

**PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO  
SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO COOPERATIVISMO – SESCOOP**

**POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS**

**1. OBJETIVO**

A Política de Consequências (“Política”) tem por objetivo estabelecer requisitos gerais para a tomada de decisão envolvendo medidas disciplinares ou corretivas, após a apuração dos fatos, conforme disposições contidas no Programa de Integridade, no Código de Ética e de Conduta do SESCOOP, e demais Políticas de Integridade.

**2. ABRANGÊNCIA**

A Política de Consequências se aplica a todos os conselheiros, dirigentes e empregados do SESCOOP, alcançando também estagiários, jovens aprendizes e pessoas físicas ou jurídicas que prestem serviço à entidade, decorrente de relação jurídica formal, de forma direta ou indireta.

**3. DEFINIÇÕES**

**Canal de Denúncias:** Serviço de comunicação, próprio ou terceirizado, disponibilizado pelo SESCOOP para as partes interessadas que desejarem registrar e denunciar atos ou fatos que aparentemente violem os princípios éticos e os padrões de conduta formalmente estabelecidos pela organização, ou que caracterizem atos ilícitos como corrupção, suborno, fraude, nepotismo, assédio, lavagem de dinheiro, etc., que possui fluxos e procedimentos definidos pela governança da organização.

**Colaborador** – Todo e qualquer empregado do SESCOOP, bem como estagiários, jovens aprendizes e pessoas físicas que prestem serviço à entidade, decorrente de relação jurídica formal, direta ou indireta, independentemente de cargo ou função exercidos. Apesar de figurarem também como colaboradores, os conselheiros e dirigentes são tratados em separado pelas particularidades de suas posições.

**Consequência** – Medida corretiva ou disciplinar aplicada em decorrência de desvio de conduta.

**Infração** – Toda ação ou omissão que esteja em desacordo com os princípios e diretrizes do Programa de Integridade do SESCOOP ou do seu Regimento Interno.

**Medidas corretivas** – São medidas aplicadas pelo SESCOOP às pessoas abrangidas por esta Política, decorrentes de desvio em relação à lei, ao Regimento Interno, ao Código de Ética e de Conduta, ao Programa de Integridade e suas Políticas, bem como aos demais normativos internos que, de acordo

com sua natureza, possa ser justificada em ato de boa-fé, desde que não revele intenção de transgredir os princípios éticos do SESCOOP e que não exponha a entidade a risco de imagem. Também pode ser enquadrada como uma medida que possui condão de corrigir uma prática por intermédio de comunicação e/ou treinamento acerca das normas aplicáveis.

**Medida disciplinar** – É a medida aplicada pelo SESCOOP às pessoas abrangidas por esta Política, decorrente de violação à lei, ao Regimento Interno, ao Código de Ética e de Conduta, ao Programa de Integridade e suas Políticas, bem como aos demais normativos internos, e que, pela natureza e gravidade, deva ter como consequência uma espécie de sanção.

**Programa de Integridade** – É o conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e aplicação efetiva do código de ética e de conduta, suas políticas e diretrizes, com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra o SESCOOP.

**Terceiro** – Toda pessoa física que não seja colaborador do SESCOOP ou pessoa jurídica que seja contratada para auxiliar no desempenho de suas atividades, tais como parceiros, consorciadas, representantes, fornecedores, prestadores de serviço em geral, consultores, terceirizados, agentes ou intermediários que atuem em nome do SESCOOP.

#### 4. DIRETRIZES GERAIS

O SESCOOP não tolera qualquer violação à lei, ao Regimento Interno, ao Programa de Integridade e suas Políticas, bem como ao Código de Ética e de Conduta e aos demais normativos internos.

Verificado qualquer desvio ou violação, poderão ser aplicadas medidas corretivas ou disciplinares, como consequência do ato, de acordo com a sua gravidade e exposição da imagem do SESCOOP.

Toda decisão que determinar a aplicação de medidas corretivas ou disciplinares deve ser resultante do julgamento de um ou mais atos considerados como de desvio ou de violação à lei, ao Regimento Interno, ao Código de Ética e de Conduta, ao Programa de Integridade ou suas Políticas.

Toda apuração de atos ou fatos, que terá por objetivo determinar e comprovar a efetiva ocorrência e a autoria, respeitará os princípios da ampla defesa, do contraditório, da presunção da inocência e do sigilo.

Considerando a espécie, natureza e gravidade do ato ou fato, e tendo por comprovada sua autoria, medidas em caráter sumário poderão ser adotadas, em especial quando envolver hipóteses de demissão por justa causa previstas na legislação trabalhista.

A Política de Tratamento de Denúncias disporá sobre os procedimentos a serem adotados para a aplicação das penalidades previstas nesta Política.

As disposições desta Política serão ainda interpretadas em conjunto com as leis em vigor, o Regimento Interno do SESCOOP, o Programa de Integridade, o Código de Ética e de Conduta e as demais Políticas integrantes do Programa.

O SESCOOP poderá realizar a rescisão do contrato com terceiros por motivos que firam o Programa de Integridade, o Código de Ética e de Conduta e as Políticas de Integridade.

## **5. DIRETRIZES ESPECÍFICAS**

### **5.1. Princípios e Garantias**

O processo de tomada de decisão pela aplicação ou não de penalidade deve respeitar princípios e garantias norteados na ética e na integridade, e com amparo nos normativos internos, nas demais políticas e na lei.

Neste aspecto, a Política de Consequências garantirá a observância aos seguintes princípios:

#### **5.1.1. Celeridade para Aplicação da Sanção**

A aplicação da medida ou o julgamento pela sua não aplicação deve ocorrer de forma mais célere possível, de maneira que, por um lado, não constitua perdão tácito do desvio cometido pelo decurso de tempo, e por outro, não provoque um sentimento de angústia por parte do investigado.

Poderá ser adotado procedimento sumário na ocorrência de qualquer das hipóteses previstas na legislação que amparem a sanção mediante a dispensa por justa causa (CLT, art. 482). Nestes casos, a decisão deve ser sempre amparada na comprovação inequívoca da autoria e na ocorrência do fato. Para subsidiar a decisão poderá ser requerido apoio da Assessoria Jurídica.

#### **5.1.2. Proporcionalidade e Razoabilidade**

A aplicação de determinada penalidade deve ser pautada na observância da proporcionalidade e da razoabilidade da medida, em contraponto ao ato cometido, de forma a buscar evitar um excesso punitivo, ou até mesmo uma sanção mais branda do que a consequência do ato lhe exige.

Para apuração das medidas aplicáveis, devem ser considerados os agravantes e atenuantes do fato, das consequências do ato para a entidade ou para a coletividade, do nível hierárquico e do grau de confiança confiada pela instituição, bem como do grau de instrução pessoal, e das eventuais limitações da pessoa.

#### **5.1.3. Ampla Defesa e Contraditório**

No processo normal de apuração dos fatos, serão garantidos os princípios da ampla defesa e do contraditório, com a possibilidade do investigado se manifestar em defesa, e requerer o que entender de direito no que tange à produção de provas a seu favor, desde que observados a forma e o prazo impostos pela instância competente para apurar os fatos.

Para a observância dos princípios da ampla defesa e do contraditório, poderá a instância decisória determinar que o investigado se manifeste sempre por escrito ou por outro meio que seja possível a materialização.

#### 5.1.4. Presunção de Inocência

Será observado o princípio da presunção de inocência, determinando-se que ninguém será considerado culpado até decisão final do processo disciplinar.

#### 5.1.5. Sigilo e Confidencialidade

Os responsáveis pela apuração dos fatos, pela tomada de ações e pela determinação das penalidades jamais exporão os investigados a qualquer tipo de julgamento público, ou de exposição em caráter vexatório, mesmo após a aplicação de qualquer tipo de penalidade.

Serão garantidos o sigilo e a confidencialidade das informações e dos supostos autores dos fatos, durante e após todo o processo de investigação, de maneira que as informações somente transitem entre aquelas pessoas que delas necessitarem para o cumprimento de seu dever de ofício.

## 5.2. Consequências

Medidas corretivas ou disciplinares podem ser aplicadas às pessoas que violarem ou agirem de forma contrária aos preceitos contidos na lei, no Código de Ética e de Conduta, no Programa de Integridade e suas Políticas.

Não haverá a aplicação de mais de uma medida disciplinar para o mesmo ato e ao mesmo sujeito.

Nos casos de reincidência poderá ser aplicada pena mais gravosa do que a que seria aplicável para a falta nos casos de primeira ocorrência.

Sempre que possível, a comunicação das medidas a colaboradores deve ser realizada pelo gestor responsável e pelo Gerente de Pessoas da Unidade Nacional – ou seu equivalente na Unidade Estadual, de forma respeitosa e em local adequado, sem exposição pública ou de caráter vexatório de qualquer tipo, devendo ficar substancialmente claro o motivo pelo qual está sendo aplicada a medida.

De forma geral, as medidas aplicáveis são:

#### 5.2.1. Advertência

Constitui-se em advertência verbal ou escrita, aplicada pelo superior hierárquico direto, à medida que visa a instruir e/ou corrigir a ação ou prática.

#### 5.2.2. Suspensão

Constitui-se em medida disciplinar mais grave que a advertência, que afasta do cargo ou função o empregado ou equivalente, sem remuneração, pelo período máximo de até 30 (trinta) dias corridos.

### 5.2.3. Demissão

#### 5.2.3.1. Demissão por justa causa

Poderá ser aplicada a demissão por justa causa quando verificada a existência de elementos suficientes que demonstrem a ocorrência do fato e de sua autoria, e desde que se esteja diante de uma das hipóteses elencadas no art. 482 da CLT.

Nos casos das hipóteses flagrantes do art. 482 da CLT, a demissão por justa causa será sumária, sem necessidade de abertura de processo, resguardando o poder diretivo da entidade sobre seus empregados.

#### 5.2.3.2. Demissão sem justa causa

A demissão sem justa causa pode ser aplicada quando, apesar de cometida falta de natureza grave, ela não se enquadrar nas hipóteses da legislação que autorizam a dispensa por justa causa, e desde que a continuidade da relação de emprego ponha em risco o cumprimento integral do Programa de Integridade.

### 5.2.4. Destituição (aplicável apenas a Conselheiros)

A destituição é uma das hipóteses de perda do mandato de Conselheiro do SESCOOP, quando apurada falta de natureza grave, em qualquer das hipóteses previstas no Regimento Interno da entidade.

## 5.3. Instâncias Decisórias

As instâncias envolvidas com a decisão sobre sanções são o Comitê de Integridade e o Conselho de Ética, conforme processo estabelecido na Política de Tratamento de Denúncias, segundo a qual:

- a) Decisão sobre sanções a empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviço e demais pessoas que com o SESCOOP se relacione ou em seu nome atue, cabe ao Comitê de Integridade, salvo nos casos em que a denúncia envolver, conjuntamente, conselheiros e dirigentes, quando a decisão caberá ao Conselho de Ética;
- b) Decisão sobre sanções a conselheiros, dirigentes e agentes públicos cabe ao Conselho de Ética.

## 5.4. Recursos

Das penalidades decididas pelo Comitê de Integridade para os empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e demais pessoas que com o SESCOOP se relacionem ou seu nome atuem, desde que não seja agente público, caberá recurso ao Conselho de Ética.

Das penalidades decididas pelo Conselho de Ética para os conselheiros, dirigentes e agentes públicos, caberá pedido de reconsideração ao próprio Conselho de Ética, mediante apresentação de novos fatos ou evidência, ou a interposição de recurso ao Conselho Nacional do SESCOOP.

Os recursos deverão ser interpostos no prazo de até 05 (cinco) dias úteis, contados da comunicação da decisão ao denunciado, mediante manifestação formal, por escrito, em documento específico protocolizado na secretaria da governança.

A interposição de recurso, no prazo e na forma especificados nos parágrafos anteriores, tem efeito suspensivo, ou seja, os efeitos da decisão do Comitê de Integridade ou do Conselho de Ética ficam suspensos até a conclusão do julgamento do recurso.

O recurso será analisado na primeira reunião ordinária do órgão competente realizada após o protocolo do recurso ou em reunião extraordinária, convocada ou não para o fim específico.

A decisão final do órgão responsável pelo julgamento do recurso será comunicada à instância executiva pertinente para o cumprimento ou revisão da sanção, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis.

## **6. DENÚNCIA**

No âmbito de suas atribuições, todos os conselheiros, dirigentes, empregados do SESCOOP e terceiros que com ele tenham vínculo jurídico têm o compromisso de comunicar imediatamente toda e qualquer violação ou suspeita de violação à presente Política, ao Programa de Integridade, ao Código de Ética e de Conduta e às leis em vigor.

A comunicação de qualquer fato discriminado anteriormente poderá ser realizada gratuitamente, de maneira identificada ou anônima, diretamente ao Canal de Denúncias do SESCOOP.

Todas as denúncias serão devidamente tratadas de acordo com os termos da Política de Tratamento de Denúncias do SESCOOP.

## **7. VIOLAÇÃO DA POLÍTICA**

O descumprimento desta Política ou do Código de Ética e de Conduta sujeitará o responsável às sanções disciplinares, de acordo com a Política de Consequências, sem prejuízo da responsabilização administrativa, civil e penal cabível.

Também estarão sujeitos às sanções da Política de Consequências as pessoas que utilizarem o Canal de Denúncias de forma indevida ou de má-fé como, por exemplo, ao reportarem fatos sabidamente falsos.

## **8. COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO**

O SESCOOP manterá um plano de comunicação e treinamento periódico e constantes para seus conselheiros, dirigentes, empregados e terceiros, no âmbito de suas atribuições, com o intuito de divulgar e disseminar as regras e práticas previstas na Lei Anticorrupção, no Programa de Integridade, no Código de Conduta Ética e nesta Política.

Para garantir que todos tenham conhecimento do Programa, do Código e das Políticas, o SESCOOP implementará, periodicamente, um plano de comunicação para disseminação das melhores práticas e das regras, das condutas esperadas e vedadas no âmbito da entidade.

Os treinamentos, que serão sempre previamente comunicados, deverão contar com a presença de todos os envolvidos, podendo ser disponibilizado pela entidade, a seu critério, treinamentos específicos a conselheiros, dirigentes e empregados expostos à riscos de integridade diferentes, de acordo com o âmbito de suas atribuições.

## **9. VIGÊNCIA E ALTERAÇÕES**

Esta Política entrará em vigor na data especificada pelo Conselho Nacional do SESCOOP em Resolução que aprovar seu texto.

Qualquer alteração aos termos desta Política será tempestivamente comunicada, após aprovação da autoridade competente.