

Programa de Integridade do SESCOOP - Diretriz Geral

(Versão 15 - 25/09/19)

FICHA TÉCNICA

Conselho Nacional

Titulares

Márcio Lopes de Freitas
Ronaldo Ernesto Scucato
Luiz Vicente Suzin
Celso Ramos Régis
Ricardo Benedito Khouri
Alberto Alves Silva de Oliveira
Fernando Henrique Kohlmann Schwanke
Thaisis Barboza de Souza
Dênio Aparecido Ramos
Carlos Felipe Alencastro F. de Carvalho
João Edilson de Oliveira

Suplentes

Carlos André Santos de Oliveira
Leonardo Boesche
Remy Gorga Neto
Malaquias Ancelmo de Oliveira
Andréia Lúcia Araújo da Cruz de Carvalho
Alex Pereira Freitas
Ricardo Costa Gonçalves
Luizita Fonseca Leite Pina
Fabiano Maluf Amui
Roberta Carolina C.T. Rios Bosco Soares
Joel Amaral Júnior

Conselho Fiscal

Titulares

André Pacelli Bezerra Viana
José Arilo Carneiro Pereira
Ricardo da Costa Nunes
Evaristo Lunz Gomes
João Francisco Adrien Fernandes
Alessandro Roosevelt Silva Ribeiro

Suplentes

Jeferson Adonias Smaniotto
Ary Célio de Oliveira
Luciana Maria Rocha Moreira
Vinicius Pinheiro da Silva
Juliana Felício dos Santos

Diretoria Executiva

Renato Nobile

Coordenação – Gerência de Controladoria

Giulianna Fardini

Gerência Geral

Karla Tadeu Duarte de Oliveira

MENTORIA

Valdir Moysés Simão

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	7
INTRODUÇÃO	9
I – PERFIL DA ENTIDADE	12
1.1 Estrutura Organizacional e de Governança.....	13
1.2. Colaboradores	14
1.3. Nível de interação com a administração pública	16
II - RISCOS DE INTEGRIDADE.....	18
2.1 Identificação dos Eventos de Risco de Integridade.....	18
2.1.1. Realização de licitações.....	18
2.1.2. Contratação de terceiros.....	18
2.1.3. Obtenção de certidões, licenças, autorizações e permissões.....	19
2.1.4. Interação com agentes públicos em diversas atividades.....	19
2.1.5. Contratação de agentes ou ex-agentes públicos	19
2.1.6. Brindes, presentes, entretenimentos e hospitalidades	19
2.1.7. Concessão de patrocínios e doações	19
2.1.8. Abuso de posição ou poder.....	19
2.1.9. Prática de nepotismo	20
2.1.10. Conflito de interesse	20
2.1.11. Pressão ilegal ou antiética sobre colaborador	20
2.1.12. Uso indevido de recursos do SESCOOP	21
2.1.13. Lavagem de dinheiro	21
2.1.14. Falseamento intencional de informações e documentos.....	21
2.1.15. Violência contra a pessoa.....	21
2.2. Gestão dos Riscos de Integridade	21
III – PADRÕES DE ÉTICA E DE CONDUTA	23
3.1. Valores éticos	23
3.2. Princípios éticos.....	24
3.3. Vedações expressas	25
3.4. Políticas de Integridade.....	26
3.4.1. Política de Interação com Agentes Públicos	26
3.4.2. Política de Tratamento de Conflito de Interesses.....	26

3.4.3.	Política de Patrocínios e Doações	26
3.4.4.	Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades	26
3.4.5.	Política de Contratação de Terceiros	26
3.4.6.	Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Crimes Conexos.....	26
3.4.7.	Política de Tratamento de Denúncias	27
3.4.8.	Política de Consequências.....	27
IV –	TRATAMENTO DE DENÚNCIAS	28
4.1.	Canal de Denúncias	28
4.2.	Instâncias de Tratamento de Denúncias.....	29
4.2.1.	Gerência de Controladoria da Unidade Nacional.....	29
4.2.2.	Comitê de Integridade.....	29
4.2.3.	Conselho de Ética	31
4.2.4.	Conselho Nacional.....	32
4.3.	Processo de Tratamento de Denúncias.....	32
4.3.1.	Recepção e registro da denúncia	32
4.3.2.	Avaliação da admissibilidade	33
4.3.3.	Apuração da denúncia.....	33
4.3.4.	Deliberação sobre a denúncia.....	33
4.3.5.	Resolução da denúncia.....	34
V -	COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO	35
VI –	MONITORAMENTO CONTÍNUO	37
6.1.	Indicadores de Integridade	38
VII –	ADESÃO DAS UNIDADES ESTADUAIS.....	39
ANEXO I –	TERMO DE ADESÃO AO PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO SESCOOP	40
ANEXO II –	TERMO DE ADESÃO AO PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO SESCOOP	41

APRESENTAÇÃO

O Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP é um Serviço Social Autônomo, com personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, integrante do Sistema S, criado em 1998, e também integrante do Sistema Cooperativista Brasileiro, junto com a Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB, a Confederação Nacional das Cooperativas - CNCOOP e as cooperativas brasileiras, com o objetivo de organizar, administrar e executar em todo o território nacional o ensino de formação profissional, desenvolvimento e promoção social do trabalhador em cooperativa e dos cooperados.

Como entidade integrante do Sistema Cooperativista Brasileiro, o SESCOOP tem seus valores institucionais apoiados nos princípios e valores do cooperativismo, tendo como objetivos:

I - organizar, administrar e executar o ensino de formação profissional e a promoção social dos trabalhadores e dos cooperados das cooperativas em todo o território nacional;

II - operacionalizar o monitoramento, a supervisão, a auditoria e o controle em cooperativas, conforme sistema desenvolvido e aprovado em Assembleia Geral da Organização das Cooperativas Brasileiras.

No intuito de envolver todos os colaboradores com seus valores e padrões de conduta ética, o SESCOOP aprovou, em 2017, o seu primeiro Código de Conduta Ética Profissional que estabeleceu em seu art. 8º que a dignidade, a moralidade, a imparcialidade, o decoro, o zelo, a eficácia, a transparência e a consciência dos princípios éticos e morais são prioridades maiores que devem nortear a conduta dos empregados, estagiários, aprendizes e prestadores de serviços no exercício de suas funções.

Apesar de ter estabelecido com clareza os padrões esperados de comportamento para seus colaboradores e às demais partes relacionadas, ainda era necessário, para atender às melhores práticas do mercado, estabelecer um referencial ético e de conduta que se aplicasse não só aos colaboradores, mas também aos integrantes da estrutura de governança. Também faltava definir o processo de apuração de desvios de conduta, incluindo os canais de denúncia. Logo, era necessário ampliar o escopo para atender a esses requisitos e dar ênfase ao seu compromisso com medidas contra a corrupção e contra práticas antiéticas em geral.

Assim, seguindo os melhores referenciais do mercado, especialmente as recomendações da Controladoria Geral da União, e buscando a melhoria dos mecanismos de gestão da ética, o SESCOOP desenvolveu o seu Programa de Integridade, que ora apresenta, com a convicção de que se trata da sistematização de um processo que, em essência, faz parte da sua cultura organizacional.

INTRODUÇÃO

A questão da ética não é assunto novo: acompanha o desenvolvimento da humanidade e se insere no contexto cultural dos diversos povos. A divergência entre o que é certo e o que é errado está na raiz de vários conflitos entre pessoas e instituições.

Apesar das divergências existentes em alguns casos, parece haver um certo consenso do que é certo e errado quando uma parte goza da confiança de outra em função de promessas explícitas ou tácitas, especialmente quando isso envolve a transferência de recursos financeiros de uma parte a outra. É o caso do consumidor que confia na propaganda da empresa vendedora de determinado produto, do cidadão que confia nas promessas de campanha do candidato, da sociedade que confia na boa fé do servidor público na gestão dos recursos públicos, da empresa que confia na honestidade do empregado contratado.

Mas a existência de entendimento do que é certo ou errado não é capaz de evitar o desvio de conduta por algumas pessoas. A história recente está repleta de exemplos de escândalos de fraudes, corrupção, propagandas enganosas, realizadas por pessoas que, a despeito do prejuízo alheio, assumem o errado em função do benefício próprio.

Assim, não bastasse o que as leis definem como crime, há tempos vêm sendo adotados códigos de conduta para pactuar o que é certo e o que é errado nas relações estabelecidas entre as várias partes interessadas em determinado negócio; são comuns os códigos de conduta, códigos de ética, códigos de ética profissional, prevendo, inclusive, as penalidades nos casos de desvio de conduta.

No contexto das organizações, esse tema se insere nas boas práticas de governança corporativa. Em países mais desenvolvidos, desde o final do Século XX vêm sendo publicados códigos e leis mais rigorosos para regular a atividade de entidades com potencial de impactar o equilíbrio econômico e social.

No Brasil, o tema também vem sendo difundido pelas entidades ligadas à promoção de boas práticas de governança, de gestão e de desenvolvimento sustentável, que impulsionaram a publicação de leis como a “Lei de Combate à Lavagem de Dinheiro” (Lei nº 9.613/1998) e da chamada “Lei Anticorrupção” (Lei nº 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto nº 8.420/2015). Esta última, conferiu bastante destaque para o tema, pois passou a responsabilizar, nas esferas administrativa e civil, as pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos que sejam cometidos em seu interesse ou benefício, contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Apesar de instituir pesadas penas às pessoas jurídicas, o decreto regulamentador previu atenuantes no caso da existência de **Programa de Integridade** definido como **“conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com**

Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SAUS (Setor de Autarquias Sul) Quadra 4, Bloco I
CEP: 70070-936 - Brasília - DF - Brasil
somoscooperativismo.coop.br

objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.”

O Programa de Integridade foi inserido no contexto do combate à corrupção como demonstração da boa-fé e do compromisso dos administradores na implementação de medidas preventivas contra práticas antiéticas e promotoras da integridade da organização.

As cooperativas e empresas brasileiras vêm adotando programas para combater a prática de corrupção e outros ilícitos relacionados, como a sonegação de tributos, bem como desvios gerais de conduta, como o assédio, a discriminação, a conivência com trabalho infantil ou escravo, etc.; por entender que ser reconhecida como uma “empresa ética” agrega valor à sua imagem e à sua marca, além de atender a um anseio geral da sociedade.

No caso do SESCOOP soma-se a necessidade de estabelecer canais de relacionamento com seus públicos de interesse em função de exigências legais. Ao pensar em canais de relacionamento, a entidade entendeu que não era suficiente criar canais de comunicação, como Fale Conosco e Ouvidoria, mas sim seria necessário estruturar um processo interno para que eventuais denúncias de desvios de conduta e ilicitudes pudessem ser adequadamente tratadas.

E com isso a ideia da estruturação do Programa de Integridade amadureceu na instituição e se consolidou com os objetivos de:

1. Demonstrar o compromisso inequívoco dos órgãos de governança com a ética e a integridade;
2. Elaborar um Código de Ética e de Conduta único para todas as partes interessadas;
3. Definir as instâncias de recepção, apuração e deliberação sobre questões éticas e de integridade;
4. Definir políticas claras de combate à corrupção e demais práticas antiéticas;
5. Definir processo para tratamento de denúncias de desvios de conduta;
6. Criar canal específico e imparcial para o recebimento de denúncias sobre desvios de conduta.

Considerando ser Serviço Social Autônomo fomentado com recursos de contribuições compulsórias, e integrar o denominado Sistema S, nos termos do art. 70 da Constituição Federal vigente, o SESCOOP está sujeito à fiscalização do controle externo exercido pelo Congresso Nacional com auxílio do Tribunal de Contas da União - TCU e da Controladoria Geral da União - CGU, de modo que foi natural a busca do consolidado referencial técnico da CGU como subsídio para a elaboração do seu Programa de Integridade. Por esse referencial, são indicados cinco pilares para a estruturação exitosa de um Programa de Integridade em qualquer organização:

- a. Comprometimento e apoio da alta direção
- b. Instância responsável

- c. Análise de perfil e riscos
- d. Estruturação das regras e instrumentos
- e. Estratégias de monitoramento contínuo.

O comprometimento e apoio da alta direção, no caso do SESCOOP, se manifesta pela priorização do projeto nas ações institucionais, na alocação dos recursos necessários para a estruturação do processo e dos canais, bem como pela disposição em implementar as mudanças necessárias em normativos e na estrutura organizacional.

Como instância responsável pela gestão do Programa de Integridade, pela recepção de denúncias (via Canal de Denúncias terceirizado), pela análise da admissibilidade das denúncias, ficou definida a Gerência de Controladoria da Unidade Nacional, identificada no programa simplesmente como “Gerência de Controladoria”. Porém, as instâncias de apuração de denúncias e deliberação sobre consequências são outras: Comitê de Integridade e Conselho de Ética.

A análise de perfil é feita considerando o mercado de atuação, o modelo de negócio, a cultura organizacional e o modelo de gestão, dentre outros fatores. E os riscos são os “Riscos de Integridade” inerentes aos processos organizacionais em função do seu perfil.

A estruturação das regras e instrumentos envolve a revisão do Código de Ética e de Conduta, a elaboração das políticas, a estruturação do processo e dos canais apropriados para recepção e análise das denúncias, bem como a definição da estratégia de comunicação e treinamento das pessoas.

As políticas integrantes do Programa de Integridade do SESCOOP serão tratadas como “Políticas de Integridade”.

O Programa de Integridade do SESCOOP considera duas dimensões:

1. A entidade como agente ativo de atos de corrupção, suborno e outros ilícitos e práticas antiéticas, exposta diretamente aos Riscos de Integridade em função do desvio de conduta das pessoas que agem em seu nome;
2. A entidade como sujeito passivo de atos de corrupção, suborno, e outros ilícitos e práticas antiéticas, quando realiza atividades relacionadas à contratação de pessoas, compras e licitações, transferências voluntárias, dentre outras, e enquanto submetida à prestação de contas aos órgãos de controle interno e externo, e, portanto, exposta ao desvio de conduta de agentes públicos e/ou privados.

Assim, ao buscar identificar os Riscos de Integridade são consideradas as pessoas de dentro da organização e as pessoas de fora da organização, que com ela se relacionam.

As estratégias de monitoramento contínuo visam garantir o controle dos riscos, a melhoria contínua dos processos e a continuidade do cumprimento das políticas definidas no programa.

I – PERFIL DA ENTIDADE

O Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP) é um serviço social autônomo instituído formalmente nos termos da Medida Provisória nº 1.715, de 3 de setembro de 1998 (e suas reedições) e regulamentado pelo Decreto nº 3.017, de 7 de abril de 1999, com personalidade jurídica de direito privado, que nasce em um cenário político e econômico específico, dada a premente necessidade de profissionalização da gestão das cooperativas brasileiras.

O SESCOOP integra o Sistema Cooperativista Brasileiro e está presente em todo o território nacional, com uma atuação descentralizada por meio de unidades presentes em todos os Estados da Federação e no Distrito Federal.

A Unidade Nacional, situada em Brasília, concentra o Conselho Nacional da entidade, responsável, dentre outras atribuições, por fixar a política de atuação, exercer a normatização das atividades, estabelecer as diretrizes gerais e o plano estratégico a serem adotados pelas demais unidades.

O Conselho Nacional do SESCOOP é presidido, na forma da lei, pelo Presidente da Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB, e é composto por representantes indicados pelo Poder Executivo Federal, pela OCB e por entidade representativa dos trabalhadores em cooperativas.

As Unidades Estaduais e a do Distrito Federal, observadas as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional, possuem autonomia administrativa e financeira, incluindo a responsabilidade pela contratação e gestão de seu quadro de pessoal.

A receita do SESCOOP é proveniente, basicamente, da contribuição compulsória paga pelas cooperativas sobre a folha de salários de seus empregados. A maior parte desse montante é distribuída automaticamente para as Unidades Estaduais, conforme normativos internos. E a execução orçamentária e a aplicação dos recursos da entidade se submete à fiscalização do Tribunal de Contas da União, e ao monitoramento da Controladoria Geral da União, nos termos da lei.

A Unidade Nacional do SESCOOP possui Auditoria Interna, responsável por contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais, propondo melhorias nos processos de governança, riscos e controles, por meio de trabalhos de avaliação, orientação e difusão de conhecimento. Os trabalhos da Auditoria Interna também se destinam a averiguar a conformidade da atuação das Unidades Estaduais em relação às diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional. Em algumas Unidades Estaduais, esse trabalho é feito pela Auditoria Interna própria.

A missão do SESCOOP está assim definida: “Promover a cultura cooperativista e o aperfeiçoamento da gestão para o desenvolvimento das cooperativas brasileiras”, cujo cumprimento se dá com uma atuação finalística voltada para o:

- a) Monitoramento – conjunto de atividades integradas de diagnóstico e acompanhamento da identidade, da governança, da gestão e do desempenho para subsidiar o planejamento das ações que visem ao desenvolvimento sustentável das cooperativas.
- b) Formação Profissional – conjunto de atividades que visam a desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias à qualificação profissional e ao desenvolvimento humano, contribuindo para o desenvolvimento sustentável das cooperativas.
- c) Promoção Social – conjunto integrado de ações com enfoque educativo para promover a cultura da cooperação, o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas, contribuindo para o desenvolvimento sustentável das cooperativas e, conseqüentemente, de suas comunidades.

Com o propósito de oferecer uma linha para a atuação das Unidades Estaduais do SESCOOP, considerando o contexto atual e a visão de futuro do cooperativismo brasileiro, de modo a potencializar os resultados em benefício dos cooperados e seus familiares e empregados, foi instituída a Diretriz de Atuação Finalística do SESCOOP. Trata-se de posicionamento estratégico finalístico, que contempla o modelo de atuação, a cadeia de valor e seus processos, os indicadores para medição dos resultados e os fundamentos legais e referenciais normativos que sustentam a diretriz.

A atuação finalística é direcionada pela estratégia global do SESCOOP, que estabelece temas e ações prioritárias para a promoção da cultura cooperativista e do aperfeiçoamento da gestão de cooperativas. Esses temas e ações constituem quatro eixos de atuação: identidade, governança, desempenho e gestão.

A cadeia de valor do SESCOOP está inserida em uma cadeia de valor sistêmica, a do Sistema OCB, do qual fazem parte a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) e a Confederação Nacional das Cooperativas (CNCOO), que, em conjunto, visam ao desenvolvimento das cooperativas brasileiras.

1.1 Estrutura Organizacional e de Governança

A Unidade Nacional do SESCOOP tem uma estrutura organizacional composta por órgãos:

- a. Deliberativo (Conselho Nacional)
- b. De fiscalização (Conselho Fiscal)
- c. Executivo (Diretoria Executiva)
- d. De assessoria (Assessoria Jurídica, Assessoria Especial e Auditoria Interna)
- e. Gerenciais (Gerência Geral e gerências de áreas).

Na estrutura administrativa, conta ainda com uma secretaria de apoio à governança.

A estrutura de governança do SESCOOP é composta pelos seguintes órgãos:

Conselho Nacional: órgão máximo de direção, deliberação e normatização do SESCOOP, com atuação em todo o território nacional, e com poder originário e soberano.

Conselho Fiscal: dentre outras atribuições, acompanha e fiscaliza a execução financeira, orçamentária e os atos de gestão.

Diretoria Executiva: é o órgão de natureza executiva da administração, consoante diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional, responsável pela gestão administrativa, financeira e técnica da Unidade Nacional do SESCOOP.

As assessorias são órgãos que têm como finalidade assistir aos Conselhos, à Diretoria Executiva e à Gerência Geral em suas atribuições.

Auditoria Interna: assiste ao Conselho Nacional em suas decisões e apoia a Diretoria Executiva, bem como as demais áreas do SESCOOP quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, eficiência e eficácia dos atos de gestão praticados.

Assessoria Jurídica: essencialmente destinada a representar e defender, judicial e administrativamente, a Instituição.

Assessoria Especial: tem essencialmente como competência auxiliar no processo de intervenção em Unidades Estaduais.

As gerências são as áreas responsáveis pela execução dos projetos e/ou atividades definidos em planos de trabalho anuais, visando atender aos objetivos definidos no planejamento estratégico e ao cumprimento da missão institucional.

Vale observar que algumas dessas gerências do SESCOOP possuem atividades compartilhadas com a OCB. Esse compartilhamento de atividades visa evitar a duplicidade de investimentos em atividades comuns, conforme condições pactuadas no Contrato de Gestão, bem como promover a sintonia das ações dessas entidades, em prol do desenvolvimento das cooperativas.

Destaca-se, no entanto, que mesmo possuindo alguns objetivos comuns e realizando ações conjugadas, os orçamentos, as despesas, as receitas, as execuções de atividades, e as administrações financeiras, tanto do SESCOOP quanto da OCB, mantêm total independência e autonomia entre si.

Nas Unidades Estaduais, na composição da estrutura de governança figuram o Conselho Administrativo, Conselho Fiscal e a Diretoria Executiva. A estrutura organizacional é variável, de acordo com o porte, as necessidades e a cultura de cada uma.

1.2. Colaboradores

O quadro de pessoal do SESCOOP é composto, quase que totalmente, por empregados efetivos, sendo poucos terceirizados ou estagiários. A maior parte da força de trabalho se concentra

Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SAUS (Setor de Autarquias Sul) Quadra 4, Bloco I
CEP: 70070-936 - Brasília - DF - Brasil
somoscooperativismo.coop.br

no cargo de analista, ocupado por profissionais de ensino superior, especialistas nas mais diversas disciplinas envolvidas com a atuação do SESCOOP.

O perfil etário dos colaboradores é bastante diversificado e, quanto ao gênero, há um equilíbrio entre o número de homens e mulheres, sendo que a grande maioria tem curso superior.

Observa-se que os processos seletivos de contratação de empregados seguem regulamentação própria, aprovada pelo Conselho Nacional, alinhada com os demais Serviços Sociais Autônomos. Nesse quesito, cabe mencionar que o Supremo Tribunal Federal ratificou o entendimento do Tribunal de Contas da União pela não exigência de realização de concurso público pelas entidades do sistema “S”, nos moldes previstos pelo art. 37, II da Constituição Federal, devendo manter um padrão de objetividade e eficiência na contratação e nos gastos com seu pessoal.

O SESCOOP não é eximido de observar os princípios aplicados à Administração Pública, e nem mesmo de prever nos seus procedimentos de seleção, critérios objetivos de avaliação. Com isso, a contratação de empregados, que não sejam ocupantes de cargos de confiança, atenta exclusivamente para o regulamento interno de seleção de pessoal. Embora as entidades do Sistema S possam adotar formas de seleção de pessoal com menor rigor do que as exigidas para o concurso público, é obrigatória a previsão de etapa recursal nos processos seletivos promovidos por essas entidades, em observância ao princípio da transparência e aos princípios constitucionais da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da isonomia, da eficiência e da publicidade.

O Regimento Interno do SESCOOP prevê que para o desenvolvimento de suas atividades, deve promover e apoiar a formação e o aperfeiçoamento de pessoal especializado nas atividades integrantes do seu objetivo, bem como realizar o treinamento sistemático de seu pessoal técnico, administrativo e de apoio, atuando de forma integrada com a Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB para viabilizar ações que possibilitem o fortalecimento do cooperativismo.

Desenvolver continuamente as competências de seus empregados e colaboradores é um direcionador estratégico do SESCOOP. Com isso, ações e programas de capacitação e desenvolvimento, de curta, média e longa duração, são continuamente ofertados a empregados e colaboradores, sendo incluída a concessão de bolsas de estudos de graduação, pós-graduação e idiomas, por meio do Programa de Incentivo à Educação Continuada aos empregados e colaboradores da Unidade Nacional do SESCOOP.

Há, ainda, um Plano de Desenvolvimento de Competências Individuais (PDCI) para os empregados colaboradores da Unidade Nacional e há o Programa de Desenvolvimento de Competências do Sistema OCB, que abrange a capacitação dos diversos públicos de interesse, entre os quais: os empregados das Unidades Estaduais e membros de Conselhos.

1.3. Nível de interação com a administração pública

De forma a destacar a interação do SESCOOP com a administração pública, observam-se, em seu Regimento Interno, com redação dada pela Resolução nº 1835/2019 - Conselho Nacional do SESCOOP, em compasso com o que dispõe a legislação de criação da entidade, dispositivos que abordam os seus objetivos e forma de atuação, sendo evidenciadas a sua integração e colaboração com órgãos e entidades públicas e privadas, no âmbito nacional e internacional.

São alguns dos objetivos organizacionais do SESCOOP:

- a) organizar, administrar e executar o ensino de formação profissional, a promoção social dos empregados de cooperativas, cooperados, dirigentes de cooperativas e de seus familiares, e o monitoramento das cooperativas em todo o território nacional;
- b) colaborar com o poder público em assuntos relacionados à formação profissional e à gestão cooperativista e outras atividades correlatas.

O Regimento Interno define ainda que para o desenvolvimento de suas atividades o SESCOOP, dentre outras atividades:

- ✓ Manter-se-á integrado a outros órgãos e entidades, públicas e/ou privadas que se dediquem à formação profissional cooperativista, à promoção social, ao fomento da cultura cooperativista e ao aperfeiçoamento da governança e gestão das cooperativas, os quais serão considerados seus colaboradores, após a formalização de instrumentos jurídicos específicos;
- ✓ Promoverá a interação com órgãos e entidades nacionais e internacionais em assuntos relacionados aos seus objetivos.

Para a execução de seus objetivos, o SESCOOP pode contar com centros próprios ou atuar sob a forma de cooperação com órgãos ou entidades públicas ou privadas, e adotar ações normativas, coordenadoras e executivas, que são implementadas tanto por meio de iniciativa própria, mediante o desenvolvimento de trabalhos constantes da sua programação normal, custeados com recursos previstos no seu orçamento, quanto na condição de contratado/partícipe, por órgão ou entidade da administração pública ou do setor privado, por instituições internacionais, ou com esses conveniados, para condução direta de projetos específicos, mediante financiamento total ou parcial do órgão, entidade ou instituição contratante.

O Conselho Nacional, órgão máximo de direção, deliberação e normatização do SESCOOP, com atuação em todo o território nacional e com poder originário e soberano, é composto por conselheiros e seus respectivos suplentes, dentre os quais, representantes de órgãos públicos do Poder Executivo Federal. Da mesma forma, o Conselho Fiscal do SESCOOP possui, em sua composição, entre seus

membros efetivos e suplentes, representantes de órgãos públicos vinculados ao Poder Executivo Federal.

Nas Unidades Estaduais, compete ao Conselho Administrativo, órgão máximo de deliberação, difundir e implementar as políticas, diretrizes, programas, projetos e normativos, com estrita observância das deliberações e decisões do Conselho Nacional, contribuindo para que as atribuições e os objetivos do SESCOOP sejam executados.

Como entidade do Sistema S, o SESCOOP é obrigado a elaborar anualmente seu orçamento e respectiva reformulação, cuja aprovação compete ao Ministro de Estado ao qual esteja delegada a competência pelo Presidente da República, e que englobe as previsões de receitas e as aplicações dos seus recursos, e de remeter ao Tribunal de Contas da União – TCU, até 31 de maio do ano seguinte, as contas da gestão anual, mediante a apresentação de Relatório de Gestão.

Além de prestar contas aos órgãos de controle externo, o SESCOOP se sujeita ao controle social, por meio da transparência das suas atividades, gestão e resultados. Para tanto, mantém o Portal da Transparência no seu sítio eletrônico, onde publica normativos, demonstrativos contábeis e financeiros, orçamentos previstos e realizados, processos licitatórios, contratos, relatórios de gestão, dentre outros.

Por ser entidade de sistema regulamentado, o SESCOOP interage bastante com órgãos públicos em diversas outras situações, além das que são normais a toda empresa:

- i. Negociação de prazos
- ii. Interposição de recursos
- iii. Apresentação de defesas
- iv. Atendimento de solicitações
- v. Participação em grupos de discussão
- vi. Participação em reuniões externas
- vii. Consultas formais sobre matéria técnica
- viii. Solicitações de certidões
- ix. Atendimento de auditorias
- x. Participação em eventos.

Além das interações que lhe são próprias, como entidade do Sistema S, e em razão de integrar o Sistema OCB, o SESCOOP é impactado indiretamente quando das atividades de representação da Organização das Cooperativas Brasileiras com a administração pública, pois, sendo os dirigentes - presidente e superintendente, comuns para as duas entidades, é difícil separar, na prática, que a interação se dá em nome da OCB e não do SESCOOP. Em especial quando os dirigentes se reúnem com membros dos Três Poderes, pois agem em defesa de interesses de todo o Sistema Cooperativista Brasileiro e isso inclui o SESCOOP, mesmo que indiretamente.

II - RISCOS DE INTEGRIDADE

Os Riscos de Integridade são eventos relacionados a corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta que podem comprometer os valores e realização dos objetivos. Portanto, estão essencialmente ligados ao comportamento humano. Entretanto, é importante ressaltar que não são as pessoas específicas que ocupam os cargos, mas que os processos possuem riscos inerentes relacionados ao fator “pessoas”, e que, portanto, é necessária a adoção de controles para minimizar a probabilidade de que um eventual desvio de conduta ocorra.

Assim, analisando o perfil do SESCOOP descrito anteriormente, identifica-se Riscos de Integridade em função das seguintes atividades e situações:

- Realização de licitações
- Contratação de terceiros
- Obtenção de certidões, licenças, autorizações e permissões
- Interação com agentes públicos em diversas atividades
- Contratação de agentes ou ex-agentes públicos
- Brindes, presentes, entretenimentos e hospitalidades
- Concessão de patrocínios e doações
- Abuso de posição ou poder
- Prática de nepotismo
- Conflito de interesse
- Pressão ilegal ou antiética sobre colaborador
- Uso indevido de recursos do SESCOOP
- Lavagem de dinheiro
- Falseamento intencional de informações
- Violência contra a pessoa

2.1 Identificação dos Eventos de Risco de Integridade

2.1.1. Realização de licitações

Há risco de integridade na realização de licitações em função da possibilidade de favorecimento de determinado fornecedor, da prática de conluio para manipulação do resultado, cobrança de propina ou oferecimento de suborno em troca de favorecimento, etc.

2.1.2. Contratação de terceiros

Para o cumprimento de sua missão, é comum na rotina do SESCOOP a contratação de terceiros para a realização de projetos e atividades. Portanto, existe o risco inerente de que esses terceiros cometam atos antiéticos enquanto agem em seu nome.

2.1.3. Obtenção de certidões, licenças, autorizações e permissões

Na atividade de obtenção de certidões, licenças, autorizações e permissões há risco de integridade em função da possibilidade de um colaborador do SESCOOP oferecer propina para que alguma irregularidade seja ignorada ou um prazo encurtado, por exemplo; ou de um agente público cobrar propina para facilitar ou acelerar a liberação de certidão, licença, autorização ou permissão.

2.1.4. Interação com agentes públicos em diversas atividades

Sendo uma entidade que utiliza recursos de natureza parafiscal, faz parte da rotina do SESCOOP a interação com agentes públicos. Destaca-se, entretanto, a sujeição à fiscalização por agentes públicos, quando há risco de integridade em função da possibilidade da oferta/pedido de suborno ou prática de ameaça/chantagem, para ocultar irregularidades do relatório de auditoria, atestar a existência de práticas que não existem ou evitar sanções.

2.1.5. Contratação de agentes ou ex-agentes públicos

Apesar de não ser uma situação comum, existe a possibilidade de o SESCOOP contratar agentes públicos para prestar consultoria técnica ou ministrar palestras em seus eventos de capacitação. Nessa interação existe um risco inerente de se contratar o agente público não por seu notório conhecimento na temática desejada, mas pela possibilidade de conceder vantagem indevida, como facilidade de acesso a autoridades ou a obtenção de informação privilegiada.

2.1.6. Brindes, presentes, entretenimentos e hospitalidades

Na atividade de oferecimento de hospitalidade, brindes e presentes a agentes públicos existe o risco de que a cordialidade típica do sistema cooperativista seja confundida com oferecimento de vantagem indevida ou, por outro lado, pode haver abuso da boa vontade das pessoas do SESCOOP por parte de agentes públicos. Esse risco se torna maior em função da atuação muito conjunta das lideranças do SESCOOP e OCB, que são praticamente as mesmas pessoas; pois a atividade de representação da OCB faz com essa interação seja natural em função do desejo de estabelecer bom relacionamento com os agentes públicos.

2.1.7. Concessão de patrocínios e doações

Em sua atuação, o SESCOOP é rotineiramente solicitado a conceder patrocínios e doações. E a distribuição de patrocínios e doações pode servir como meio para camuflar o pagamento de vantagem indevida a agente público.

2.1.8. Abuso de posição ou poder

Em qualquer organização existem relações hierárquicas em que algumas pessoas ficam sujeitas à autoridade de outras e no SESCOOP não é diferente. E onde existe a relação de poder, existe a possibilidade de abuso de poder. A linha que separa a autoridade do abuso de poder pode ser bastante

tênue, portanto existe o risco de integridade. É prática antiética quando uma pessoa abusa de sua posição ou poder para favorecer a si próprio ou terceiros em detrimento dos interesses da organização ou mediante desrespeito ao direito de colaborador.

2.1.9. Prática de nepotismo

O nepotismo acontece quando dirigente beneficia parente até o terceiro grau para cargos de confiança, em detrimento de outros candidatos igualmente qualificados.

2.1.10. Conflito de interesse

A Lei de Conflito de Interesses aplicável à Administração Pública, apesar de não se aplicar diretamente às entidades do Sistema S, serve como referência para tipificar as situações que caracterizam o conflito de interesse, quais sejam:

- ✓ uso de informação privilegiada;
- ✓ relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão;
- ✓ atividade privada incompatível com o cargo;
- ✓ atuar como intermediário junto à administração;
- ✓ praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o servidor ou parente);
- ✓ receber presente de quem tenha interesse em decisão;
- ✓ prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão.

No caso do SESCOOP, identifica-se a probabilidade da ocorrência do uso de informação privilegiada e da prática de ato em benefício de pessoa jurídica em que participe o empregado ou pessoa a ele ligada.

2.1.11. Pressão ilegal ou antiética sobre colaborador

Como em toda organização, no SESCOOP, em função da existência de autoridade de uns sobre outros e de interesses diversos de várias partes interessadas envolvidas, há o risco de ocorrência de pressões explícitas ou implícitas de natureza hierárquica (interna), de colegas de trabalho (organizacional), política ou social (externa), que podem influenciar indevidamente atuação de colaborador ou de agente público. Dependendo da dimensão que essas pressões assumem, elas se tornam antiéticas e até ilegais.

Algumas das formas de pressão interna ilegal ou antiética para influenciar colaboradores são:

- influência sobre subordinados para violar sua conduta ética;
- ações de retaliação contra possíveis denunciadores de boa fé.

Algumas das formas de pressão externa ilegal ou antiética para influenciar colaborador são:

- (i) lobby realizado fora dos limites legais ou de forma antiética;
- (ii) pressões relacionadas a tráfico de influência.

2.1.12. Uso indevido de recursos do SESCOOP

Algumas das formas de utilização de recursos do SESCOOP em favor de interesses privados são: a apropriação indevida; uso de bens como, por exemplo, carros, equipamentos do escritório, etc. para fins privados; ou o uso do próprio tempo do trabalho remunerado para atividades particulares.

2.1.13. Lavagem de dinheiro

Lavagem de dinheiro é a prática de ocultar a origem, a natureza, a movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes de crimes, de forma direta ou indireta. Como uma entidade que se relaciona com muitas empresas, há o risco para o SESCOOP de se envolver em esquemas criminosos ao fazer pagamentos em dinheiro, por exemplo.

2.1.14. Falseamento intencional de informações e documentos

O falseamento intencional de informações e documentos oficiais, capazes de induzir os usuários a decisões equivocadas, é delito tipificado em diversos dispositivos legais. Essa prática se torna ainda mais grave quando se tratam de informações financeiras, apresentadas em demonstrativos contábeis e demais relatórios financeiros. Quando a entidade trabalha com recursos de natureza parafiscal, a fraude contábil configura-se como crime contra a Administração Pública, estando tipificada, inclusive, na Lei Anticorrupção.

2.1.15. Violência contra a pessoa

A violência contra a pessoa humana pode ocorrer por agressão física, assédio sexual, assédio moral, discriminação de gênero, discriminação de raça, discriminação por orientação sexual ou classe social. Considerando a grande quantidade de pessoas envolvidas com as atividades do SESCOOP, existe o risco de que alguém perca a razão e cometa algum ato de violência contra outra pessoa. E isso é possível de acontecer não só internamente, por parte de gestores para com seus subordinados, entre colegas de trabalho ou mesmo dirigentes, mas também por parte de terceiros que se relacionam com ou em nome do SESCOOP.

2.2. Gestão dos Riscos de Integridade

A Política de Gestão de Riscos Corporativos do SESCOOP estabelece como uma das categorias de riscos a serem gerenciados os “Riscos de Integridade”. Portanto, o processo a ser utilizado para a gestão dos Riscos de Integridade está definido nesse normativo. Da mesma forma, a metodologia a ser utilizada está definida no Manual Técnico de Gestão de Riscos Corporativos do SESCOOP¹

Entretanto, recomenda-se a apuração da Matriz de Riscos de Integridade em separado da Matriz de Riscos Corporativos do SESCOOP, para permitir o tratamento diferenciado e a comunicação

¹ Estes referenciais podem ser utilizados pelas Unidades Estaduais, mesmo não tendo feito a adesão formal à Política de Gestão de Riscos Corporativos.

por meio de relatórios específicos de acompanhamento da implantação dos planos de mitigação desses riscos.

Deve-se ter em mente que a gestão de riscos é um processo dinâmico, que deve sofrer monitoramento contínuo e passar por análise periódica para verificar a necessidade de revisão e implementação de melhorias. Assim, os Riscos de Integridade serão reavaliados anualmente ou sempre que fatos novos alterarem a classificação de probabilidade e/ou impacto de algum evento de risco.

A Gerência de Controladoria elaborará, bimestralmente, relatório sobre os Riscos de Integridade, apresentando a Matriz de Riscos de Integridade, destacando eventuais mudanças e fatos relevantes. Esse relatório será submetido tanto ao Comitê de Riscos, quanto ao Comitê de Integridade da Unidade Nacional, para acompanhamento ou recomendação de medidas de mitigação adicionais².

De forma complementar à Política de Gestão de Riscos Corporativos, define-se que o apetite aos Riscos de Integridade é baixo, e que todos os riscos de nível Médio, Alto ou Muito Alto deverão ser tratados com medidas de eliminação ou mitigação.

A implantação da gestão dos Riscos de Integridade seguirá frente de trabalho separada do plano normal de implantação da Gestão de Riscos Corporativos, que segue rito próprio em função da priorização de processos críticos do ponto de vista operacional e estratégico.

Assim, para estabelecer o cronograma de implantação da gestão dos Riscos de Integridade deverão ser priorizados os seguintes processos:

1. Transferências voluntárias
2. Licitações
3. Operações financeiras
4. Interações com agentes públicos

Deverá ser levado em consideração, para efeito de identificação de atividades críticas, as denúncias que eventualmente sejam registradas no Canal de Denúncias.

² As Unidades Estaduais aderentes ao Programa de Integridade deverão, na medida de sua capacidade operacional, definir área ou pessoa para fazer a gestão dos riscos de integridades, tenham ou não aderido formalmente à Política de Gestão de Riscos Corporativos do SESCOOP. Para tanto, poderá ser utilizada a planilha de apoio à implantação da gestão de riscos, disponibilizada pela Unidade Nacional. A Gerência de Controladoria da Unidade Nacional poderá oferecer, sob demanda, apoio metodológico às Unidades Estaduais aderentes ao Programa.

III – PADRÕES DE ÉTICA E DE CONDUTA

Como entidade integrante do Sistema Cooperativista Brasileiro, os princípios e valores éticos do SESCOOP são apoiados nos princípios e valores do cooperativismo, que, por mais que, literalmente, façam mais sentido no âmbito das cooperativas, estão entranhados na cultura de todos que trabalham para o movimento cooperativista. Portanto, para compreender os padrões de ética e conduta do SESCOOP, é necessário entender o pano de fundo da cultura cooperativista.

São princípios do cooperativismo em âmbito mundial:

- a) Adesão voluntária e livre
- b) Gestão democrática
- c) Participação econômica dos membros
- d) Autonomia e independência
- e) Educação, formação e informação
- f) Intercooperação
- g) Interesse pela comunidade.

Além dos princípios que norteiam a atividade cooperativa, merecem destaque os valores que inspiraram o nascimento e o desenvolvimento desse movimento em todo o mundo e que são revisados e definidos pela Aliança Cooperativa Internacional (ACI):

- a. Ajuda mútua
- b. Democracia
- c. Igualdade
- d. Equidade
- e. Solidariedade
- f. Responsabilidade.

3.1. Valores éticos

De forma convergente com os valores do cooperativismo, o SESCOOP definiu seus valores éticos fundamentais, conforme a seguir:

- Solidariedade: responsabilidade que todos têm com todos, para fazer a força do conjunto e assegurar o bem-estar de cada um individualmente;
- Liberdade: direito de escolha, de mover-se e de manifestar-se de acordo com sua vontade e consciência, em respeito aos limites estabelecidos coletivamente;
- Democracia: direito de participação, com respeito às decisões majoritárias; acesso universal, sem discriminação de qualquer espécie;
- Equidade: igualdade de direitos, julgamento justo e imparcial;

- Responsabilidade: assunção e cumprimento de deveres, em que cada um responde pelos seus atos com retidão moral e respeito às regras de convívio coletivo;
- Honestidade: verdade por excelência, retidão, probidade, honradez;
- Transparência: clareza, aquilo que efetivamente é, sem ambiguidade, sem segredo;
- Responsabilidade socioambiental: compromisso com o bem-estar das pessoas e com a proteção ao meio ambiente.

Seguindo orientação do Sistema Cooperativista Brasileiro, o SESCOOP definiu como valores organizacionais estratégicos a(o):

- a. Fidelidade aos princípios e à doutrina cooperativistas
- b. Desenvolvimento e valorização das pessoas
- c. Respeito à diversidade
- d. Compromisso com a inovação e resultados
- e. Transparência e austeridade.

3.2. Princípios éticos

E para orientar a definição de padrões de conduta que reflitam seus valores, o SESCOOP definiu como princípios éticos fundamentais:

- a) Garantia da dignidade, do respeito, da moralidade, da imparcialidade, do decoro, do zelo, da eficácia, da transparência e da consciência dos princípios éticos e morais;
- b) Consideração do bem comum como fim, notadamente para a coletividade atendida pela entidade;
- c) Promoção e respeito à diversidade, assim como o combate a qualquer forma de discriminação, seja de origem, raça, sexo, cor, idade, condição social e/ou quaisquer outras formas de preconceito;
- d) Proibição de qualquer tipo de assédio, violência, perseguição ou qualquer outra atividade que viole a dignidade e o respeito, dentro e fora do local de trabalho;
- e) Intolerância à prática de corrupção ou qualquer tipo de ato ilícito;
- f) Intolerância a qualquer punição ou retaliação a quem reporte de boa-fé aos canais competentes a ocorrência de corrupção, assédio, discriminação ou qualquer outra infração legal ou ao Código de Ética e de Conduta;
- g) Obtenção e tratamento de dados pessoais com responsabilidade, ética e de acordo com as leis de privacidade aplicáveis;

- h) Garantia da transparência pela divulgação de informações para a sociedade, de forma completa e objetiva, e não somente aquelas exigidas por lei ou regulamento;
- i) Proteção e preservação dos ativos da empresa, assim como a promoção do seu uso eficiente para o atingimento dos objetivos do negócio, em respeito às entidades cooperativas que o mantêm e à sociedade como um todo;
- j) Colaboração nas relações profissionais como oportunidade de propiciar um ambiente de trabalho saudável, íntegro, seguro e convergente com o crescimento e o engrandecimento da filosofia cooperativista.

Todos esses princípios e valores éticos compõem a cultura organizacional e a identidade do SESCOOP e, por conseguinte, se refletem nos padrões de comportamentos esperados para seus conselheiros, dirigentes, colaboradores, parceiros e demais pessoas que com ele se relacionem.

3.3. Vedações expressas

Além de definir os comportamentos esperados de forma detalhada no Código de Ética e de Conduta, o SESCOOP definiu, como parte integrante do seu padrão de conduta, os comportamentos que considera inadmissíveis e que proíbe expressamente.

Dentre as vedações estão:

- ✓ Usar o cargo/função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;
- ✓ Oferecer tratamento preferencial a quem quer que seja, assim como agir ou permitir que interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público e com os colegas de trabalho;
- ✓ Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento das suas atribuições ou para influenciar outro empregado ou colaborador para o mesmo fim;
- ✓ Exercer atividade profissional antiética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso;
- ✓ Manter sob sua chefia imediata em cargo ou função de confiança ou regimental, cônjuge, companheiro (a) ou qualquer parente até o terceiro grau em linha reta ou colateral;
- ✓ Ser conivente com erro ou infração ao Código de Ética e de Conduta.

3.4. Políticas de Integridade

Para garantir que o comportamento das pessoas reflita o padrão ético estabelecido, bem como para mitigar os riscos de integridade, o SESCOOP detalhou as normas de conduta no Código de Ética e de Conduta, e nas demais Políticas de Integridade, quais sejam:

3.4.1. Política de Interação com Agentes Públicos

A Política de Interação com Agentes Públicos tem por objetivo estabelecer as regras, diretrizes e métodos a serem observados no relacionamento institucional de representantes do SESCOOP com Agentes Públicos, de modo a garantir a atuação ética e transparente por intermédio da prevenção, identificação e combate a atos de corrupção, suborno e fraudes, preservando a imagem do SESCOOP.

3.4.2. Política de Tratamento de Conflito de Interesses

A Política de Tratamento de Conflito de Interesses tem por objetivo estabelecer princípios e diretrizes no intuito de resguardar o SESCOOP de situações relacionadas a potenciais conflitos de interesses que possam envolver seus conselheiros, dirigentes, empregados, terceiros e agentes intermediários, comprometendo imprópria ou negativamente os objetivos da entidade.

3.4.3. Política de Patrocínios e Doações

A Política de Patrocínios e Doações tem por objetivo estabelecer as diretrizes para a concessão e o recebimento de patrocínios e doações no âmbito de atuação institucional do SESCOOP e das relações pessoais de seus conselheiros, dirigentes, empregados e equiparados com terceiros.

3.4.4. Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades

A Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades tem por objetivo estabelecer critérios e diretrizes que devem ser observados para oferta e aceitação de brindes, presentes, entretenimentos e hospitalidades, para evitar conflitos de interesses reais, potenciais ou percebidos e situações que possam caracterizar suborno ou corrupção, a fim de preservar a integridade e a imagem do SESCOOP e de seus colaboradores.

3.4.5. Política de Contratação de Terceiros

A Política de Contratação de Terceiros tem por objetivo estabelecer as condutas éticas esperadas na contratação de prestação de serviços e na aquisição de bens e produtos no âmbito das transferências de recursos envolvendo o SESCOOP.

3.4.6. Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Crimes Conexos

A Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Crimes Conexos tem por objetivo estabelecer as diretrizes para a prevenção de crimes de lavagem de dinheiro e outros crimes conexos, não só no

âmbito das transferências de recursos, mas em todas as atividades envolvendo seus conselheiros, dirigentes, empregados e prestadores de serviços, que representem riscos de ocorrência desses crimes.

3.4.7. Política de Tratamento de Denúncias

A Política de Tratamento de Denúncias visa a estabelecer as diretrizes para todos os públicos do SESCOOP sobre o processo de apresentação e tratamento de denúncias de desvios de conduta e indícios de ilicitudes que envolvam seus conselheiros, dirigentes, empregados, prestadores de serviços e demais pessoas que com ele a entidade se relacionem ou em seu nome atuem, bem como definir as responsabilidades das instâncias envolvidas com o tratamento das denúncias.

3.4.8. Política de Consequências

A Política de Consequências tem por objetivo estabelecer requisitos gerais para a tomada de decisão, pelas instâncias pertinentes, a respeito de medidas disciplinares ou corretivas, após a apuração dos fatos, conforme disposições contidas no Programa de Integridade, no Código de Conduta Ética e de Conduta do SESCOOP, e de suas Políticas de Integridade.

O desrespeito ao Código de Ética e de Conduta e às demais Políticas de Integridade constitui infração passível de punição, conforme Política de Consequências.

IV – TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

Para tratamento dos desvios de conduta, entendidos como a prática de atos ilícitos, a adoção de comportamentos vedados ou a não adoção de comportamento devido, o SESCOOP ora define, além das regras definidas no Código de Ética e de Conduta, a Política de Tratamento de Denúncias, que institui os canais de denúncias, o processo de tratamento, as instâncias de recepção, apuração e deliberação sobre as denúncias. As punições cabíveis são definidas na Política de Consequências.

A seguir é dada uma visão geral desses elementos.

4.1. Canal de Denúncias

O Canal de Denúncias é o meio de comunicação a ser utilizado para quem quiser denunciar um desvio de conduta praticado por conselheiros, dirigentes, colaboradores, prestadores de serviço, terceiros, seja agindo em nome do SESCOOP ou em interlocução com ele, como os agentes públicos.

Com o intuito de manter a imparcialidade e proteger a identidade do denunciante, o Canal de Denúncias será terceirizado e receberá denúncias por telefone do tipo “0800”, por e-mail e por plataforma digital/portal/site.

Comunicações via sítio eletrônico do SESCOOP, encaminhadas na forma de “Reclamação”, mas cujo teor se enquadrar nos desvios de conduta tipificados no Código de Ética e de Conduta serão reclassificados como “Denúncia” e encaminhados para o Canal de Denúncias para devido tratamento.

Não se recomenda que casos graves de ilicitude sejam denunciados diretamente a superiores hierárquicos, ou diretamente à Gerência de Controladoria ou ao Comitê de Integridade; e sim apresentados pelo Canal de Denúncias. Nos casos em que a situação colocar em risco a vida ou a integridade física de alguém ou comprometer seriamente o patrimônio do SESCOOP, de forma que imponha urgência na tomada de ação, a denúncia poderá, excepcionalmente, ser apresentada diretamente à Gerência de Controladoria da Unidade Nacional ou ao Comitê de Integridade³, por um de seus membros.

Ao Canal de Denúncias será dada ampla publicidade, internamente e externamente, usando todos os veículos de comunicação de que dispõe o SESCOOP, ressaltando sempre a proteção do denunciante por meio da garantia do anonimato e da proteção contra retaliações.

³ Nos casos das Unidades Estaduais, aderentes ao Programa nacional, que possuem Comitê de Integridade próprio, este poderá receber a denúncia apresentada diretamente, devendo, entretanto, comunicar à Gerência de Controladoria da Unidade Nacional para o caso seja registrado formalmente e siga o rito usual de tratamento e integre as estatísticas nacionais e os indicadores de gestão do Programa.

4.2. Instâncias de Tratamento de Denúncias

São quatro as instâncias envolvidas com o tratamento de denúncias de desvio de conduta, que são identificadas e as respectivas atribuições apresentadas a seguir.

4.2.1. Gerência de Controladoria da Unidade Nacional

A Gerência de Controladoria é a área responsável pela gestão do Programa de Integridade do SESCOOP, incluindo o monitoramento, avaliação e proposição de melhorias. Está sob sua responsabilidade direta a gestão do Canal de Denúncias, o andamento do processo de tratamento de denúncias, até o retorno aos denunciantes. O trabalho de monitoramento e avaliação será feito por meio de indicadores, apresentados no tópico “Monitoramento Contínuo”.

Cabe à Gerência de Controladoria da Unidade Nacional a recepção das denúncias, em âmbito nacional, encaminhadas pela empresa provedora do Canal de Denúncias, a avaliação sobre sua admissibilidade e o devido encaminhamento para o Comitê de Integridade.

Para as atividades de monitoramento, avaliação e proposição de melhorias, o gestor responsável poderá contar com o apoio de analistas da Gerência de Controladoria. Entretanto, a atividade de avaliação da admissibilidade das denúncias, descrita na Política de Tratamento de Denúncias, é atividade indelegável do Gerente da Controladoria.

Portanto, pode-se assim definir as competências da Gerência de Controladoria no âmbito do Programa de Integridade:

- I- Operacionalizar o Canal de Denúncias instituído na entidade;
- II- Recepcionar e encaminhar ao Comitê de Integridade, seja nacional ou estadual, as denúncias recebidas em âmbito nacional;
- III- Assessorar o Comitê de Integridade e o Conselho de Ética, da Unidade Nacional, quando provocado ou de acordo com o previsto na Política de Tratamento de Denúncias;
- IV- Propor e instituir as medidas necessárias para o cumprimento do Programa de Integridade e da efetividade das Políticas;
- V- Prestar informações ao denunciante, aos órgãos de controle e auditorias que porventura as demandem.

4.2.2. Comitê de Integridade

O Comitê de Integridade, seja nacional ou estadual, é a instância responsável por receber as denúncias encaminhadas pela Gerência de Controladoria, fazer a devida apuração dos fatos e pessoas envolvidos com a denúncia, verificar o enquadramento do possível desvio de conduta.

Tratando-se de empregados, estagiários, aprendizes e prestadores de serviços, cabe ao Comitê de Integridade deliberar pela aplicação ou não de sanção; em se tratando de conselheiros, dirigentes e agentes públicos, cabe ao Comitê elaborar parecer destinado ao Conselho de Ética com

recomendações a respeito das sanções possíveis de serem aplicadas conforme Política de Consequências do SESCOOP.

Mesmo nos casos em que o Comitê de Integridade puder deliberar pela aplicação de penalidades, poderá, a seu critério, encaminhar para deliberação do Conselho de Ética, considerando a gravidade e a complexidade dos fatos, bem como das pessoas envolvidas.

O Comitê de Integridade pode decidir, também, pela contratação de investigação profissional, quando a complexidade e a gravidade da denúncia, ou a fragilidade das evidências apresentadas pelos denunciantes, justificarem tal medida, considerando sempre a relação custo x benefício⁴.

A atuação do Comitê de Integridade não elimina o poder diretivo da entidade sobre os empregados, que podem ser demitidos a qualquer tempo nos termos das leis trabalhistas em vigor.

O Comitê de Integridade contará com Regimento Interno próprio, que disciplinará sobre a composição e o funcionamento do órgão e, também, com o suporte técnico da Assessoria Jurídica do SESCOOP. Em casos especiais, como, por exemplo, quando a Assessoria Jurídica do SESCOOP for alvo de denúncia, poderá ser contratada assessoria jurídica externa⁵.

Recomenda-se, como boa prática do mercado, que, na composição do Comitê de Integridade, seja garantida a participação de um membro externo, contratado ou não, mas com as competências necessárias à atuação na apuração e tratamento de desvios de conduta. Por outro lado, não é recomendável a participação de colaborador que não seja ocupante de cargo de confiança (gerência ou direção) no Comitê, em função da perda da independência necessária ao desempenho da função.

Logo, pode-se assim definir as competências do Comitê de Integridade, sem prejuízo de outras que venham a ser definidas no seu Regimento Interno:

- I. Recepcionar as denúncias encaminhadas pela Gerência de Controladoria da Unidade Nacional;
- II. Analisar as denúncias, aplicando o tratamento previsto na Política de Tratamento de Denúncias;
- III. Instruir o procedimento de apuração dos fatos, em observância aos princípios aplicáveis;
- IV. Requerer informações e obter acesso a quaisquer documentos produzidos nos autos, bem como requerer a produção de outros que, fundamentadamente, julgar necessários;
- V. Requerer a assessoria de outras áreas para a elucidação dos fatos;
- VI. Determinar, a seu critério e de forma fundamentada, a contratação de empresa ou profissional especializado para apuração de fato considerado grave;

⁴ A contratação e pagamento de investigação será de responsabilidade da Unidade Estadual que optar por instituir Comitê de Integridade e Conselho de Ética próprios.

⁵ As Unidades Estaduais que optarem por instituir Comitê de Integridade e Conselho de Ética próprios deverão contar com assessoria jurídica própria ou contratar e pagar, por sua própria conta, assessoria externa.

- VII. Elaborar parecer opinativo para deliberação do Conselho de Ética, nos casos que envolverem dirigentes, conselheiros e agentes públicos;
- VIII. Deliberar sobre a procedência das denúncias e as sanções aplicáveis aos empregados;
- IX. Elaborar seu Regimento Interno, observando as definições do Programa de Integridade e suas políticas, bem como os regimentos do SESCOOP.

4.2.3. Conselho de Ética

O Conselho de Ética é a instância responsável por analisar as denúncias e os pareceres encaminhados pelo Comitê de Integridade sobre conselheiros, dirigentes e agentes públicos, e deliberar pelos encaminhamentos e eventuais sanções a serem aplicadas aos infratores, se comprovada a culpa ou dolo, bem como processar o recurso de reconsideração interposto em desfavor de suas decisões, quando decorrentes de medidas corretivas, conforme definido na Política de Consequências.

As decisões relativas a agentes públicos referem-se, fundamentalmente, à apresentação, em nome do SESCOOP, de denúncia formal nos canais ou esferas competentes sobre atos de corrupção, suborno e demais ilícitos praticados pelo agente público, ou, ainda, pela abertura ou não de processo judicial.

O Conselho de Ética também é a instância recursal para as decisões do Comitê de Integridade aplicadas a empregados, estagiários, aprendizes e prestadores de serviços.

A composição, o detalhamento das atribuições, o funcionamento, a forma de substituição dos membros, bem como outros regramentos do Conselho de Ética são detalhados no Regimento Interno do Órgão⁶. E seu papel no processo de tratamento de denúncias está definido na Política de Tratamento de Denúncias e no seu Regimento Interno.

Contudo, pode-se assim definir as competências do Conselho de Ética, sem prejuízo de outras que venham a ser definidas no seu Regimento Interno:

- I. Analisar o parecer elaborado pelo Comitê de Integridade;
- II. Requerer informações e obter acesso a quaisquer documentos produzidos nos autos, bem como requerer a produção de outros que, fundamentadamente, julgar necessários;
- III. Deliberar, de forma fundamentada, pela aplicação de penalidade ou pelo arquivamento da denúncia;
- IV. Determinar a comunicação do resultado da deliberação aos envolvidos e interessados;

⁶ As Unidades Estaduais que optarem por instituir o Comitê de Integridade e o Conselho de Ética próprios deverão garantir a elaboração dos respectivos regimentos internos de forma a contemplar as atribuições e responsabilidades previstas no Programa de Integridade e suas políticas.

- V. Elaborar seu Regimento Interno, observando as definições do Programa de Integridade e suas políticas, bem como os regimentos do SESCOOP;
- VI. Processar e deliberar sobre os recursos de reconsideração interpostos quando forem aplicadas medidas corretivas.

4.2.4. Conselho Nacional

O Conselho Nacional do SESCOOP figura, no processo de tratamento de denúncias, como instância recursal quando for aplicada sanção a conselheiros e dirigentes, observadas as disposições contidas na Política de Tratamento de Denúncias e na Política de Consequências.

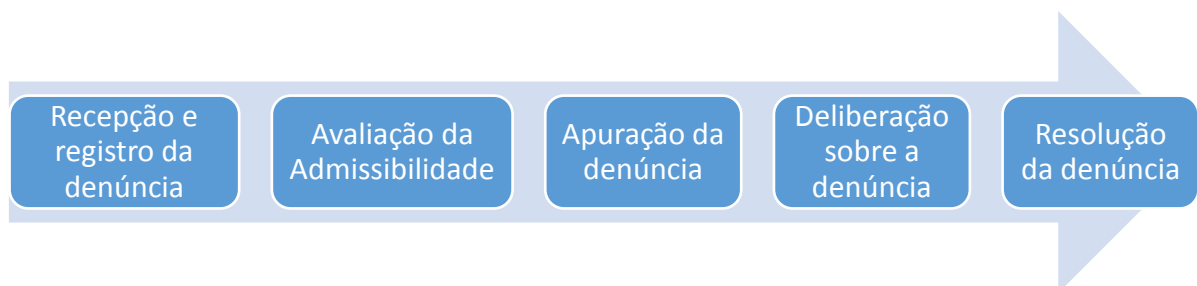
Para as Unidades Estaduais que optarem por instituir Comitê de Integridade e Conselho de Ética próprios, nos termos do Item VII deste Programa, a instância recursal será o Conselho Administrativo da Unidade Estadual, não cabendo recursos ao Conselho Nacional.

4.3. Processo de Tratamento de Denúncias

O processo de tratamento de denúncias é detalhado na Política de Tratamento de Denúncias, sendo composto pelas seguintes etapas ou subprocessos:

1. Recepção e registro da denúncia
2. Avaliação da admissibilidade
3. Apuração da denúncia
4. Deliberação sobre a denúncia
5. Resolução da denúncia

Figura 1: Processo de tratamento de denúncias



4.3.1. Recepção e registro da denúncia

A “Recepção e registro da denúncia” envolve o atendimento ao denunciante, o registro dos fatos relatados de forma que seja possível instruir a apuração da denúncia, a elaboração de relatório sobre os fatos denunciados e pessoas envolvidas, de forma que seja possível a avaliação de admissibilidade e a apuração das denúncias. Esta etapa é de responsabilidade da Gerência de

Controladoria da Unidade Nacional, por meio da gestão do contrato com a empresa provedora do Canal de Denúncias.

As denúncias recebidas pelo 0800 serão registradas em formulário próprio da empresa provedora do Canal de Denúncias, sendo o mesmo utilizado para o registro de denúncias pelo site/portal/ plataforma ou e-mail da empresa contratada, disponibilizados para uso do SESCOOP.

As denúncias recebidas indevidamente pelo sítio eletrônico do SESCOOP, classificadas como “Reclamação”, deverão ser reclassificadas e encaminhadas para o Canal de Denúncias pela área responsável pelo serviço de atendimento eletrônico do SESCOOP.

4.3.2. Avaliação da admissibilidade

Esta etapa consiste na avaliação, pelo (a) Gerente de Controladoria da Unidade Nacional, do relato e da documentação da denúncia registrada pelo Canal de Denúncias, para verificação da presença de todos os elementos que devem instruir o processo, e de que o fato denunciado configura um desvio de conduta tipificado no Programa de Integridade do SESCOOP, para, só depois, encaminhar ao Comitê de Integridade para apuração.

Nesta etapa, será estabelecido um ponto de controle do processo de tratamento da denúncia e avaliada a qualidade do serviço prestado pela empresa provedora do Canal de Denúncias. Também serão registrados dados para apuração de alguns indicadores de avaliação do Programa de Integridade como um todo, como os que vão sinalizar para a necessidade de mais treinamento ou melhor comunicação do que deve ser denunciado e o que deve ser encaminhado para os gestores.

4.3.3. Apuração da denúncia

A etapa de “Apuração da denúncia” envolve a análise dos fatos relatados pelo denunciante e a investigação de evidências que comprovem a veracidade da denúncia, a fim de instruir parecer que subsidie a deliberação sobre a denúncia pelo Conselho de Ética do SESCOOP.

Essa apuração poderá ser feita internamente pelos profissionais integrantes do Comitê de Integridade ou, a critério deste, realizada por empresa especializada a ser contratada sob demanda.

Esta é a etapa mais delicada do processo, pois a apuração deve ser conduzida de forma a preservar a segurança e sigilo dos dados/informações, a identidade e a dignidade das pessoas envolvidas, e a não causar dano moral por imputação de culpa indevida de desvio de conduta. Portanto, deve ser conduzida por pessoas capacitadas e com grande senso de responsabilidade.

4.3.4. Deliberação sobre a denúncia

A etapa de “Deliberação sobre a denúncia” envolve a ação do Comitê de Integridade de deliberar sobre os casos em que o denunciado for empregado, estagiário, aprendiz ou prestador de serviço; a ação do Conselho de Ética, para analisar o Parecer do Comitê de Integridade quando o

denunciado for conselheiro, dirigente ou agente público, e decidir sobre a existência de desvio de conduta, bem como definir as penalidades a serem aplicadas, se for o caso, com base no Código de Ética e de Conduta e na Política de Consequências.

Da deliberação do Comitê de Integridade sobre penalidade a ser aplicada a empregado, estagiário, aprendiz ou prestador de serviço, será possível a apresentação de recurso, com efeito suspensivo, ao Conselho de Ética. Da deliberação do Conselho de Ética sobre penalidade a ser aplicada a dirigentes e conselheiros, será possível a apresentação de pedido reconsideração ao próprio Conselho de Ética ou, nos casos de medidas disciplinares, a apresentação de recurso ao Conselho Nacional, com efeito suspensivo, observadas as disposições contidas na Política de Tratamento de Denúncias e na Política de Consequências.

4.3.5. Resolução da denúncia

A etapa de “Resolução da denúncia” envolve a implementação da decisão do Comitê de Integridade, do Conselho de Ética ou do Conselho Nacional, conforme o caso, o que pode significar a aplicação de penalidade prevista na Política de Consequências ou o encerramento do caso pelo entendimento da não existência de desvio de conduta.

Além disso, envolve o retorno ao denunciante sobre o tratamento dado à denúncia e encerramento do protocolo de abertura da denúncia.

O protocolo de funcionamento do Canal de Denúncias e o processo de tratamento das denúncias estão detalhados na Política de Tratamento de Denúncias.

V - COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

As ações de comunicação e treinamento são fundamentais para o sucesso da implantação do Programa de Integridade, que, para além da atuação no tratamento de denúncias, tem a função de modelar a cultura organizacional de forma que a ética e a integridade se incorporem às crenças, valores e comportamentos das pessoas.

Assim, o Programa de Integridade, e todas as políticas que o integram, será amplamente divulgado para todas as partes interessadas, usando todos os meios de comunicação de que dispõe o SESCOOP, sendo obrigatória sua publicação no Portal da Transparência.

Em todos os editais e contratos será inserida cláusula obrigando as entidades contratadas a cumprir os padrões de ética e de conduta estabelecidos pelo SESCOOP, sujeitando-os a penalidades no caso de descumprimento.

Para os colaboradores do SESCOOP, serão realizados treinamentos sobre o Programa de Integridade, sob a responsabilidade da Gerência de Controladoria da Unidade Nacional, em parceria com a Gerência de Pessoas da Unidade Nacional, e o cronograma de treinamentos será encaminhado ao Comitê de Integridade, ao Conselho de Ética e ao Conselho Nacional para ciência e acompanhamento.

Da mesma forma, serão realizados treinamentos para os membros do Comitê de Integridade, do Conselho de Ética e do Conselho Nacional, para garantir alinhamento com relação aos padrões de integridade esperados e eficácia no Processo de Tratamento de Denúncias⁷.

Os treinamentos abordarão os padrões éticos e de conduta estabelecidos para o desenvolvimento da cultura organizacional, bem como aspectos práticos presentes nas Políticas de Integridade, incluindo a Política de Tratamento de Denúncias. As pessoas devem ser orientadas sobre os procedimentos a serem seguidos no caso de ser necessário fazer uma denúncia e, especialmente, o que deve ou não ser denunciado.

A Gerência de Controladoria da Unidade Nacional estabelecerá, juntamente com a Gerência de Pessoas da Unidade Nacional e com o Comitê de Comunicação da Unidade Nacional, o cronograma anual de ações de comunicação e treinamento sobre o Programa de Integridade, abrangendo os públicos internos.

Com relação aos fornecedores e prestadores de serviços, a Gerência de Controladoria da Unidade Nacional desenvolverá ações em parceria com a Gerência de Licitações e Compras da Unidade Nacional e com a Assessoria Jurídica da Unidade Nacional, de forma que todos que com o SESCOOP

⁷ Para as Unidades Estaduais que optarem por instituir Comitê de Integridade e Conselho de Ética próprios, será disponibilizado material a ser utilizado nas capacitações dos dirigentes e conselheiros.

estabeleçam relações contratuais sejam contemplados com ações de treinamento ao menos uma vez no início da vigência do contrato, sendo admitido o uso de recursos de mídia, como vídeos, e cartilhas. Os materiais desenvolvidos para a comunicação do Programa aos fornecedores serão disponibilizados às Unidades Estaduais aderentes, ficando sob responsabilidade o desenvolvimento das ações juntos aos seus fornecedores de bens e serviços.

O Programa de Integridade deverá ser incluído na programação da Semana de Integração de Novos Colaboradores – ou seu equivalente na Unidade Estadual. Porém, no Edital de Abertura de Processo Seletivo Público deverá ser incluído item ou cláusula para que o candidato tenha conhecimento dos padrões estabelecidos no Código de Ética e de Conduta.

As ações de comunicação deverão incluir participação dos membros da governança e da alta administração do SESCOOP, para que todas as partes relacionadas recebam mensagem inequívoca do compromisso da entidade com a integridade em toda a sua atuação.

VI – MONITORAMENTO CONTÍNUO

O Programa de Integridade será continuamente monitorado para avaliar a sua efetividade e, se necessário, promover as melhorias necessárias.

Serão pontos de monitoramento:

1. Riscos de Integridade
2. Dúvidas sobre o Programa
3. Participação nos treinamentos
4. Denúncias recebidas
5. Processo de Tratamento de Denúncias
6. Políticas de Integridade e o Código de Ética e de Conduta

Quanto aos Riscos de Integridade, o monitoramento objetiva avaliar se todos os existentes estão registrados, se o nível de risco registrado reflete a realidade e se está dentro do apetite ao risco da entidade.

Com relação às dúvidas sobre o Programa de Integridade, o monitoramento objetiva identificar a necessidade de sua edição para melhor entendimento ou apenas de mais treinamento ou divulgação.

O monitoramento da participação em treinamentos visa monitorar quantas pessoas foram alcançadas, dentre colaboradores, dirigentes e conselheiros, pelos treinamentos sobre o Programa de Integridade.

O monitoramento das denúncias recebidas visa identificar o perfil dos denunciados, avaliar a necessidade de ajuste dos Riscos de Integridade, e também avaliar o entendimento, por parte dos denunciantes, do escopo do Programa de Integridade.

O monitoramento do Processo de Tratamento de Denúncias visa avaliar a necessidade de melhoria de procedimentos, de treinamento adicional, bem como avaliar a qualidade da prestação de serviço do Canal de Denúncias.

O monitoramento das Políticas de Integridade visa avaliar o seu cumprimento ou a necessidade de ajustes.

O monitoramento do Programa de Integridade cabe à Gerência de Controladoria da Unidade Nacional e será feito, inclusive, por meio de indicadores denominados “Indicadores de Integridade”.

E para avaliar a eficácia do monitoramento realizado pela Gerência de Controladoria (Segunda Linha de Defesa), a partir do segundo ano de sua aprovação, o Programa estará sujeito a avaliações da Auditoria Interna da Unidade Nacional (Terceira Linha de Defesa).

6.1. Indicadores de Integridade

Para o monitoramento da efetividade do Programa de Integridade serão utilizados os seguintes indicadores:

1. Percentual de Riscos de Integridade classificados no nível “Alto” e “Muito Alto”
2. Percentual de controles de Riscos de Integridade classificados na categoria “Satisfatório”
3. Percentual de colaboradores que apresentaram dúvidas sobre o Programa de Integridade
4. Quantidade de denúncias recebidas por tema (por mês e acumuladas)
5. Percentual de denunciados por classificação em: conselheiros, dirigentes, colaboradores, terceiros
6. Percentual de denúncias por tipo: corrupção, fraude, roubo/furto, assédio, discriminação, nepotismo, outro
7. Tempo médio de tratamento de denúncias (em dias decorridos entre a data do recebimento da denúncia e a resposta ao denunciante)
8. Índice de satisfação com o atendimento pelo Canal de Denúncias (pesquisa a ser realizada pela empresa contratada junto aos denunciantes)
9. Índice de satisfação com as Políticas de Integridade (pesquisa a ser realizada pela Gerência de Controladoria junto aos conselheiros, dirigentes e colaboradores do SESCOOP)
10. Reclamações recebidas em função da aplicação das Políticas de Integridade
11. Percentual de terceiros reprovados em diligências durante a gestão contratual
12. Percentual de cobertura de treinamento de colaboradores
13. Percentual de cobertura de treinamentos para conselheiros e dirigentes.

VII – ADESÃO DAS UNIDADES ESTADUAIS

Todas as Unidades Estaduais do SESCOOP interessadas poderão aderir ao Programa de Integridade do SESCOOP, mediante assinatura do Termo de Adesão (Anexo I) por seus respectivos representantes legais, sendo que a adesão implicará na concordância e submissão ao Código de Ética e de Conduta e a todas as Políticas de Integridade, bem como ao processo de tratamento de eventuais denúncias de desvio de conduta ou ilicitudes. Isso significa usufruir do mesmo Canal de Denúncias, seguir o mesmo rito e instâncias de recepção, apuração e deliberação das denúncias, bem como concordar e implementar as decisões tomadas pelo Comitê de Integridade e pelo Conselho de Ética da Unidade Nacional, bem como pelo Conselho Nacional, conforme o caso, resguardado o direito de recurso.

Para as Unidades Estaduais, que possuem número de colaboradores suficiente para viabilizar os processos de apresentação e tratamento de denúncias, será admitida a criação de Comitê de Integridade e Conselho de Ética próprios, situação que será prevista no Termo de Adesão (Anexo II). Neste caso, a Unidade Estadual deverá se comprometer a remeter, à Gerência de Controladoria da Unidade Nacional do SESCOOP, comunicação com decisão final da instância pertinente, para que seja informada à empresa provedora do Canal de Denúncias, que fará a devolutiva ao denunciante sobre a solução da denúncia e procederá ao encerramento do respectivo protocolo da denúncia. Nesses casos, a instância recursal passa a ser o Conselho Administrado da Unidade Estadual, não cabendo recursos ao Conselho Nacional.

A adesão das Unidades Estaduais implicará, ainda, no seu compromisso com a realização da comunicação e dos treinamentos internos necessários, com a utilização dos materiais a serem disponibilizados pela Unidade Nacional. Além do compromisso com a gestão do Programa, por meio dos indicadores 1, 2, 3, 9, 10, 11, 12 e 13 do tópico 6.1⁸.

Em qualquer situação de adesão não será possível a edição do Programa de Integridade e dos documentos que o integram, de forma que seja alterada sua essência ou mesmo pontos relevantes dos padrões definidos. Admite-se, entretanto, que, no caso da inexistência, no âmbito da Unidade Estadual aderente, de áreas e/ou normativos mencionados nas Políticas de Integridade, que sejam exclusivos da Unidade Nacional, seu equivalente na Unidade Estadual seja adotado como substituto, se isso não representar prejuízo ao Programa.

Por fim, o Programa de Integridade visa evidenciar o compromisso do SESCOOP com a integridade na sua atuação de desenvolvimento das cooperativas brasileiras. Espera-se que a adesão a ele seja não só inequívoca, mas também natural, pela sua aderência aos valores e princípios do cooperativismo e ao que espera a sociedade brasileira.

⁸ Os demais indicadores serão apurados, em âmbito nacional, pela Gerência de Controladoria da Unidade Nacional, com o apoio da empresa provedora do Canal de Denúncias, e informados para as Unidades Estaduais.

ANEXO I – TERMO DE ADESÃO AO PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO SESCOOP

Pela assinatura do presente Termo de Adesão, eu, _____,
legítimo representante da Unidade do SESCOOP no Estado do _____,
doravante denominada apenas SESCOOP/ _____, registro que houve decisão interna de adesão
integral ao Programa de Integridade do SESCOOP instituído pelo Conselho Nacional pela Resolução
_____/2019, incluindo o Código de Ética e de Conduta, as Políticas de Integridade, as instâncias
de recepção, tratamento e deliberações sobre denúncias, bem como o Canal de Denúncias.

Declaro estar ciente de que a adesão ao Programa de Integridade implica na aceitação das
decisões tomadas pelas instâncias nacionais e na implementação das mesmas. E que, a recusa na
implementação das decisões do Comitê de Integridade, do Conselho de Ética e do Conselho Nacional
do SESCOOP implicará na perda do direito de uso do Canal de Denúncias nacional, dos serviços das
instâncias nacionais envolvidas com o tratamento das denúncias, bem como do uso de qualquer
conteúdo do Programa de Integridade do SESCOOP para fins de comunicação com as partes
interessadas.

Declaro, ainda, ter ciência de que:

- I- A adesão implicará no compromisso com a realização da comunicação e dos treinamentos
internos necessários, bem como com a gestão do Programa, por meio dos indicadores 1, 2, 3,
9, 10, 11, 12 e 13 do tópico 6.1.
- II- O descumprimento dos termos ora pactuados implicará na suspensão imediata do direito de
uso e divulgação do Canal de Denúncias e do Programa de Integridade do SESCOOP.

Por estar de pleno acordo, firmo o presente.

_____, _____ de _____ de _____.

Nome:

Cargo:

ANEXO II – TERMO DE ADESÃO AO PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO SESCOOP

Pela assinatura do presente Termo de Adesão, eu, _____, legítimo representante da Unidade do SESCOOP no Estado do _____, doravante denominada apenas SESCOOP/ _____, registro que houve decisão interna de adesão ao Programa de Integridade do SESCOOP instituído pelo Conselho Nacional pela Resolução _____/2019 incluindo o Código de Ética e de Conduta, as Políticas de Integridade, bem como o Canal de Denúncias, mas com instauração do Comitê de Integridade e do Conselho de Ética próprios da Unidade Estadual.

Declaro estar ciente de que, apesar de possuir as **instâncias próprias de apuração e tratamento das denúncias**, deverão ser comunicados à Gerência de Controladoria da Unidade Nacional a solução dada a cada denúncia, para que a empresa provedora do Canal de Denúncias possa informar ao denunciante e encerrar o protocolo de abertura da denúncia.

Declaro, ainda, ter ciência de que:

- I- A adesão implicará no compromisso com a realização da comunicação e dos treinamentos internos necessários, bem como com a gestão do Programa, por meio dos indicadores 1, 2, 3, 9, 10, 11, 12 e 13 do tópico 6.1.
- II- O descumprimento dos termos ora pactuados implicará na suspensão imediata do direito de uso e divulgação do Canal de Denúncias e do Programa de Integridade do SESCOOP.

Por estar de pleno acordo, firmo o presente.

_____, _____ de _____ de _____.

Nome:

Cargo: