

# Código de Conduta e Ética

## COOPERLEGIS

Cooperativa de Economia e Crédito  
Mútuo dos Funcionários  
da Assembleia Legislativa  
do Estado da Paraíba



Política aprovada pelo Conselho de Administração da COOPERLEGIS na reunião ordinária de 30/01/2020.



EVSM





## SUMÁRIO

Item	Descrição	Página
01	INTRODUÇÃO	3
02	OBJETIVOS	3
03	VIRTUDES, PRINCÍPIOS E VÍCIOS	4
04	RELACIONAMENTO COM E ENTRE COOPERADOS	4
05	RELACIONAMENTO INTERNO	6
06	RECURSOS DA INSTITUIÇÃO	8
07	CONFLITOS DE INTERESSE	10
08	INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E PRIVILEGIADAS	11
09	REDES SOCIAIS	12
10	FAVORES, PRESENTES E DOAÇÕES	13
11	COMPORTAMENTO FINANCEIRO PESSOAL	14
12	ABUSO DE PODER	14
13	PENALIDADES	15
14	COMPETÊNCIA	16
15	DIRETRIZES GERAIS	16
16	PREENCHIMENTO E MANUTENÇÃO	17
17	DISPOSIÇÕES FINAIS	18



## 1. INTRODUÇÃO:

O presente código de ética e 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 da COOPERLEGIS – Cooperativa de Crédito Mútuo dos Funcionários da Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba, pela Diretoria, conselho de administração e fiscal, como também empregados de empresas parceiras que possam prestar serviço a Cooperativa.

## 2. OBJETIVOS:

O objetivo deste código é regular e disciplinar todas as atividades profissionais e pessoais da Cooperativa, garantindo a preservação de sua imagem e perenidade, sistematizando valores essenciais que norteiam os relacionamentos internos e externos, com os diversos segmentos da sociedade.

Definir, formalizar e aperfeiçoar as regras de condutas profissionais com elevado padrão ético e pautar sua atuação na excelência dos serviços, no resultado aos cooperados, no respeito e na valorização da pessoa, do bem público e do meio ambiente.

Comprometer os Conselheiros, Dirigentes, Cooperados e Funcionários em todos os níveis hierárquicos, inclusive assessores e terceirizados, com este Código, de forma a estabelecer padrões de integridade de caráter, de retidão e honestidade no exercício profissional.

Compartilhar e disseminar valores éticos para o exercício profissional responsável, de forma a orientar a tomada de decisão do dia-a-dia e em situações de conflitos.

Preservar os interesses do Cooperativismo e de seus Cooperados, resguardar a imagem do Sistema e a lisura dos seus processos interno.



### 3. VIRTUDES E PRINCIPAIS VÍCIOS:

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

Desta forma, as condutas profissionais da COOPERLEGIS devem ser lastreadas pelas seguintes virtudes:

- I. Honestidade: probidade, honradez, decência e respeito nos relacionamentos pessoas 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 práticas 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 controle nas atitudes.

Arelados às virtudes, existem vícios que representam ações ou sentimentos contrários que devem ser evitados, entre eles: O orgulho; a avareza; a gula; a luxúria; a inveja; a preguiça e a ira.

### 4. RELACIONAMENTO COM E ENTRE COOPERADOS:

O relacionamento fundamenta-se em uma comunicação de informações fidedignas e oportunas, para garantir desempenho sustentável da Cooperativa e, conseqüentemente, de todos os Cooperados. O gerenciamento dos negócios, realizado com transparência e com rigor das boas técnicas e práticas, deve ser premissa da cooperativa na busca de resultados econômico-financeiros, para atender às expectativas de retorno de investimentos e à satisfação dos próprios Cooperados.

A cooperativa deverá ser transparente em suas políticas, diretrizes, distribuição das sobras e na divulgação dos demonstrativos contábeis e da sua situação econômico-





financeira, bem como, ser ágil e fidedigna no fornecimento de informações aos Cooperados.

Os cooperados, por serem sócios da cooperativa, não devem manifestar opinião que possa denegrir ou prejudicar a imagem da cooperativa, Conselheiros ou Dirigentes.

O atendimento aos Cooperados deve ocorrer de forma rápida, personalizada, criativa, e com qualidade, estas que são as principais diferenças do sistema cooperativo de crédito em relação às demais instituições financeiras.

Os Gestores, em especial, os funcionários da Cooperativa, no relacionamento com os Cooperados, direta ou indiretamente, devem:

- a) Tratar todos os Cooperados com comedimento e lisura, oferecendo produtos e serviços com honestidade e transparência. Conhecer os Cooperados, de acordo com a norma interna, além do seu negócio e as suas atividades econômicas, visando melhor identificar suas necessidades e poder oferecer os serviços e produtos adequados.
- b) Atender de igual forma os Cooperados com cortesia, presteza e eficiência, oferecendo informações claras, precisas, confiáveis e transparentes. Oportunizando assim ao cooperado receber respostas às suas solicitações de forma adequada e no prazo por ele esperado, mesmo que estas respostas sejam negativas, evitando qualquer prática capaz de induzi-lo a erro.
- c) Evitar tratamento preferencial a determinados Cooperados por interesse ou sentimento pessoal.
- d) Demonstrar, sempre, transparência e equidade nas operações realizadas.
- e) Identificar as necessidades dos Cooperados e ser capaz de satisfazê-las, em sintonia com os objetivos de segurança, qualidade e rentabilidade da Cooperativa.
- f) Negar o processamento de operações, transações, negócios ou quaisquer atividades contrárias à legislação e/ou regulamentos em vigor.
- g) Recusar o recebimento de quaisquer bens ou remuneração, a qualquer título, em caráter eventual ou não, visando à obtenção de vantagem.
- h) Nenhum tipo de relacionamento ser mantido ou incentivado, com pessoas ou instituições, que possa induzir ou introduzir uma negociação ou concretização de

 5 





negócios caracterizando vantagem financeira ilícita em proveito próprio.

- i) Ser atentos e receptivos às opiniões dos Cooperados e as considerar para a melhoria do atendimento, dos produtos e dos serviços.
- j) Coibir a realização de operações casadas ou forçadas, não inventar artifícios, não ocultar informações nem aproveitar uma situação para forçar a compra de um produto ou serviço.

## 5. RELACIONAMENTO INTERNO:



A Cooperativa valorizará a reflexão ética como forma de aprimorar comportamentos e atitudes e considera seus Conselheiros, Dirigentes e Funcionários como legítimos representantes, reconhecendo-os como agentes éticos por excelência.

Dentre os valores éticos que fundamentam as relações internas, a Cooperativa adotará estes como prioritários e comuns a todos os relacionamentos: justiça, responsabilidade, confiança, transparência, civilidade e respeito.

O exercício compartilhado dos princípios deste Código sustentará o sucesso duradouro desta cooperativa e, consolidará a sua imagem ética, pautando sua atuação não apenas nos preceitos legais do negócio financeiro, mas, sobretudo, em reconhecidos valores sociais.

Na cultura da Cooperativa, será valorizado aquele que estará disposto a aprender com os erros, de tal forma que os reconheça e não os repita. Não importa a posição hierárquica, merecerá destaque aquele que assumir responsabilidade por tudo aquilo que diz e faz. Para ser digno de crédito, os outros esperam dele tratamento justo. Esperarão que seja responsável e que avalie as consequências de suas ações.

Os Conselheiros Dirigentes e Funcionários reconhecerão a importância das relações internas, da integridade profissional e do trabalho conjunto para obtenção de resultados e primarão pela ordem e disciplina no âmbito organizacional, pautando suas condutas em sólidos princípios de **dignidade e de honestidade**. Atuarão com imparcialidade e profissionalismo no exercício de suas funções, evitando condutas que venham afetar a credibilidade de seus atos. Assim, os envolvidos deverão manter os relacionamentos

 6 



sociais no mais alto nível de convivência interpessoal e isentos de quaisquer preconceitos, sendo **dever de todos**:

- a) **Interagir** com os colegas de trabalho, de forma positiva, e prestar informações técnicas de que necessitem para o bom desempenho de suas atribuições, de modo a desenvolver o espírito de equipe e de colaboração.
- b) **Não permitir** que problemas pessoais interfiram no relacionamento profissional.
- c) **Atuar** com imparcialidade e profissionalismo no exercício de suas funções, evitando quaisquer condutas que afetem a credibilidade de seus atos.
- d) **Divulgar** e informar a todos os colegas de trabalho, da existência deste Código de Ética, estimulando o seu integral cumprimento.
- e) **Avaliar** as pessoas por seus méritos, não por sua etnia, religião, nacionalidade, sexo, classe social, idade, orientação sexual, condição física ou mental, pelo nível social e econômico ou qualquer outro atributo.
- f) **Praticar** postura de ativa cooperação e respeito mútuo. Assim os Conselheiros, Dirigentes e Funcionários contribuirão para que a Cooperativa ofereça atendimento personalizado, além de produtos e serviços cada vez mais competitivos.
- g) **Assumir** papel de educador, principalmente pelo exemplo que transmitirá no dia a dia e pelas orientações efetuadas, além de estimular que todos sugiram melhorias, identifiquem oportunidades e proponham novos processos, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional dos que fazem a Cooperativa.
- h) **Estar** atento às situações relacionadas à prevenção e combate à “lavagem de dinheiro”, aplicando os controles presentes nas normas internas e em cumprimento à legislação e regulamentação vigente.
- i) **Cumprir** as leis, os normativos e os regulamentos internos ou externos.
- j) **Respeitar** o direito dos cidadãos de se associarem às igrejas, às entidades da sociedade civil, clubes e partidos políticos.
- k) **Impedir** a prática de qualquer forma de jogos de azar nas dependências da Cooperativa, inclusive aqueles praticados no mercado de apostas, bolões, sorteios, rifas e outros semelhantes.
- l) **Impedir** a comercialização de quaisquer tipos de produtos e serviços (exceto os da própria Cooperativa) em suas dependências, seja por Conselheiros, Dirigentes ou



Funcionários contratados ou terceirizados, ou por bolsistas, estagiários ou terceiros.

- m) **Apontar** quaisquer falhas nos regulamentos, nas normas ou nos processos da Cooperativa, quando as julgar indignas ao exercício das atividades, prejudiciais ao Cooperativismo ou contrárias aos princípios definidos neste Código, devendo fazê-lo diretamente à Diretoria.
- n) **Denunciar** às autoridades competentes e à Diretoria, qualquer prática de tortura ou atitude degradante, desumana ou cruel, contra um ser humano, nas dependências da Cooperativa ou por pessoa que possa a ela esta associada.
- o) **Tratar** o outro com respeito e cordialidade, desprovido de qualquer tipo de preconceito, independente de raça, cor, sexo, orientação sexual, classe social, nível social e econômico, idade, religião, credo, nacionalidade, identidade de gênero, deficiência física, do cargo ou da função que ocupem, promovendo, deste modo um ambiente harmonioso e propício para o desenvolvimento das atividades diárias.
- p) **Comunicar** a Diretoria, ao Conselheiro, Dirigente ou Funcionário que se considerar discriminado, humilhado ou alvo de preconceito, pressão, assédio\*, práticas abusivas ou em situação de desrespeito e que se sentir constrangido em tratar o assunto com o seu superior hierárquico.

*\* Caracteriza-se assédio o fato de alguém em posição privilegiada usar essa vantagem para humilhar, desrespeitar, constranger. O assédio moral ocorre quando se expõe alguém a situações de humilhação durante a jornada de trabalho. O assédio sexual visa obter vantagem ou favor sexual*

## 6. RECURSOS DA INSTITUIÇÃO:

- I. Todos os Conselheiros, Dirigentes e Funcionários serão responsáveis pela guarda, zelo e conservação de ativos e propriedades da Cooperativa, principalmente aqueles de uso pessoal, disponibilizados, exclusivamente, para suas atividades.
- II. Os ativos da Cooperativa disponibilizados aos Conselheiros, Dirigentes e Funcionários não deverão servir para obtenção de vantagens ilícitas ou indevidas, pessoais ou para terceiros, direta ou indiretamente.
- III. A Cooperativa possui diferentes tipos de ativos, sendo eles:
  - a) Recursos financeiros dos cooperados.
  - b) Ativos intelectuais: propriedade intelectual que inclui *softwares*, documentos, metodologias e processos produzidos pelos Conselheiros, Dirigentes e Funcionários para dar suporte aos negócios da organização.
  - c) Ativos físicos: mobília, instalações, equipamentos, suprimentos similares.

  8





d) Ativos intangíveis: identidade corporativa e reputação.

IV. Será permitido o uso ocasional e não abusivo de recursos, como telefone, computador e outros para fins particulares, desde que não comprometa o desempenho e a produtividade dos Conselheiros, Dirigentes e Funcionários.

V. O uso das copiadoras será permitido apenas para as necessidades da Cooperativa e só será copiado material de autoria de seus Conselheiros, Dirigentes e Funcionários, ou pessoa contratada que, de alguma forma, permita a duplicação de seus trabalhos.

VI. Quanto aos recursos de informática, a Cooperativa valorizará a preservação dos ativos e informações. Assim, Conselheiros, Dirigentes e Funcionários deverão pautar-se pelos princípios éticos definidos neste código e respeitar as normas específicas, evitando, ainda, o acesso, a busca, o repasse ou a inserção de informações que possam prejudicar a Cooperativa, os Cooperados, os prestadores de serviços (se houver), do ponto de vista financeiro, social, de imagem e da concorrência, segundo as definições que seguem.

VII. Equipamentos de informática, *softwares* e sistemas:

a) Cada Conselheiro, Dirigente ou Funcionário será responsável pelo uso correto e manutenção dos equipamentos de informática, *softwares* e sistemas colocados à sua disposição para execução de suas atividades.

b) Todas as tentativas de acesso ilegal aos sistemas de informação deverão ser registradas, monitoradas e auditadas.

c) Armazenamento de arquivos: Os equipamentos de informática deverão ser utilizados exclusivamente para as atividades da Cooperativa. Eventuais arquivos particulares não deverão ser armazenados nos servidores da Cooperativa e estarão sob inteira responsabilidade do Funcionário, não se responsabilizando a Cooperativa pelo conteúdo, manutenção, *backup*, cópia e recuperação desses arquivos.

d) Uso das Senhas: Os Conselheiros, Dirigentes e Funcionários que possuírem alguma senha de acesso à rede e demais sistemas corporativos ou áreas restritas de intranet serão responsáveis por sua utilização e pelos acessos a ele concedidos, sendo todas de uso **pessoal e intransferível**. Assim, todos devem manter total sigilo, não devendo divulgá-las a terceiros em nenhuma hipótese.

e) *Internet e e-mail*: O uso da *Internet* ou *e-mail* deverá restringir-se às atividades relacionadas à Cooperativa, contudo, será permitido ao Funcionário o uso ocasional desses recursos para fins particulares, dos sites que estiverem liberados pelo administrador, desde que dirigidos ao aumento de produtividade e à atualização de conhecimento, e a troca de informações entre eles em programas de mensagens instantâneas, que estejam disponíveis, desde que visem à racionalização de tempo e recursos.

9



- f) A Cooperativa não permitirá a utilização da *Internet* e *e-mail* para acessos não autorizados e pessoais a computadores, redes, bancos de dados ou a informações guardadas eletronicamente, bem como o acesso a *sites* de conteúdo ofensivo ou inadequado ao ambiente de trabalho e troca de mensagens com declarações ofensivas, sexuais ou inapropriadas.
- g) Assim, a utilização da *Internet* e das caixas de *e-mail* em equipamentos de propriedade da Cooperativa poderão ser monitoradas pelos gestores dos sistemas, com propósitos de manter a segurança e a integridade das informações. Este monitoramento poderá ser efetuado por meio de telas, filtros, endereços dos *sites* visitados, *e-mail* e palavras-chave pesquisadas.
- h) Não será facultado aos usuários, seja Conselheiro, Dirigente ou Funcionário, nenhum direito de privacidade no uso destas ferramentas ou sistemas, que são ativos da Cooperativa.

- VIII. Os colaboradores da Cooperativa deverão utilizar de modo consciente a água e a luz do ambiente de trabalho, prezando por seu correto manuseio;
- IX. Ao término do trabalho desligar todas as fontes de energia utilizadas durante o dia: impressora, computador, máquina copiadora, sala;
- X. Ao utilizar as torneiras do banheiro e copa, fechar bem para evitar gotejamento.


## 7. CONFLITOS DE INTERESSE:

Conselheiros Dirigentes e Funcionários da Cooperativa, no exercício de suas funções, devem estar atentos à ocorrência de situações de conflito de interesse, mesmo que em potencial.

Empregar no exercício de suas funções a mesma atitude e diligência que qualquer pessoa empregaria na condução dos seus negócios particulares, avaliando cuidadosamente as situações que possam caracterizar conflito de interesses e/ou conduta inaceitável do ponto de vista ético.

Assim, Conselheiros, Dirigentes e Funcionários **não deverão**:

- a) **Manter** diretamente relações comerciais na condição de representante da cooperativa, com Cooperativas em que os Conselheiros, Dirigentes, Funcionários ou pessoas de seus relacionamentos familiares ou pessoais tenham interesse ou participação direta ou indireta, devendo nesta eventualidade ser comunicadas previamente ao superior hierárquico.
- b) **Manter** diretamente relações comerciais particulares de caráter habitual com Cooperados ou fornecedores. Nesta eventualidade devem ser comunicadas previamente ao superior hierárquico.
- c) Conselheiros, Dirigentes e Funcionários, seguirão **os preceitos** abaixo, cientes de que:

 10



- I. Para não abusar das prerrogativas da posição que ocupa, evitem ações que possam gerar benefícios pessoais ou vantagens indevidas para terceiros.
- II. Para evitar a confusão entre a esfera pessoal e a profissional, não utilizem equipamentos e materiais da cooperativa para fins particulares, como exemplo telefonemas, fotocópias, impressões e outros, a não ser de forma ocasional, esporádica e limitada, e desde que haja autorização do superior imediato.
- III. Para não ensejar suspeita de uso de informação privilegiada, Conselheiros, Dirigentes e Funcionários somente realizarão integralizações de Capital Social e aplicações financeiras (se houver), observando as Políticas de Captação e Aplicações da cooperativa.
- IV. Para não incorrer em conflito de interesse, os Conselheiros, Dirigentes e Funcionários abdicarão de suas alçadas de deferimento de operações de crédito, quando estes forem efetuados para si, para parentes ou para Cooperativas de que façam parte.

## 8. INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E PRIVILEGIADAS:



Serão consideradas **informações confidenciais e privilegiadas**: Dados pessoais de Cooperados, Conselheiros, Dirigentes e Funcionários; saldos de conta capital e empréstimos de Cooperados; saldo devedor ou inadimplência em empréstimos de Cooperados; vencimentos, gratificações e benefícios pagos aos integrantes da cooperativa, sejam próprios ou de terceiros.

São considerados **documentos sigilosos**: Arquivos magnéticos, físicos, extratos, ficha cadastral, documentos pessoais entregues para cadastro, propostas de operações de crédito, contratos e cédulas de crédito e transferência de valores; relatórios financeiros; registros contábeis; estratégias de negócios; listagem de Cooperados; programas contendo dados sigilosos, confidenciais e de exclusivo interesse da cooperativa, ainda que por meio de correio eletrônico ou Internet.

Mesmo após se desligar da cooperativa, os Conselheiros, Dirigentes e Funcionários se comprometerão a manter o "sigilo" e nunca fazer uso de informações privilegiadas ou documentos sigilosos, obtidos no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros.

Portanto, Conselheiros, Dirigentes e Funcionários, **deverão**:

- a) **Manter** rigoroso sigiío das Informações Confidenciais e Privilegiadas e dos documentos sigilosos sobre as operações e serviços prestados pelos integrantes da cooperativa aos Cooperados, de tal forma a não colocar em risco o conceito da cooperativa, preservando sua imagem junto à comunidade.
- b) **Garantir** que o fornecimento de informações e esclarecimentos a terceiros só ocorra com expressa autorização formal do Cooperado ou por exigência legal.







- c) **Impedir** que se divulguem publicamente informações que dizem respeito ao relacionamento dos integrantes da cooperativa com seus Funcionários.
- d) **Evitar** envolver-se em conversas de negócios em locais públicos, mesmo que estejam presentes apenas membros da cooperativa.
- e) **Coibir** que sejam repassadas a terceiros quaisquer informações quanto aos sistemas de tecnologias de propriedade da cooperativa, por ela utilizadas ou desenvolvidas, assim como a utilização para fins particulares.
- f) **Proteger** a confidencialidade dos registros pessoais, que ficam restritos a quem tem necessidade funcional de conhecê-los, salvo se o Conselheiro, Dirigente, Funcionário ou Cooperado autorizar sua divulgação ou se isso for exigido por lei, regulamento ou decisão judicial.
- g) **Não manipular** nem se valer de informações sobre os negócios da cooperativa ou de seus Cooperados que possam influenciar decisões em proveito pessoal, ou gerar benefício ou prejuízo a terceiros.
- h) Por ferir a propriedade intelectual, não usar para fins particulares, nem repassar a outrem, tecnologias, marcas, metodologias e quaisquer informações que pertençam a cooperativa, ainda que tenham sido obtidas ou desenvolvidas pelo próprio Conselheiro, Dirigente ou Funcionário em seu ambiente de trabalho.
- i) **Triturar** quaisquer documentos com conteúdo confidencial, que necessitem ser descartados.
- j) **Efetuar** efetivo controle de prevenção de vazamento de informações sigilosas, confidenciais ou privilegiadas.

## 9. REDES SOCIAIS:

A cooperativa entende que as novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC's) tornarão possíveis novas formas de se estabelecer e manter o relacionamento com os públicos de interesse da organização.

Nesse contexto do ciberespaço, o processo comunicacional se transforma e permite que todos sejam emissores e receptores de informações. Por isso, a cooperativa, preocupada com todas as arestas dos relacionamentos, precisa estar atenta em como ocorrem essas interações e ter em mente que qualquer deslize, pode interferir na percepção que o público tem da organização.

São, portanto, consideradas atitudes e situações esperadas pelos Conselheiros, Dirigentes e Funcionários, quanto ao uso das redes sociais:

- a) **Ser** transparente e certificar-se de que toda essa transparência não viole a confidencialidade da cooperativa ou as diretrizes de caráter legal ou a sua própria





privacidade. Não esquecer de que você está *on line* - tudo na Internet é público e pode ser pesquisado.

- b) **Lembrar-se** que a percepção é uma realidade e, nas redes sociais *on line*, a diferença entre o que é público e privado, pessoal e profissional é muito tênue. O simples fato de você se identificar como Conselheiro, Dirigente ou Funcionário da cooperativa gera percepções sobre seus conhecimentos e sobre a cooperativa.
- c) **Não manipular** e nem se valer de informações sobre os negócios da cooperativa ou de seus cooperados que possam influenciar decisões em proveito pessoal ou gerar benefícios/prejuízos a terceiros.
- d) **Ter cuidado** em estabelecer definidos limites entre o campo profissional e o pessoal. A COOPERATIVA respeita os direitos de livre expressão de todos os seus Conselheiros, Dirigentes e Funcionários, mas é preciso lembrar que os associados, colegas e público em geral têm acesso ao conteúdo *on line* veiculado. Usar sempre do bom senso.
- e) Caso o Conselheiro, Dirigente ou Funcionário se depare com observações, sejam elas negativas ou positivas, sobre a cooperativa, comunicar imediatamente a diretoria executiva.

#### **10. FAVORES, PRESENTES E DOAÇÕES:**

A Cooperativa e todos os seus integrantes não prestam favores, não oferecem presentes e nunca efetuam doações, como forma de privilegiar grupos específicos ou pessoas.

As pessoas envolvidas no dia a dia da Cooperativa devem manter bom relacionamento com os Cooperados, outras Cooperativas, representantes de fornecedores e parceiros, mas devem manter a adequada independência em relação aos negócios, de forma a preservar os interesses dos integrantes da Cooperativa.

Assim, uma questão delicada nos relacionamentos externos diz respeito às cortêsias oferecidas por Fornecedores e Cooperados aos Conselheiros, Dirigentes e Funcionários e que se traduzem em brindes, oferta de gratificações, descontos em transações de caráter pessoal, viagens, convites para participar de eventos ou quaisquer outras atenções, na medida em que podem provocar suspeita de favorecimento. Os critérios de aceitação dependem de análise pela Diretoria Executiva, devendo evitar-se tudo que possa ocasionar algum descrédito para a própria pessoa ou para a Cooperativa.

Caso algum Conselheiro, Dirigente ou Funcionário de qualquer nível, seja presenteado ou



beneficiado por seus serviços prestados, fruto da atividade profissional na Cooperativa, por Cooperado, Fornecedor, Parceiro ou Dirigente, deve **comunicar**, imediatamente a sua **Diretoria**.

São considerados presentes os bens de consumo duráveis e não duráveis, viagens, hospedagens, ingressos para shows, jantares, brindes e outros. São considerados benefícios, descontos especiais em compras e empréstimos de bens como, casas de veraneio, carros, barcos e similares.

Para preservar a isenção nas relações da Cooperativa, os Conselheiros, Dirigentes e Funcionários **deverão**:

- a) **Recusar** e nunca oferecer, direta ou indiretamente, favores, dinheiro ou presentes de caráter pessoal que resultem de relacionamento funcional e que possam afetar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros.
- b) Na troca usual de presentes entre Funcionários - prática que ocorre em eventos festivos, tais como aniversários, casamentos, nascimento de filhos, Páscoa, Natal, dia da Secretária e outros, não registrar valor de contribuição em listas, facultando assim a adesão livre, voluntária e espontânea, evitando constrangimentos.


#### **11. COMPORTAMENTO FINANCEIRO PESSOAL:**

Os Conselheiros, Dirigentes e Funcionários contratados ou terceirizados da Cooperativa deverão manter efetivo controle de suas finanças pessoais e familiares. Assim, não se admitem apontamentos restritivos nos órgãos de proteção ao crédito, no Sistema de Controle de Risco do SISBACEN, no Comércio ou em Instituições Financeiras e na própria Cooperativa.

É obrigação destes últimos, pagar todos os seus compromissos financeiros em dia, utilizar somente os seus recursos financeiros disponíveis para emissão de cheques ou assemelhados e não emprestar dinheiro para si ou para outrem de Cooperados ou de outras pessoas envolvidas ou não com a Cooperativa.

São, portanto consideradas atitudes e situações **inaceitáveis** para os Conselheiros, Dirigentes e Funcionários:

- a) **Possuir** quaisquer tipos de inadimplência ou excesso de limite de crédito, incompatíveis com suas rendas e capacidade de pagamento.
- b) **Ter** seus nomes inscritos no SPC, SERASA ou outro órgão de proteção ao

  14



crédito, CADIN e SISBACEN.

- c) **Permitir** que o nome da Cooperativa seja inscrito no SPC, SERASA ou outro órgão de proteção ao crédito, CADIN e SISBACEN.
- d) **Efetuar** investimento pessoal em valor incompatível com seu patrimônio e seus rendimentos pessoais, devendo sempre analisar e limitar os riscos, para não vir a sofrer perdas financeiras que comprometam a vida pessoal ou possam prejudicar sua capacidade funcional.
- e) **Realizar** transações interpessoais de empréstimos, **de** ou **para** outros Conselheiros, Dirigentes e Funcionários ou terceiros.

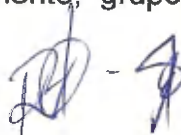
## 12. ABUSO DE PODER:

Cabe aos Conselheiros, Dirigentes e Funcionários que detêm algum tipo de poder sobre outros, seja pelo cargo que ocupa, seja pelo conhecimento que possua, ser imparcial em suas decisões e análises, utilizando-se sempre do mesmo critério ou padrão, nunca com pesos e medidas diferentes e não podendo utilizar-se deste poder em benefício próprio ou de outrem. Assim, as decisões devem ser tomadas, visando sempre o benefício da Cooperativa, dos Cooperados e dos colaboradores.

Os Conselheiros, Dirigentes e Funcionários devem evitar constrangimentos internos e externos que possam interferir negativamente no bom andamento das atividades profissionais da cooperativa, nunca utilizando sua posição hierárquica para coagir ou assediar as pessoas.

Os Conselheiros, Dirigentes e Funcionários da cooperativa, segundo valores éticos de atuação profissional e pessoal, reconhecem as seguintes condutas como **inaceitáveis**:

- a) **Usar** o posto ocupado na Cooperativa como instrumento para coagir, constranger, depreciar ou submeter outro empregado a qualquer tipo de situação capaz de ferir a dignidade pessoal e profissional.
- b) **Permitir** que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesse de ordem pessoal, inclusive assédio sexual, interfiram no trato com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores.
- c) **Desenvolver** negócios particulares ou acumular atividades conflitantes, que concorram ou interfiram no tempo de trabalho dedicado a cooperativa, incluindo, mas não se limitando à prestação de serviços, assessorias ou negócios com clientes, fornecedores de produtos e prestadores de serviço.
- d) **Utilizar** o patrimônio e instalações da cooperativa ou de seus recursos humanos para fins particulares e/ou escusos.
- e) **ADOTAR** procedimentos que possam configurar ou facilitar a prática de "lavagem" de dinheiro.
- f) **Criar** regras ou políticas internas que beneficiem, exclusivamente, grupos ou

 15





pessoas isoladamente.

- g) **Pressionar** subordinados para que prestem serviços de ordem pessoal.
- h) Desqualificar publicamente, ofender e ameaçar explicitamente ou disfarçadamente os subordinados ou pares.
- i) **Apresentar** trabalhos ou ideias de colegas sem lhes conferir o respectivo crédito.

### 13. PENALIDADES:

A inobservância das disposições deste Código de Ética e demais normas vigentes torna os Conselheiros, Dirigentes, Funcionários e Prestadores passíveis de advertência ou aplicação de penalidades mediante processo ético competente.

A advertência funcional é a admoestação feita ao infrator, por escrito, sem caráter punitivo, pela Diretoria, independente de instauração de Processo Administrativo e será consignada nos registros funcionais.

Penalidades são sanções de caráter punitivo, aplicadas ao Conselheiro, Dirigente ou Funcionário, de acordo com a natureza, circunstância e gravidade da infração cometida, independente de gradação.

A aplicação das penalidades é precedida de apuração, através de Processo ético disciplinar.



As penalidades são aplicadas por escrito, com indicação clara e expressa da falta que a motivou e do seu fundamento regulamentar, sendo consignada nos registros funcionais e/ou livros de matrículas e/ou atas.

A pena de demissão, em caso de funcionário, é aplicada na ocorrência de falta grave, que defina justa causa ou não, instaurando-se Processo Administrativo ou, quando for o caso, inquérito judicial trabalhista.

A aplicação das penalidades previstas neste Código de Ética não exime o Conselheiro, Dirigentes e Funcionário da responsabilidade de ressarcir eventuais prejuízos causados a cooperativa, quando comprovar-se o prejuízo causado por tal descumprimento dos preceitos deste Código de Conduta Ética.

São consideradas penalidades:

- a) Advertência escrita;
- b) Censura ética, por meio de advertência escrita realizada diretamente ao infrator;
- c) Suspensão até 5 (cinco) dias, para Funcionário;
- d) Retratação;
- e) Descomissionamento ou impedimento para futuro comissionamento, de pessoas que

  16





exercem cargos em comissão;

- e) Rescisão de contrato de prestação de serviço;
- f) Demissão em se tratando de funcionário;
- h) Eliminação;

#### **14. COMPETÊNCIA:**

As penalidades quando imputadas serão aplicadas por determinação do Diretor Presidente da COOPERLEGIS, admitida a observância do contraditório e da ampla defesa, nos termos do art. 5º, LV da Constituição Federal

#### **15. DIRETRIZES GERAIS:**

##### **Objetivo**

Todos os funcionários e estagiários quando de sua contratação deverão receber uma cópia do Código de Ética da Cooperativa, formalizando esse recebimento da assinatura de Termo de Responsabilidade próprio.



Todo o membro de órgão estatutário, quando da formalização de sua eleição (posse) deverão receber uma cópia do Código Ética da Cooperativa, formalizando esse recebimento da assinatura de Termo de Responsabilidade próprio.

#### **16. PREENCHIMENTO E MANUTENÇÃO:**

O termo de responsabilidade específico deverá ser lido e assinado por todos os funcionários e estagiários antes de ser arquivado em sua pasta funcional.

As pastas funcionais devem ser revisadas periodicamente para garantir que todos os colaboradores possuam termos de responsabilidade devidamente assinados.

Os termos não deverão conter quaisquer elementos que prejudiquem sua interpretação ou utilização como prova perante autoridade judicial.

  17



## 17. DISPOSIÇÕES FINAIS:

Este Código de Conduta e Ética foi aprovada na reunião ordinária do Conselho de Administração em XX/XX/2020 e segue assinada por todos os presentes.

João Pessoa, XX de XXXXXXXXX de 2020.

### CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:

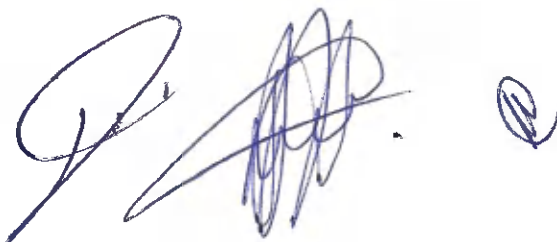
  
Nelson Araújo da Nóbrega  
Diretor Presidente

  
Euclides Luna Gomes da Costa  
Diretor Administrativo

  
Evandro José da Silva  
Conselheiro

  
Everaldo Fernandes de Oliveira  
Conselheiro

  
Rodrigo Otávio de Carvalho Costa  
Diretor Financeiro





## ANEXO 1

### TERMO DE RESPONSABILIDADE (Modelo para empregado)

TERMO DE COMPROMISSO DE RESPONSABILIDADE, CONFIABILIDADE, SIGILO E ÉTICA  
PROFISSIONAL

NOME:

CTPS N.º:

CARGO:

Comprometo-me, nos termos da legislação vigente, a guardar absoluto sigilo, em respeito à confidencialidade e ética profissional, das informações técnicas e demais dados que vierem a compor os trabalhos por mim realizados na Cooperativa, bem como de toda e qualquer informação obtida em razão de meu cargo, documentações analisadas, serviços executados ou acompanhados em decorrência de meu contrato de trabalho mantido junto à Cooperativa.

Assim, firmo o presente termo de compromisso responsabilizando-se pela guarda, com absoluto sigilo, de todos os documentos, fatos, dados e informações a que tiver acesso, razão pela qual me comprometo a não usá-los, divulgá-los, relatá-los, total ou parcialmente, guardando-os em segredo após o término de meu contrato de trabalho junto à Cooperativa.

Declaro ter plena consciência e ciência de que a quebra do sigilo ora comprometido trata-se de crime previsto na legislação em vigor, especialmente a Lei Complementar n.º 105/01, sendo certo que a violação do presente termo de compromisso ensejará a minha dispensa da Cooperativa por justa causa.

Declaro ainda ter recebido e lido o Código de Ética da Cooperativa, estando de pleno acordo com suas normas.

[LOCAL – UF], [dia] de [mês] de 20.

Assinatura