : Disposições Gerais - 1

entrega do comunicado de penalidade, ele ficará sujeito à dispensa por justa causa de imediato.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Sanções e Penalidades - 5
Seção : Da Advertência - 2

Advertência - Corresponde a advertir, avisar, repreender, admoestar;

Assim, tratando-se de aviso, significa a declaração de alguém a outrem, no intuito de 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.

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

Ao funcionário que receber o total de 03 (três) advertências, estas verbais ou escritas, caberá a aplicação de uma suspensão.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Sanções e Penalidades - 5
Seção : Da Suspensão - 3

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”. (De Plácido e Silva, in Vocabulário Jurídico, 15a edição).

Nos termos do art. 474 da CLT, a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Desse modo, o empregador não poderá suspender ou privar o empregado do exercício de suas funções por mais de 30 dias, sob pena de sofrer uma rescisão indireta, ou seja, tal procedimento implica falta grave do empregador, possibilitando ao empregado o ingresso de ação trabalhista, pleiteando a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, como preceitua o 483 caput da CLT. Além de sujeitar-se ao recolhimento de multa administrativa por infringência ao art. 474 CLT que estabelece a punição de 30 (trinta) dias como limite máximo para a suspensão de empregado.

No presente Código o empregado poderá ser suspenso, conforme o ato faltoso que tiver cometido, em ser suspenso até 3 (três) dias, porém, a critério do Conselho de Administração da Cooperativa, considerando os agravantes, elastecer em prazo superior ao definido, não podendo, no entanto, ultrapassar a 30 (trinta) dias.

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

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Sanções e Penalidades - 5
Seção : Da Demissão - 4

I – SEM JUSTA CAUSA

O ato de demissão sem justa causa, no que prevê o presente Código de Ética e Conduta Profissional, ocorrerá sempre em que a Cooperativa 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.

Nesta situação a Cooperativa poderá rescindir o contrato de trabalho mediante as seguintes condições:

- 1)-** Aviso Prévio Trabalhado – é o pagamento dos 30 (trinta) dias subsequentes ao Aviso de Dispensa mediante a prestação de serviços por parte do funcionários.
- 2)-** 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.

Em ambas as situações a Cooperativa deverá efetuar o pagamento de todos os direitos trabalhistas a que fiz jus o empregado (13º Salário proporcional, férias proporcionais, multa rescisória calculada sobre o FGTS, saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e demais direito).

II – COM JUSTA CAUSA

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, porque além de perder seu emprego, seus direitos na rescisão contratual serão limitados.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Sanções e Penalidades - 5
Seção : Das Penalidades - 5

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

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.

Penalidade: Advertência verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências aplicar suspensão de 1 (um) dia.
- Após 2 (duas) suspensões, sujeito a demissão sem justa causa.

II. Agir, sempre, como se estivesse administrando negócios pessoais.

Penalidade: Advertência verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências, demissão sem justa causa.

III. Atuar sempre em defesa dos melhores interesses da entidade.

Penalidade: Advertência verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências, suspensão de 1(um) dia, demissão sem justa causa.

IV. Manter sigilo sobre negócios e operações da entidade.

Penalidade: Suspensão 3 (três) dias.

- 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.

Penalidade: Advertência verbal ou escrita.

- Após advertência, suspensão de 1 (um) dia; 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.

Penalidade: Advertência verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências, suspensão de 1 (um) dia.
- Após 2 (duas) suspensões, demissão sem justa causa.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Sanções e Penalidades - 5
Seção : Das Penalidades - 5

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

Penalidade: Advertência verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências, suspensão 1 (um) dia.
- Após 2 (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.

Penalidade: Advertência, verbal ou escrita.

- Após 1 (uma) advertência, suspensão 1 (um) dia.
- Após 2 (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.

Penalidade: Advertência, verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências, suspensão de 1 (um) dia.
- Após 2 (duas) suspensões, sujeito a demissão.

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

Penalidade: Advertência, verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências, suspensão de 1 (um) dia.
- Após 2 (duas) suspensões, sujeito a demissão sem justa causa.

XI. Evitar inadimplência pessoal.

Penalidades: Advertência, verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências, suspensão 1 (um) dia.
- Após 2 (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.

Penalidade: Suspensão de 1 (um) dia.

- Após 1 (uma) suspensão demissão por justa causa, conforme previsto no Art. 482 da CLT.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Sanções e Penalidades - 5
Seção : Das Penalidades - 5

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.

Penalidades: Suspensão de 1 (um) dia.

- Após 1 (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.

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.

Penalidade: Advertência verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências; Suspensão de 1 (um) dia.
- Após 2 (duas) suspensões, sujeito a demissão sem justa causa.

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

Penalidade: Advertência, verbal ou escrita.

- Após 1 (uma) advertência, suspensão de 1 (um) dia.
- Após 1 (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.

Penalidade: Advertência, verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências, suspensão de 2 (dois) dias.
- Após 2 (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.

Penalidade: Suspensão de 3 (três) dias.

- Após 1 (uma) suspensão, demissão por justa causa, conforme previsto no Art. 482 da CLT.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Sanções e Penalidades - 5
Seção : Das Penalidades - 5

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

Penalidade: Suspensão de 3 (três) dias.

- Após 1 (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.

Penalidade: Advertência, verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências, suspensão de 2 (dois) dias.
- Após 2 (duas) suspensões demissão sem justa causa.

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

Penalidades: Suspensão de 2 (dois) dias.

- Após 1 (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.

Penalidade: Advertência, verbal ou escrita.

- Após 1 (uma) advertência, suspensão de 2 (dois) dias.
- Após 1 (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.

Penalidade: Advertência verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências, suspensão de 1 (um) dia.
- Após 2 (duas) suspensões, demissão sem justa causa.

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

Penalidades: Advertência verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências, suspensão de 1 (um) dia.
- Após 2 (duas) suspensões, demissão sem justa causa.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Sanções e Penalidades - 5
Seção : Das Penalidades - 5

XXV. Evitar comentários de natureza política.

Penalidade: Advertência verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências, suspensão de 1 (um) dia.
- Após 2 (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.

Penalidade: Advertência verbal ou escrita.

- Após 2 (duas) advertências, suspensão de 1 (um) dia.
- Após 2 (duas) suspensões, sujeito a demissão.

Título : Código de Ética e de Conduta Profissional
Capítulo : Vigência - 6
Seção : Das Disposições Gerais e Transitórias -1

As disposições integrantes do presente Código de Ética e Conduta Profissional não têm efeito em infrações e/ou descumprimentos, ocorridos e/ou gerados, anteriormente a data de sua vigência.

É obrigatório o conhecimento integral do teor do presente Código por todos os funcionários e colaboradores da Cooperativa.

As disposições previstas neste Código foram previamente aprovadas pelo Conselho de Administração da **Cooperativa**, em reunião de 29 de Janeiro de 2008.

O presente Código de Ética e Conduta Profissional passa a vigorar a partir da aprovação, pelos associados da **Cooperativa de Crédito Rural de Jacinto Machado – SICOOB CREDIJA**, em Assembléia Geral realizada no dia 15 de Março de 2008.