



# Código DE CONDUTA **ética**



**OCB-GO**

Sindicato e Organização das Cooperativas  
Brasileiras no Estado de Goiás





**OCB-GO**

Sindicato e Organização das Cooperativas  
Brasileiras no Estado de Goiás

**Código**  
DE CONDUTA **ética**

2018



Sindicato e Organização das Cooperativas  
Brasileiras no Estado de Goiás

#### **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

**PRESIDENTE:** Joaquim Guilherme Barbosa de Souza (Complem)

#### **VICE-PRESIDENTE:**

Luís Alberto Pereira (Sicoob Engecred-GO)

#### **SECRETÁRIO:**

Dourivan Cruvinel de Souza (Comigo)

#### **MEMBROS EFETIVOS:**

Astrogildo Gonçalves Peixoto (Coapil)  
Vanderval José Ribeiro (Sicoob do Vale)  
Jocimar Fachini (Coperpamplona)  
Clídenor Gomes Filho (Sicoob Unicentro Brasileira)  
Zeir Asçari (Sicredi Sudoeste GO)  
João Batista Pereira Machado (Uniodonto Sul Goiano)

#### **CONSELHO FISCAL**

##### **EFETIVOS:**

Peron Antônio Barbosa (Cooperjov)  
Emival Vicente Santana (Coomap)  
Carlos Henrique Arruda Duarte (Coacal)

##### **SUPLENTE:**

Rubens Dias dos Santos (Coopmego)  
Nanci Terezinha Alfonso Cavalcante (Cohacاسب-GO)  
Marco Antônio Oliveira Campos (Comiva)

**SUPERINTENDENTE:** Valéria Mendes da Silva



#### **SISTEMA OCB/SESCOOP-GO**

Av. H com Rua 14 nº 550 - Jardim Goiás, Goiânia-GO - CEP: 74.810-070 Fone: (62) 3240-2600 Fax: (62) 3240-2602  
[www.goiascooperativo.coop.br](http://www.goiascooperativo.coop.br) | [ocbgo@ocbgo.coop.br](mailto:ocbgo@ocbgo.coop.br) / [sescoopgo@sescoopgo.coop.br](mailto:sescoopgo@sescoopgo.coop.br)

Redação e edição: Assessoria de Comunicação do Sistema OCB/SESCOOP-GO  
Permitida a reprodução total ou parcial dos textos, desde que citada a fonte. Esta publicação está disponível em versão eletrônica, no site do Sistema OCB/SESCOOP-GO: [www.goiascooperativo.coop.br](http://www.goiascooperativo.coop.br).

Somos o  
cooperativismo  
no Brasil





**//** *O preço da grandeza  
é a responsabilidade.* **//**

(Winston Churchill - político estadista britânico)



## Sumário

<b>CAPÍTULO I – COOPERATIVISMO E O SISTEMA OCB/SESCOOP-GO</b>	<b>11</b>
Cooperativismo - Origem, Valores e Princípios	12
Sistema OCB/SESCOOP-GO – Missão e Visão	13
<b>CAPÍTULO II – SOBRE ÉTICA E O CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA</b>	<b>15</b>
Ética e Cidadania Corporativas	15
Código de Conduta Ética da OCB-GO e sua Aplicação	16
Pilares que nos guiam na condução das nossas atividades	17
Objetivos do Código de Conduta e nossa responsabilidade	19
Abrangência e Gestão do Código de Conduta	19
Violações ao Código e Comunicação de Desvios Éticos	21
Medidas Disciplinares	23
<b>CAPÍTULO III – COLABORADORES E O AMBIENTE DE TRABALHO</b>	<b>25</b>
Compromisso com a ética no ambiente de trabalho	25
Compromisso de todos os conselheiros e dirigentes, dentre outros:	25
Compromisso de todos os gerentes, dentre outros:	26
Compromisso de todos os colaboradores, estagiários e terceirizados, dentre outros:	28
Cuidado e uso adequado de bens e recursos da instituição	29
Sigilo de informações, informações privilegiadas e estratégicas	30
Privacidade de dados pessoais	30
Relacionamentos internos, sinergias e engajamento de nossa força de trabalho	31
Ambiente seguro e saudável, tratamento justo aos colaboradores, não discriminação e prevenção de assédio	31
Diretrizes de comportamento digital para colaboradores e uso da telefonia	33
Consumo de álcool, drogas e outros procedimentos inadequados	37

<b>CAPÍTULO IV – PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO</b>	39
Relacionamento com cooperativas	39
Relacionamento com concorrentes	40
Relacionamento com Fornecedores, Prestadores de Serviços e Parceiros Comerciais	40
Relacionamento com a Comunidade e Meio Ambiente	41
Relacionamento com o Governo e Órgãos Públicos, atividades políticas, contribuições para partidos e campanhas políticas	41
Relacionamento com Sindicatos e Associações Entidades de Classe	42
Relacionamento com a Imprensa	42
Conflitos de interesses	42
Membros da família e relacionamentos pessoais próximos	44
Presentes, Brindes, entretenimento, hospitalidade, viagens e outros itens de valor	45
<b>CAPÍTULO V – INTEGRIDADE E PROTEÇÃO DOS ATIVOS</b>	49
Imagem e reputação	49
Precisão de registros da instituição, relatórios públicos, anticorrupção e antissuborno	49
Patrimônio da Instituição e Segurança da informação	50
Propriedade intelectual e confidencialidade	51
<b>CAPÍTULO VI – DISPOSIÇÕES GERAIS</b>	53
Compromisso e adesão	21
<b>ANEXO</b>	55
<b>TERMO DE COMPROMISSO</b>	55



## Apresentação

A OCB-GO, consciente de seu papel e importância para o crescimento e desenvolvimento das cooperativas e suas respectivas comunidades do Estado de Goiás, fundamentado pelos princípios cooperativistas, reúne neste Código de Conduta Ética os valores e compromissos que devem nortear ações e relacionamentos internos e externos no exercício de nossas atividades.

O Código de Conduta Ética é um importante instrumento de governança da OCB-GO, pois compartilha com os colaboradores, de forma clara e didática, a conduta que é esperada, no dia a dia, de todos os que trabalham na instituição. Indica também quais são os canais existentes para informar ou denunciar qualquer conduta inadequada que seja identificada na Instituição.

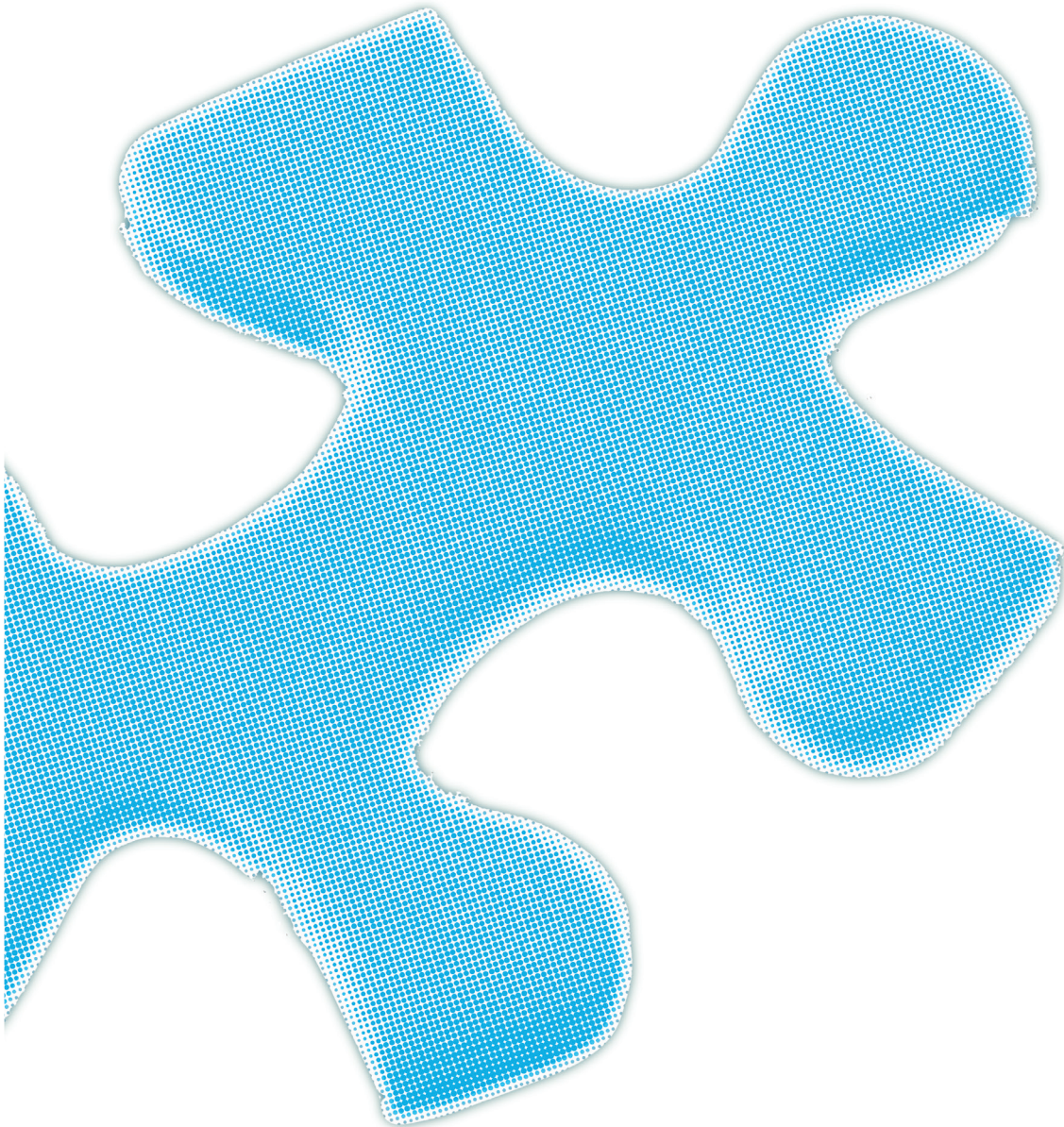
Este Código orienta nossas condutas nas relações com todos os públicos com os quais nos relacionamos, traduzindo de forma prática nossa visão, missão e valores. Além disso, visa harmonizar os valores pessoais e profissionais de todos aqueles que integram e relacionam com a OCB-GO, definindo padrões de comportamento e valores aqui preconizados, pautados em preceitos legais, éticos e morais objetivando colaborar para a construção de uma sociedade mais democrática, justa e equânime.

Seguindo a premissa de, periodicamente, revisar suas diretrizes e políticas, este Código de Conduta é uma evolução do documento anterior, resultante de um trabalho desenvolvido com a participação de diretores, conselheiros e colaboradores vinculados a OCB-GO, garantindo assim a contribuição dos diferentes públicos, visando à observância dos principais dilemas éticos passíveis de serem vivenciados pela instituição. Cabe a cada colaborador da OCB-GO assumir a responsabilidade pela manutenção e aplicação dos princípios contidos neste Código e fazer dele ferramenta de consulta diária, utilizando-o sempre que for necessário.





Na instituição,  
encontrar sentido  
no que se faz pode  
ser mais fácil à  
medida que a pessoa  
compreende por  
que seu trabalho é  
relevante e o que a  
instituição espera dela.





## CAPÍTULO I

### COOPERATIVISMO E O SISTEMA OCB/SESCOOP-GO

#### 1.1. Cooperativismo- Origem, Valores e Princípios

O Cooperativismo é uma das formas mais avançadas de organização social da atividade econômica. Prima pela organização social do trabalho em que indivíduos, famílias ou comunidades constituem um empreendimento com interesses comuns e onde todos são iguais em direitos e deveres.

Desde os primórdios do surgimento da sociedade humana, os homens já tinham em si, a noção dos benefícios do trabalho em grupo. A cooperação estava intrínseca na sociedade, a força da cooperação podia ser percebida quando os homens das cavernas se juntavam para caçar em grupo. Dessa maneira, por meio da ajuda mútua e cooperação, foram encontrados modos de organização do trabalho coletivo, facilitando o desempenho de atividades, que individualmente não seria possível.

A origem histórica do cooperativismo não tem apenas uma nascente específica, porém vários afluentes, essa metáfora é utilizada para expressar que o cooperativismo teve seu surgimento difundido por diversas localidades. Todas essas vertentes formam hoje o cooperativismo moderno.

O surgimento do cooperativismo moderno tem seu marco histórico em Rochdale, na Inglaterra, por volta do século XIX, quando a sociedade inglesa vivia o impacto das mudanças no mundo do trabalho, em decorrência da Revolução Industrial. No Brasil, o cooperativismo se iniciou na área urbana, com a criação da primeira cooperativa de consumo de que se tem registro no Brasil, em Ouro Preto (MG), no ano de 1889. Depois, se expandiu para Pernambuco, Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul, além de se espalhar em Minas Gerais. Em Goiás surgiu com incentivo federal para



## **CAPÍTULO I** **COOPERATIVISMO E O SISTEMA OCB/SESCOOP-GO**

vinda de agricultores, imigrantes (italianos e poloneses) para povoação e cultivo das terras do estado na década de 40. A primeira cooperativa surgiu em 1949 no município de Rio Verde e somente na década de 70 as cooperativas passaram por uma fase de estruturação.

As cooperativas baseiam-se em valores de ajuda mútua e responsabilidade, democracia, igualdade, equidade e solidariedade. Na tradição dos seus fundadores, os membros das cooperativas acreditam nos valores éticos da honestidade, transparência, responsabilidade social e preocupação pelo seu semelhante.

Os Princípios do Cooperativismo, aperfeiçoados pelos "Probos Pioneiros de Rochdale" foram aprovados e incorporados ao Estatuto Social da Cooperativa criada no ano de 1844 e reformulados nos Congressos de 1937, 1966 e 1995 da Aliança Cooperativa Internacional - ACI, constituindo-se hoje nas linhas orientadoras para as cooperativas levarem os seus valores à prática:

- Adesão voluntária e livre
- Gestão democrática
- Participação econômica dos membros
- Autonomia e independência
- Educação, formação e informação
- Intercooperação
- Interesse pela comunidade

### **1.2. Missão e Visão**

#### **Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras no Estado de Goiás (OCB-GO)**

É a instituição que atua na representação, defesa e desenvolvimento do cooperativismo no âmbito do Estado de Goiás. A OCB-GO congrega e defende os interesses políticos e socioeconômicos do cooperativismo no Estado, por meio da mobilização de ações e recursos que promovam o desenvolvimento das sociedades cooperativas e da prestação de serviços de suporte administrativo, técnico e logístico, de natureza sindical e organizacional. A OCB-GO busca ser um elo entre as cooperativas, sem visar para si interesses político-partidários ou econômicos.

### **Missão**

Promover a cultura cooperativista e o aperfeiçoamento da gestão para o desenvolvimento das cooperativas brasileiras.

Juntos, o Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras no Estado de Goiás (OCB-GO) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado de Goiás (SESCOOP/GO), formam a OCB-GO que atua pela representação, defesa e desenvolvimento do Cooperativismo Goiano. O Sistema é chamado de "A Casa do Cooperativismo" por ser o lugar onde as Cooperativas e Cooperativistas podem obter informações, suporte e espaço para a constituição e desenvolvimento de cooperativas, e para o fortalecimento do cooperativismo no Estado de Goiás.

### **Visão**

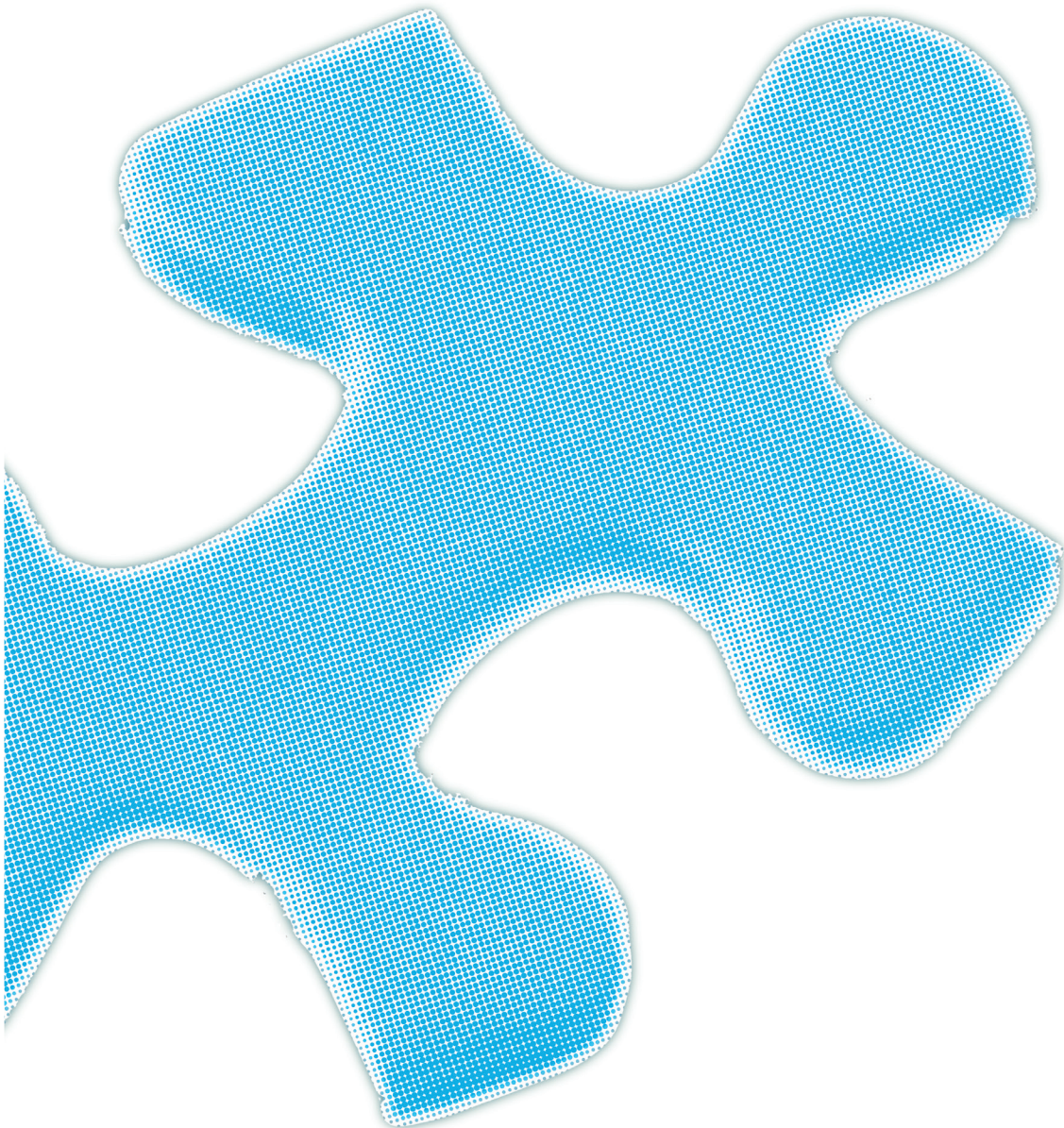
Em 2025, o cooperativismo será reconhecido pela sociedade por sua competitividade, integridade e capacidade de promover a felicidade dos cooperados.



**“***O próximo grande salto evolutivo da humanidade será a descoberta de que cooperar é melhor do que competir.* **”**

(Pietro Ubaldi - Filósofo e pensador espiritualista italiano)







## CAPÍTULO 2

### SOBRE ÉTICA E O CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

#### 2.1. Ética e Cidadania Corporativas

A palavra Ética origina do termo grego *ethikos* (*ethos*, ou seja, hábito ou costume). A ideia de ética no sentido geral trata do discernimento entre certo e errado, em termos morais. Este, entretanto, trata-se de um conceito subjetivo. Assim sendo, trabalha-se a ética como padrões de comportamento socialmente aceitáveis. No caso das instituições, a postura ética refere-se ao comportamento em conformidade com os objetivos, diretrizes, crenças e valores organizacionais, as necessidades dos públicos interno e externo, bem como o impacto a ser gerado na sociedade.

A ética impõe padrões de pensamentos; afirmações e ações que orientam pessoas, a agir bem e direito, ao invés de fazer o que é fácil e cômodo.

Envolve um repensar sobre a própria vida e as posturas adotadas no trabalho, muitas vezes de maneira inconsciente e rotineira, incluindo aspectos como compreensão, tolerância, empenho, entusiasmo, firmeza, gratidão, honestidade, seriedade, sigilo, solidariedade, flexibilidade, zelo e necessidade de consenso.

Podemos resumir ética como: "Fazer o que é correto, justo, honesto e legal". Além disso, a ética aponta melhores mecanismos para as relações no ambiente profissional, pois a instituição possui, explícita ou implicitamente, seu código com



## **CAPÍTULO 2** **SOBRE ÉTICA E O CODIGO DE CONDUTA ÉTICA**

os procedimentos que considera éticos, com os valores que defende e respeita.

Assim sendo, a OCB-GO, alicerçado no comprometimento com a sua missão, visão, crenças e valores, respeito aos públicos interno e externo e sociedade em geral, estabelece seu Código de Conduta Ética, que define não só os princípios que devem orientar o trabalho e as relações na instituição, como também, a conduta ética que cada profissional da OCB-GO deve adotar para a elevação da qualidade dos seus produtos e serviços, bem como participação na sociedade brasileira.

A reputação da OCB-GO é resultado de um processo coletivo, construído com dedicação e trabalho intenso, portanto, todos são responsáveis pela preservação e melhoria da imagem de confiança e credibilidade construída ao longo dos anos de sua existência.

### **2.2. Código de Conduta Ética da OCB-GO e sua Aplicação**

O Código de Conduta Ética é um documento formal que fornece diretrizes para nos ajudar a manter padrões de comportamentos éticos elevados em nosso trabalho. Muito mais do que um simples documento, o código deve nortear todas as relações que fazem parte de um relacionamento profissional e ser reflexo de nossas condutas. Você participa dessas relações a partir do momento em que aceitou fazer parte da OCB-GO e por isso deve assumir tal responsabilidade.

Inspirado na sua cultura, valores, crenças e princípios, o Código de Conduta Ética é um importante instrumento de Governança da OCB-GO e deve servir como um guia para a compreensão da conduta e responsabilidades éticas, sociais e ambientais junto aos stakeholders (partes envolvidas no negócio de uma organização), que por sua vez, podem conhecer melhor a forma de atuação da nossa instituição.

O Código de Conduta Ética não pretende ser um guia completo para todas as situações e casos que venham a acontecer, mas, é uma ferramenta para auxiliar os colaboradores no seu dia-a-dia, pois explicita a forma como devem se conduzir as relações com o Público Interno (diretores, conselheiros, colaboradores, terceirizados e estagiários) e o Público Externo (cooperativas registradas e filiadas, fornecedores, prestadores de serviço, governo, sindicatos, sociedade em geral) e Meio Ambiente.

Portanto, esse documento se aplica para todas as pessoas que trabalham para a OCB-GO. Ademais, é eminentemente educativo, pois estimula o diálogo e o amadurecimento organizacional e pessoal no que diz respeito ao conteúdo aqui



abordado. Sendo assim, serve como um provocador para o aprendizado e, deste modo, não objetiva por si só, a aplicação de sanções disciplinares ou quaisquer compensações individuais e/ou coletivas.

Todos os colaboradores da OCB-GO devem cumprir o Código de Conduta Ética, políticas da instituição e leis que regulamentam nossas atividades. É responsabilidade de todos os colaboradores conhecerem e seguirem o Código.

### **2.3. Pilares que nos guiam na condução das nossas atividades**

*“Tenho duvidas sobre a aplicacao dos conceitos do Codigo e se os colegas e os gestores levarao a serio as questoes nele abordadas.”*

Na OCB-GO, tem os como referenda os mais altos padrões de integridade, transparência e confiabilidade. Estamos sempre buscando a conscientização de nossos colaboradores e de todos aqueles com quem temos o relacionamento. Esperamos de nossos colaboradores que não aceitem conviver com atos antiéticos, e que saibam influenciar seus colegas para comportamentos adequados

A OCB-GO tem políticas compreensíveis, procedimentos e treinamentos obrigatórios que ajudam os colaboradores a melhor compreender e cumprir as leis e regulamentos que impactam nosso trabalho.

Porém, embora a conformidade com as leis e regulamentos seja obrigatória, existem outros fatores que demonstram nosso compromisso em sermos cidadãos corporativos responsáveis, ciosos em respeitar as pessoas a quem servimos. Esses pilares servem como bússola que nos ajuda a permanecer em curso com nossos valores:

- Ética, Honestidade, Lealdade e Respeito
- Transparência e Receptividade às Sugestões e Críticas
- Excelência em Produtos e Serviços
- Formação e Valorização das Pessoas
- Bom Senso, Equilíbrio Emocional, Razoabilidade e Praticidade
- Tratamento Igualitário



## CAPÍTULO 2

### SOBRE ETICA E O CODIGO DE CONDUTA ETICA

- Cordialidade, Presteza e Cortesia
- Iniciativa, Agilidade e Eficiência
- Confidencialidade e Segurança de Informações
- Melhoria e Aprendizado Contínuos
- Sustentabilidade Social, Econômica e Ambiental
- Assiduidade, Pontualidade e Comprometimento com Resultados

O cumprimento de nosso Código cria um ambiente em que podemos fazer nosso melhor trabalho e ter orgulho do trabalho que fazemos, dos desafios que superamos e dos sucessos que alcançamos, porque fazemos de modo justo, legal e com integridade.

Sempre que tomarmos conhecimento de uma violação do Código, da política da instituição ou da lei, agiremos para tratar o problema e prevenir ocorrências futuras. Algumas circunstâncias podem demandar treinamento, aconselhamento, ações preventivas, corretivas, disciplinares, chegando até à rescisão do contrato de trabalho. Por isso, você tem a responsabilidade de manifestar-se quando estiver ou conhecer uma situação que acredita possa violar ou levar a violação do Código ou da política da instituição ou da lei.

Caso voce se depare corn uma decisao dificil sobre conduta de negdcios, voce deve fazer estas perguntas a si mesmo:

*"A conduta é uma violação do Código de Conduta Ética da OCB-GO, da política da instituição ou da lei?"*

*"A conduta é inconsistente com as responsabilidades do nosso Código?"*

*"Será que essa conduta parecerá antiética para as partes interessadas fora de nossa instituição?"*

*"A conduta poderia prejudicar minha reputação ou a reputação da OCB-GO?"*

Se você respondeu "SIM" a qualquer uma destas perguntas, você deve pedir ajuda ao superior imediato ou ao comitê de ética

## 2.4. Objetivos do Código de Conduta e nossa responsabilidade

Este Código de Conduta Ética tem por objetivo oferecer uma compreensão clara sobre as condutas que orientam os negócios e relacionamentos da OCB-GO, através de sua governança corporativa e de seus colaboradores quanto:

- à conduta ética e honesta perante as situações de conflito de interesses entre relações pessoais e profissionais;
- à Informação adequada, precisa e correta dos documentos mantidos e divulgados internamente ou nos diferentes meios de comunicação;
- ao cumprimento das leis, normas e regulamentos aplicáveis aos negócios da OCB-GO;
- à imediata manifestação sobre qualquer violação comprovada do Código de Conduta Ética;
- à minimização da subjetividade das interpretações sobre princípios morais e éticos;
- a fortalecer a identidade cultural e os compromissos assumidos com a sociedade.

A compreensão de que devemos cumprir as leis vigentes no País nos parece óbvia. É com essa mesma naturalidade que este Código deve ser incorporado nas nossas relações profissionais. Por esse motivo, a partir do momento em que se toma conhecimento deste documento, ele passa a ser de responsabilidade individual. Violar este Código e suas políticas internas decorrentes poderá não apenas acarretar consequências jurídicas como também comprometer a reputação da OCB-GO. Portanto, no caso de uma conduta que entre em contradição com as diretrizes deste documento, procure os canais de denúncia, ou responsáveis pelo comitê de ética ou seu superior imediato que, também, poderá orientá-lo nesse caso. Não buscar o pleno esclarecimento de possíveis dúvidas ou ignorar atitudes que estejam em desacordo com este Código torna-se uma conduta inaceitável. Assim como todos fazemos parte e formamos esse sistema cooperativo, se torna compartilhada a responsabilidade pela aplicabilidade e gestão do Código de Conduta Ética.

## 2.5. Abrangência e Gestão do Código de Conduta

Este Código de Conduta Ética aplica-se a toda estrutura administrativa, técnica e superior da OCB-GO. A aprovação deste Código e suas atualizações são de responsabilidade dos Conselho de Administração da OCB-GO, portanto, sugestões de melhorias devem ser encaminhadas à superintendência, que é responsável pela proposição junto ao Órgão Colegiado de cada Casa.



## CAPÍTULO 2 SOBRE ÉTICA E O CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

É compromisso da OCB-GO, observados a discrição e o sigilo inerentes às eventuais demandas quanto à conduta ética: processar, instruir e recomendar todos os casos e questões relativos ao assunto, por intermédio da alçada competente objetivando zelar pela manutenção dos princípios e valores aqui estabelecidos.

Deste modo, preconiza a utilização deste instrumento como fonte de consulta para considerações em relação às análises de desvio de conduta por parte de seu público interno e externo, ressaltando que quaisquer deliberações seguirão os trâmites administrativo-legais das instituições signatárias deste.

Para a gestão da cultura ética será constituído o Comitê de Ética, composta por colaboradores da instituição, indicados pela diretoria executiva da OCB-GO, através de Portaria específica para esse fim, que será responsável pelo recebimento de informações referentes ao descumprimento de preceitos constantes neste Código, com as seguintes competências, dentre outras:

- Promover, orientar, gerir, divulgar, zelar e atualizar este Código, bem como definir as condutas que porventura não tenham sido incluídas no presente documento;
- Deliberar sobre casos de violação ao Código de Conduta Ética da OCB-GO, garantindo o direito ao contraditório e a ampla defesa;
- Garantir sigilo sobre as informações recebidas;
- Propor penalidades, quando for o caso, para as transgressões às disposições constantes do presente Código de Ética;
- Propor a OCB-GO, quando julgado oportuno e necessário, mudanças e atualizações no Código de Conduta Ética, quando esgotadas todas as possibilidades de solução amigável.



**//** *A moralidade é a melhor de todas as regras para orientar a humanidade.* **//**

(Friedrich Nietzsche - filósofo alemão)

*"Realizei um relato no mês passado, porém, nada aconteceu. Soube também que houve reunião do Comitê de Conduta, e não recebi qualquer retorno. Estou realmente desapontado com o resultado. Por que me importar em expor questões no futuro?"*

Todos os relatos e as questões expostas passam por um processo de análise que busca todos os dados disponíveis. Alguns casos podem levar mais tempo para serem investigados do que outros. Por motivos de privacidade, não podemos mantê-lo sempre atualizado sobre o resultado exato de uma questão levantada. No entanto, se após algum tempo você achar que o assunto não foi abordado de forma adequada, você deve entrar em contato com a gerência para verificar o andamento da sua questão.

## **2.6. Violações ao Código e Comunicação de Desvios Éticos**

Para cumprir todas as responsabilidades do nosso Código, manter e melhorar nossa cultura e reputação, dependemos de nossos colaboradores para ajudar a fazer cumprir o Código. Se você acreditar que há uma violação do nosso Código de Conduta Ética, ou se você acreditar que uma atividade ou comportamento poderia levar a uma violação, é sua responsabilidade manifestar-se.

Você deve fornecer o máximo de detalhes possíveis, de modo que o problema possa ser tratado completamente e de forma imediata. Além disso, se for o caso, você tem a responsabilidade de cooperar em uma averiguação. A OCB-GO não tolera a retaliação contra qualquer pessoa que manifesta uma preocupação no âmbito deste Código ou auxilia em uma averiguação. Um colaborador que se envolve em retaliação enfrentará ação disciplinar, que pode incluir a rescisão do contrato de trabalho.

É importante esclarecer que casos de violação que incluam uma infração da lei, poderão ser encaminhados às autoridades policiais competentes.

Cabe à liderança informar, orientar e preparar sua equipe para a correta aplicação das políticas e das normas da organização, sendo um exemplo a ser seguido.

É esperado que todos zelem pelo cumprimento do disposto neste Código de Ética e comuniquem as condutas inadequadas. As comunicações deverão ocorrer, exclusivamente, de forma identificada, contendo o nome, telefone e/ou e-mail, restando certo que as informações ali depositadas serão mantidas



## CAPÍTULO 2 SOBRE ÉTICA E O CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

em sigilo absoluto. Após o recebimento das informações o Comitê de Ética irá se reunir para lavrar um relatório circunstanciado e encaminhá-lo à diretoria executiva da OCB-GO para deliberações.

### CANAIS PARA CONTATO

**Portal:**

[www.goiascooperativo.coop.br](http://www.goiascooperativo.coop.br) e intranet

**Contato direto e correio:**

Avenida H com Rua 14, nº 550, Jardim Goiás - Goiânia-GO - CEP 74.810-070

**E-mail:** [etica@sescoopgo.coop.br](mailto:etica@sescoopgo.coop.br)

**Telefone:** (62) 3240 8924

*"Vejo que uma série de políticas não são respeitadas na íntegra. Cheguei a discutir o assunto com meu chefe, mas ele disse que algumas coisas são culturais e, por isso, é prática na Instituição não seguir. Isso é uma violação ao Código?"*

Sim, as políticas determinam os papéis e as responsabilidades dos indivíduos perante as atividades que são realizadas. Deixar de cumprir com uma política é uma violação ao Código. Se você tem conhecimento de uma política que não é cumprida, deve relatar através de algum dos canais de contato.

*"A violação dos deveres, valores e ética da OCB-GO constitui, normalmente, transgressão disciplinar e é fator impeditivo para a concessão de progressões e promoções e outras."*

## 2.7. Medidas Disciplinares

Medidas disciplinares têm por objetivo estabelecer regras para garantir os padrões de comportamento exigidos e devem ser aplicadas em todas as situações em que um comportamento estiver em desacordo com esses padrões. As aplicações dependerão da gravidade da violação e de outras circunstâncias relevantes e podem incluir:

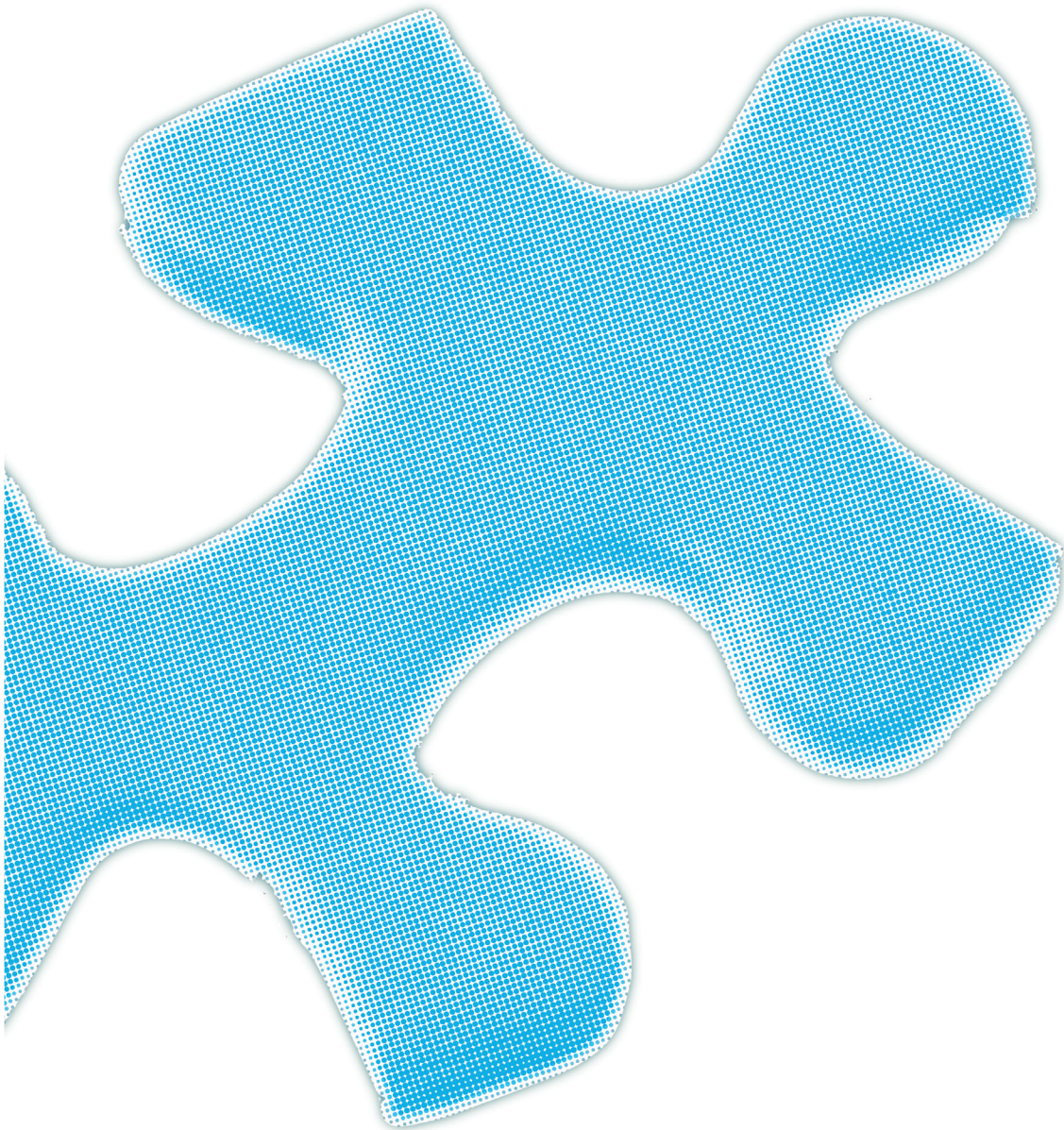
1. Advertência verbal ou escrita
2. Suspensão
3. Demissão com ou sem justa causa

A aplicação de penalidades deve ser feita, tanto quanto possível, logo em seguida à falta cometida, sob pena de caracterizar o perdão tácito. Porém, pode haver um período maior de tempo para a aplicação de penalidade quando a falta requerer apuração de fatos e das devidas responsabilidades.

Os casos de aplicação de penalidades devem ser discutidos no âmbito do comitê, para construção de uma base de conduta que leve a tomar medidas semelhantes para os casos tratados e obedecerão aos procedimentos estabelecidos em normativo específico.

*"Tenho a preocupação de que meu superior imediato, ou mesmo meu gerente, fique incomodado e que eu sofra punição se relatar alguma conduta antiética."*

Repudiamos qualquer forma de retaliação feita contra qualquer pessoa que exponha uma preocupação genuína. Todas as alegações de retaliação serão minuciosamente investigadas. A retaliação resultará em ações disciplinares, que podem incluir a demissão. Dessa forma, esperamos que você informe caso venha a sofrer qualquer tipo de retaliação.







## CAPÍTULO 3

### COLABORADORES E O AMBIENTE DE TRABALHO

#### **3.1. Compromisso com a ética no ambiente de trabalho**

A OCB-GO tem o compromisso de estabelecer um clima favorável à realização profissional de seus colaboradores, dentro de um ambiente de trabalho produtivo, saudável, seguro e de respeito mútuo.

A atuação da OCB-GO e a conduta de seus profissionais devem estar em conformidade com as leis vigentes, com as políticas e as diretrizes estabelecidas pelas cooperativas e pelo sistema cooperativo. Além disso, o conjunto de normas presentes neste Código, o respeito às pessoas, o cuidado com a imagem e reputação da OCB-GO e o compromisso com a qualidade na prestação dos serviços oferecidos devem orientar permanentemente a conduta de conselheiros, dirigentes e colaboradores da OCB-GO.

##### **3.1.1. Compromisso de todos os conselheiros e dirigentes, dentre outros:**

- Zelar para que administradores e colaboradores sigam elevados padrões de conduta ética;
- Evidenciar, sempre, em seu discurso e decisões o compromisso com os valores e princípios da OCB-GO;
- Garantir o uso adequado e cuidado com os atributos da marca cooperativista;



## CAPÍTULO 3 COLABORADORES E O AMBIENTE DE TRABALHO

- Tomar as melhores decisões a favor dos interesses da OCB-GO e suas cooperativas;
- Zelar pelos propósitos do cooperativismo, administrando conflitos de interesse ;
- Agir com integridade e total confidencialidade, não utilizando em benefício próprio ou de terceiros as oportunidades ou as informações a que tenha acesso em razão de sua função;
- Não desviar colaborador ou terceiro para funções ou atividades de interesse particular e/ou de sua cooperativa;
- Posicionar-se, de maneira imparcial, diante de situações em que ocorram a possibilidade de conflito de interesse, seja próprio, seja de pessoa conhecida;
- Guardar sigilo sobre toda e qualquer informação das cooperativas, que tenha conhecimento, devido ao seu cargo, e que não possa se tornar pública;
- Não insistir em resultados injustificados de curto prazo que possam levar colaboradores a agirem de forma eticamente questionável ou contra a legislação vigente;
- Orientar profissionais sob sua responsabilidade acerca de ações que possam representar dilemas éticos;
- Zelar pela manutenção de um relacionamento ético, transparente e equitativo com as partes interessadas da OCB-GO;
- Agir com decoro no exercício do cargo de dirigente e no relacionamento com cooperativas, não sendo admitida em hipótese alguma a prática de calúnia e difamação;
- Não receber vantagens indevidas ou fazer uso de abuso de poder decorrente de sua posição hierárquica;
- Não se envolver em práticas de atos irregulares graves ou de corrupção quando no desempenho de suas funções.

### **3.1.2. Compromisso de todos os gerentes e assessores, dentre outros:**

- Tratar com respeito todos os colaboradores, estagiários e terceiros abolindo a discriminação de qualquer natureza
- Atuar com transparência nas relações de trabalho, permitindo o acesso às informações relacionadas a OCB-GO necessárias ao desenvolvimento das atividades;

- Preservar a saúde e integridade física dos colaboradores e estagiários e a promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- Não admitir o uso do cargo para solicitar ou aceitar favores ou serviços pessoais de subordinados ou terceiros;
- Conduzir os processos seletivos com igualdade de oportunidade e tratamento na seleção de novos colaboradores e/ou promoções internas, impedindo o favorecimento nos procedimentos;
- Cultuar a verdade, a lealdade (sinceridade, franqueza, fidelidade aos compromissos, isto é, não ter intenção de enganar superiores, pares ou subordinados), probidade (integridade de caráter, honradez, honestidade, senso de justiça) e a responsabilidade como fundamentos de dignidade pessoal;
- Exercer, com autoridade e eficiência, as funções que lhe couberem em decorrência do cargo;
- Respeitar a dignidade da pessoa humana;
- Cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades a que estiver subordinado;
- Ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados;
- Tratar os subordinados com dignidade, ou seja, urbanidade, justiça e educação, sem comprometer a disciplina e a hierarquia;
- Zelar pelo preparo próprio, moral e intelectual como, também, pelo dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão comum;
- Atuar como um exemplo, demonstrando comportamento ético no desempenho de seus deveres;
- Tomar decisões justas e objetivas com base nas políticas e normativos vigentes;
- Ajudar os colaboradores a compreender o Código e as políticas da instituição e ter acesso aos recursos para ajudá-los a vivenciar o Código em suas práticas diárias;
- Assegurar que os colaboradores estejam informados e adequadamente treinados sobre as leis relevantes, regulamentos e políticas da instituição que regem as atividades de negócios em que estão envolvidos em nome da instituição;
- Criar um ambiente em que os colaboradores fiquem confortáveis para se manifestar sem medo de retaliação
- Levar a sério qualquer preocupação relatada por um colaborador que comprometa nosso Código e dedicar o tempo necessário para entender se o problema deve ser escalonado. Em caso positivo, escalar a questão o mais breve possível;
- Tomar medidas corretivas ou preventivas quando alguém violar este Código;



## **CAPÍTULO 3**

### **COLABORADORES E O AMBIENTE DE TRABALHO**

- Apoiar integralmente qualquer investigação;
- Reconhecer e estimular o comportamento ético.

#### **3.1.3. Compromisso de todos os colaboradores, estagiários e terceirizados, dentre outros:**

- Estimular o trabalho em equipe, com respeito à individualidade e à busca de consenso entre as pessoas;
- Contribuir para um ambiente saudável, colaborativo, estimulante e democrático, no qual seja respeitado o direito à negociação coletiva e à liberdade de opinião, expressão e associação;
- Tratar com respeito todas as pessoas envolvidas, independentemente do cargo ou posição hierárquica;
- Comunicar, imediatamente, ao seu superior hierárquico, ou canal de denúncias, qualquer ato ou omissão que o colaborador julgar antagônico à sua função e/ou aos interesses e objetivos da OCB-GO;
- Ter iniciativa, estar comprometido na busca de conhecimento e preparo profissional e informar o superior imediato quando não se considerar capacitado para executar alguma tarefa, a fim de obter os meios para superar essa limitação;
- Reconhecer os erros cometidos, comunicando ao superior hierárquico o ocorrido, e usá-los como fonte de aprendizado, tendo a oportunidade de eliminar as causas e evitar sua repetição;
- Ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, agindo com prudência e zelo, em circunstâncias de sua atividade profissional, não expondo a imagem da OCB-GO;
- Não consumir bebida alcoólica e drogas ilegais, bem como estar sob efeito dessas durante a jornada e/ou no ambiente de trabalho;
- Não remover, utilizar e/ou apropriar-se de bens e recursos pertencentes a OCB-GO para benefício próprio, salvo para desempenho de atividades profissionais;
- Utilizar os bens móveis e imóveis da OCB-GO com cuidado, zelando para sua boa conservação;
- Comunicar, formalmente, ao superior imediato, caso seja contratado para exercer atividades em outro emprego, desde que não conflitante com o horário de trabalho previsto no contrato firmado com a instituição;
- Não prevalecer de sua posição, cargo ou função para obter qualquer cortesia, seja na forma de brindes, presentes ou quaisquer outros serviços oferecidos;
- Zelar pela imagem e reputação da OCB-GO, seguindo os princípios da integridade, respeito e honestidade;

- Participar de eventos da sociedade representando a OCB-GO somente com autorização prévia do superior imediato;
- Realizar uma comunicação clara e objetiva, sem conotações que prejudiquem o ambiente corporativo e o bom andamento dos trabalhos;
- Não solicitar recursos financeiros e/ou materiais oriundos de terceiros para quaisquer atividades sem prévia autorização do superior hierárquico;
- Desenvolver, permanentemente, o espírito de cooperação;
- Ser discreto em suas atitudes, maneiras e em sua linguagem escrita e falada;
- Vestir-se adequadamente, em conformidade com o estabelecido pela entidade no seu código de vestimentas
- Abster-se de tratar, fora do âmbito apropriado, assuntos de matéria sigilosa de qualquer natureza;
- Respeitar a propriedade intelectual e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por colegas, independentemente de sua posição hierárquica;
- Cumprir as normas internas da OCB-GO e legislação vigente;
- Estimular todas as partes interessadas, internas e externas, a disseminarem os princípios éticos e os compromissos de conduta expressos neste Código de Ética.

### **3.2. Cuidado e uso adequado de bens e recursos da instituição**

O cuidado e uso adequado da propriedade da OCB-GO contribuem para a busca de produtividade, resultados e perpetuidade dos negócios. Os colaboradores devem proteger os bens e recursos da Instituição com o mesmo cuidado que aplicam ao seu patrimônio pessoal. É importante fazer o uso apropriado, ou seja, exclusivamente, para os propósitos da instituição.

*"Posso usar o computador e acesso à internet para procurar algo não relacionado ao trabalho?"*

O uso pessoal é permitido, desde que seja ocasional e limitado. O uso privado nunca pode afetar sua produtividade no trabalho. Acessar a internet banking, consultar resultados de exames ou procurar o telefone de um médico são exemplos de uso pessoal permitido, enquanto participar de jogos ou acessar pornografia são exemplos de condutas proibidas.



### **3.3. Sigilo de informações, informações privilegiadas e estratégicas**

A informação é um ativo importante para a OCB-GO. Divulgação indevida de informações, mesmo que por descuido, pode colocar a Instituição em desvantagem, causando perda financeira ou dano à sua imagem.

Formas de proteger informações confidenciais incluem:

- Não discutir assuntos institucionais em público;
- Usar senha para acesso a arquivos;
- Não compartilhar senhas de acesso a sistemas;
- Guardar documentos em arquivos;
- Destruir documentos antes do descarte.

É dever do colaborador impedir o acesso, de quem quer que seja, a tais informações, redobrando o cuidado com documentos e até mesmo com materiais deixados sobre as mesas ou em gavetas e armários.

Caso você tenha, por força de seu cargo ou de suas responsabilidades, acesso a informações estratégicas ou confidenciais, sobre a OCB-GO, cooperativas, dentre outros, ainda, não divulgadas publicamente, não pode passá-las a terceiros.

### **3.4. Privacidade de dados pessoais**

Respeitamos a privacidade de nossos colaboradores. A Instituição deve tomar todas as medidas necessárias para garantir a proteção de informações pessoais. Colaboradores que acessam informações pessoais de outros, somente podem fazer uso profissional das mesmas. Todos nós temos a obrigação de garantir a confidencialidade de informações pessoais.

*"Trabalho em RH e recebi a ligação de um banco solicitando telefone pessoal e endereço residencial de um de nossos colaboradores. Posso informar?"*

Não, você não pode informar, nem confirmar informações que o banco eventualmente já possua. Esses são dados pessoais que pertencem a cada colaborador, não cabendo a você passá-las a terceiros.

### **3.5. Relacionamentos internos, sinergias e engajamento de nossa força de trabalho**

Acreditamos que um bom ambiente de trabalho, com pessoas competentes, valorizadas e engajadas, potencializa nossos resultados. Buscamos um espaço diversificado e de inclusão, que valorize a inovação, e não toleramos qualquer tipo de desrespeito ou discriminação. Propiciamos um local de trabalho respeitoso, justo e com oportunidades de crescimento profissional.

No tocante à relação de parentesco entre colaboradores, obedecer-se-á ao disposto nos normativos da instituição. Não é permitido manter relacionamento afetivo entre colaboradores que exerçam funções em que haja uma relação hierárquica direta ou que respondam ao mesmo superior imediato. Casos específicos deverão ser tratados junto às áreas de Recursos Humanos da Instituição.

Valorizamos a sinergia e cooperação entre as áreas e o compartilhamento de conhecimentos como forma de aprendizado e disseminação das melhores práticas, resguardados os critérios de confidencialidade, quando for o caso.

### **3.6. Ambiente seguro e saudável, tratamento justo aos colaboradores, não discriminação e prevenção de assédio**

Na OCB-GO, estamos comprometidos em oferecer um local de trabalho seguro e saudável aos colaboradores, parceiros de negócios, visitantes, fornecedores e prestadores de serviço que trabalham ou visitam nossas instalações.

Todos os colaboradores são responsáveis por fazer a segurança e a saúde uma prioridade e devem:

- Demonstrar compromisso pessoal em relação à segurança
- Relatar situações inseguras que tenham identificado e buscar a resolução das mesmas com perseverança e bom senso
- Comunicar imediatamente condições inseguras ou perigosas
- Cumprir todas as políticas, leis, regulamentos e padrões relacionadas às condições de emprego, incluindo as que dizem respeito ao horário, salário e outras condições de trabalho
- Cumprir todas as políticas, leis, regulamentos e padrões de segurança do local de trabalho e higiene aplicáveis

Trabalho infantil e ilegal, trabalho abusivo ou forçado não têm lugar em nossas operações e nas operações. Tratamos uns aos outros com respeito, dignidade e equidade – cada um de nós merece um local seguro, limpo e acolhedor em que possamos fazer nosso melhor trabalho.

Pensamentos diferentes, capacidades, experiências e características individuais



### CAPÍTULO 3

## COLABORADORES E O AMBIENTE DE TRABALHO

tornam nosso ambiente de trabalho mais rico e levam a melhores decisões. Nosso Código de Conduta Ética reflete os princípios que definem como tratamos uns aos outros, mantemos nossos espaços de trabalho seguros e saudáveis, e fornecemos oportunidades iguais para nossa força de trabalho.

Devemos ser respeitados e tratados de modo justo, por nossas contribuições. A OCB-GO fornece oportunidades iguais de emprego. Baseamos nossas decisões de emprego no mérito, considerando qualificações, habilidades e realizações. Não toleramos discriminação baseadas em características físicas, sociais, culturais, políticas, religiosas, etárias, de gênero, etnia ou orientação sexual. Também não toleramos o assédio.

O assédio é uma conduta inaceitável e ofensiva que pode interferir na capacidade de uma pessoa realizar seu trabalho. O assédio não caracteriza, apenas, a intenção de ofender. Conduta inapropriada significa uma piada, uma brincadeira, ou até mesmo um elogio que pode levar ou contribuir para o assédio. Cada um de nós deve tratar o outro com respeito e dignidade. Queremos que nosso ambiente de trabalho seja livre de qualquer tipo de abuso ou assédio, seja moral, sexual ou discriminatório.

Colaboradores devem evitar piadas, apelidos ou qualquer referência ofensiva em relação a: raça, cor, idade, sexo, religião, estado civil, lugar de origem, deficiência, orientação sexual, dentre outros.

*"Uma piada inapropriada está circulando na minha área. Ela faz referência à minha cor de uma maneira negativa. Essa conduta pode ser considerada discriminatória?"*

Sim, a conduta pode ser considerada discriminatória e criar um ambiente de trabalho hostil, ainda que seus colegas não tenham tido a intenção de ofendê-lo.



### **3.7. Diretrizes de comportamento digital para colaboradores e uso da telefonia**

O objetivo da OCB-GO é representar, defender e desenvolver o cooperativismo goiano para torná-lo mais competitivo, respeitado e admirado pelo papel que desempenha na sociedade. Todos os canais escolhidos pela OCB-GO oferecem conteúdos oficiais, que podem ser compartilhados em qualquer rede social ou canal de mídia, ajudando a divulgar as ações das entidades envolvidas e o cooperativismo de forma positiva. Mas, para que isso seja feita de forma adequada, com o menor risco possível de divulgações equivocadas e de prejuízo da imagem da instituição no ambiente digital, é importante que sejam definidas algumas orientações aos colaboradores da equipe institucional. Veja as principais.

**Compartilhando conteúdo** - Você pode compartilhar nas mídias sociais todos os conteúdos publicados em qualquer canal oficial da OCB-GO. Contudo, não pode atuar como porta-voz oficial da instituição, postando ou interagindo em seu nome nas mídias sociais, participando de debates ou discussões nas quais as pessoas estão fazendo menções relacionadas a OCB-GO.

**Publicando conteúdo** - As suas publicações falam muito sobre você. Portanto, analise cuidadosamente as informações que compartilha de forma pública ou privada e verifique as configurações de privacidade das redes sociais e fóruns de que participa para ter um controle maior de quem pode ver o que você publica. As mídias sociais são ambientes públicos, como a rua. Você é o responsável pelo seu comportamento no mundo virtual.

**Informações confidenciais** - Qualquer informação que não esteja disponível ao público em geral é considerada confidencial. Portanto, se você tiver contato ou acesso a alguma informação desse tipo, não a repasse. Por exemplo, dados sobre o negócio, reuniões e discussões internas e indicativos financeiros não são públicos. Compartilhar esse tipo de informação pode trazer problemas legais a você e à companhia.

**Responsabilidade legal sobre publicações** - A lei do mundo off-line é a mesma do mundo on-line. Portanto, lembre-se de que você pode ser responsabilizado civil e criminalmente por comentários que se enquadrem como difamatórios, obscenos ou ofensivos, sejam eles relacionados a OCB-GO ou a qualquer outra instituição, empresa ou pessoa. Somos responsáveis pelo que falamos e publicamos em qualquer plataforma.



## CAPÍTULO 3 COLABORADORES E O AMBIENTE DE TRABALHO

**Proteção da marca** – As marcas da OCB-GO não devem ser usadas em quaisquer situações com fins não oficiais ou não profissionais. Por exemplo, você não pode usar as marcas da instituição para criar e-mail ou perfis em mídias sociais, registrar nome de domínio na internet, elaborar imagens ou vídeos etc. Não use o e-mail corporativo como seu principal meio de identificação nas redes sociais.

**Gestão do tempo no trabalho** – O uso de mídias sociais com fins pessoais para interagir com amigos e família é uma atividade que passou a fazer parte do cotidiano das pessoas. No entanto, participar das mídias sociais consome tempo e pode causar distrações que afetam o desempenho e a produtividade profissional. Se você acessar sites de mídias sociais durante o expediente, certifique-se que isso não interfere em seus afazeres.

**Mídias digitais** – São plataformas de comunicação no ambiente digital, englobando sites, blogs, portais, mídias sociais, fóruns, e-mail etc. No universo digital, cada plataforma tem funções específicas e é importante conhecê-las, para atuar de forma mais adequada e produtiva em cada uma. Veja alguns dos principais canais digitais.

- **SITE** – Funciona como um livro que apresenta todas as informações da instituição. É a fonte principal de referência sobre a estrutura, serviços, contatos e tudo relacionado à apresentação da instituição ao mundo.
- **BLOG** – Equivale a um jornal ou diário, que não tem função de apresentar a instituição, mas discutir o que está acontecendo no momento, dar notícias e gerar interação com os seus públicos.
- **FÓRUM** – Ambiente de troca de informação sobre assuntos específicos. Funcionam como grupos de discussão e, normalmente, giram em torno de um determinado tópico. Os grupos dentro de mídias sociais como LinkedIn e Facebook são exemplo de fóruns.
- **FACEBOOK** – É a sala de estar das mídias sociais. Os assuntos postados no Facebook tendem a ser mais leves e visuais, pois esse tipo de conteúdo é mais propício para interações sociais. Dessa forma, nesse canal, as publicações devem ser interessantes para compartilhar em qualquer perfil, pois normalmente atraem todo tipo de público.
- **TWITTER** – É uma das plataformas de redes sociais em que ocorrem as principais repercussões sobre todos os tipos de assuntos. Funciona em

tempo real, propagando a informação rapidamente. Por isso, qualquer desliz pode gerar uma crise. Sua natureza é extremamente enxuta, com posts limitados a 140 caracteres. É também o principal canal hoje usado pelas pessoas para fazer reclamações, comentários sobre marcas e instituições, além de ser fonte de pauta para jornalistas.

- INSTAGRAN – Funciona como o álbum de lembranças e experiências. Aqui, o conteúdo principal são fotos e vídeos curtos, que relatam momentos, acontecimentos e experiências vividas. Tanto as empresas, quanto pessoas usam esse canal com foco em compartilhar conteúdos visuais, que inspirem seus seguidores.
- PINTEREST – Se o Instagram é o álbum de fotografias, o Pinterest é o mural de cortiça, em que colecionamos imagens e informações que são importantes para nós. Usado principalmente por mulheres e empresas que possuem e-commerce, o Pinterest é um excelente canal de “coleções” de assuntos específicos a expressos em imagens.
- FOURSQUARE – Funciona ao mesmo tempo como um marcador de pegadas digitais e um guia de informação local. Com essa plataforma, o usuário informa ao mundo onde está (conhecido como “check-in”) e pode ver as informações e dicas que existem na plataforma sobre o local. As empresas fazem ações promocionais no Foursquare, oferecendo benefícios a quem as utiliza, e as pessoas compartilham dicas sobre os locais que frequentam.
- HONGOUTS – É uma plataforma de mensagens instantâneas e chamada de vídeo, desenvolvida pelo Google. Também integra mensagens SMS e MMS nas versões para Android e iOS. A chamada permite que até 10 pessoas participem, ao mesmo tempo, de uma videoconferência. O Hongouts pode ser usado para a comunicação rápida entre empresa e clientes, exposição de produtos, reuniões, transmissão de palestras e aulas.
- LINKEDIN – Enquanto o site é o livro, o blog é o jornal, o Twitter é tempo real e o Facebook é a sala de estar, o LinkedIn, por sua vez, é a mesa de reuniões. Nessa plataforma, o assunto gira em torno de profissões, carreira, contato, desenvolvimento pessoal e profissional, habilidades, motivação.
- FLICKR – Site da web de hospedagem e partilha de imagens fotográficas (e eventualmente de outros tipos de documentos gráficos, como desenhos e ilustrações), além de permitir novas maneiras de organizar as fotos e vídeos.
- YOUTUBE – Canal de vídeos que representa o centro de lazer, entretenimento e, inclusive, educação no mundo digital. Funciona tanto como uma casa de espetáculos ou como uma escola. É possível encontrar virtualmente todo



## CAPÍTULO 3 COLABORADORES E O AMBIENTE DE TRABALHO

tipo de assunto no Youtube – desde vídeos de diversão até institucionais, educacionais e de campanhas promocionais, shows, filmes entre outros.

- SLIDESHARE - Da mesma forma que o Youtube é o centro de lazer e educação das mídias sociais, o Slideshare, por sua vez, é a biblioteca que reúne apresentações sobre, praticamente, qualquer assunto. Empresas e profissionais compartilham as suas apresentações nessa plataforma, fazendo com que seja um dos principais canais educacionais da internet.

Os colaboradores devem ficar atentos ao conteúdo criado, compartilhado e publicado, em mídias sociais, e-mails e/ou outra fonte de compartilhamento, para isso, alguns cuidados são essenciais:

- Não compartilhar imagens (fotos ou vídeos) da instituição, dos colaboradores ou dos públicos interno e externo, em redes sociais ou qualquer forma de comunicação sem o consentimento da OCB-GO, em casos que possam prejudicar a imagem da instituição. Caso veja algo na rede que seja prejudicial ao Sistema, comunique.
- Ao afirmar em seu perfil que você é um colaborador da OCB-GO, deve-se atentar se o que publica vai contra as diretrizes da instituição. Zelamos pela OCB-GO e pelo cooperativismo.
- Não é permitido divulgar informações de uso interno ou confidencial e rotinas de trabalho.
- Cadastrar-se nas mídias sociais somente com seu e-mail pessoal. Lembre-se de que seu e-mail corporativo deve ser utilizado exclusivamente para fins profissionais.
- Compartilhar campanhas e postagens referentes a OCB-GO, somente aquelas já divulgadas nos perfis oficiais da instituição.
- É vedado o uso do e-mail da OCB-GO para fins pessoais. Deve-se ter muita precaução e polidez ao se enviar um e-mail, sendo proibidas mensagens que possuam conteúdos ilegais, pornográficos ou discriminatórios. O sistema de controle permite revisar periodicamente se está ocorrendo abuso por parte de qualquer colaborador.
- Telefonemas não devem ser realizados para fins, senão, os do trabalho, e quando fizer uso para situações particulares relevantes, observar a discrição quanto ao assunto e ao tempo de uso.

### 3.8. Consumo de álcool, drogas e outros procedimentos inadequados

A OCB-GO incentiva o equilíbrio físico, emocional, intelectual e social de seus colaboradores por meio da adoção e manutenção de hábitos saudáveis, visando o bem-estar e a segurança de suas equipes. Dessa forma, não é permitido utilizar ou estar sob a influência de álcool ou drogas não prescritas, narcóticos ou qualquer outra substância controlada, conforme definido pela lei penal, no ambiente de trabalho, ou em qualquer outra atividade relacionada à instituição. Dessa forma, o uso de álcool em comemorações deve ser realizado fora do ambiente de trabalho, ou, excepcionalmente, nos casos de celebrações autorizadas pela diretoria executiva, fora do expediente de trabalho, sempre, com moderação e de forma que seu consumo não influencie qualquer tipo de comportamento que venha a ferir as diretrizes deste Código.

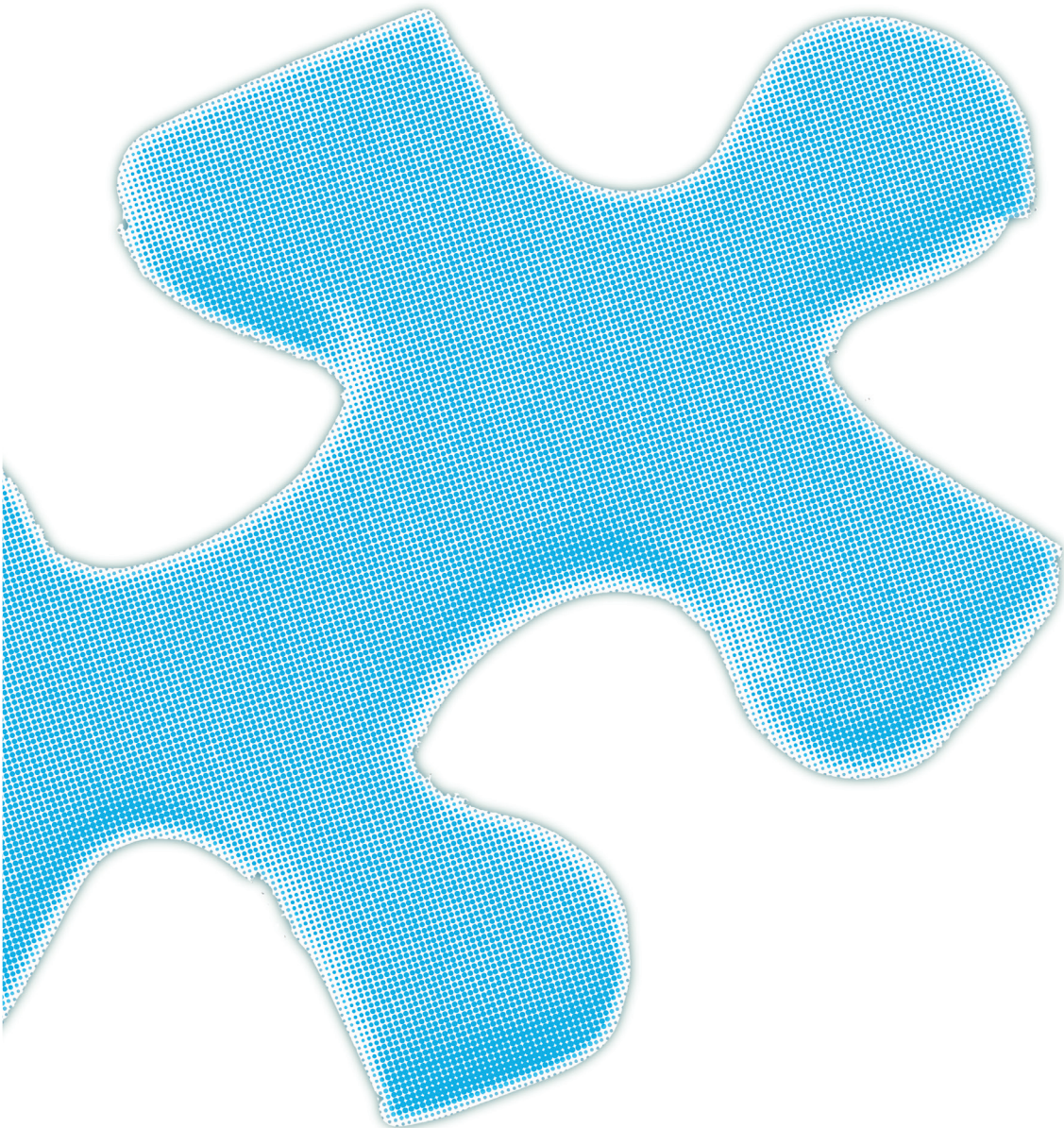
É vedada a prática de jogos de azar, incluindo eletrônicos, nas instalações da OCB-GO. Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da OCB-GO, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

São proibidas a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da OCB-GO, bem como a troca, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório que despreze qualquer indivíduo ou instituição.



**“** *Os homens são bons de um modo apenas, porém são maus de muitos modos* **”**

(Aristóteles - filósofo grego)





## CAPÍTULO 4

### PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

#### 4.1. Relacionamento com cooperativas

As cooperativas são a razão e a inspiração para que a OCB-GO ofereça serviços cada vez melhores e incomparáveis, com o fito de aumentar constantemente a credibilidade, com o comprometimento de:

- oferecer produtos e serviços com honestidade e respeito, obedecendo rigorosamente às leis e regulamentações vigentes;
- manter informações recebidas, restrita às pessoas envolvidas na execução dos serviços;
- manter absoluto sigilo das informações recebidas das cooperativas, divulgando-as somente com autorização formal da própria cooperativa;
- cumprir as políticas comerciais da OCB-GO, atendendo corretamente todas as condições estabelecidas;
- ser sincero no relacionamento, sempre atendendo com eficácia e cortesia;
- ser aberto à críticas e sugestões na busca permanente de melhoria continua da qualidade de nossos serviços;
- oferecer produtos e serviços de qualidade, com tecnologia avançada, num padrão de atendimento transparente, eficiente, eficaz, cortês e respeitoso, visando à plena satisfação das cooperativas, para a manutenção de relacionamentos duradouros;
- reparar possíveis perdas ou prejuízos decorrentes de danos causados sob





## **CAPÍTULO 4** **PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO**

sua responsabilidade às cooperativas, com a máxima agilidade, em prazos exequíveis;

- analisar e responder todas as questões abordadas pelas cooperativas em prazo compatível com suas expectativas e necessidades.

### **4.2. Relacionamento com concorrentes**

A OCB-GO respeita e orienta as cooperativas goianas a atender todas as normas de concorrência leal, e repudia qualquer prática ou forma desleal. O tratamento dispensado à concorrência é o mesmo que a organização espera receber do mercado.

Para a OCB-GO a concorrência leal é um estímulo constante para a inovação e a busca da excelência, portanto compromete-se a:

- manter uma relação com seus concorrentes fundada nos princípios da honestidade e respeito, adotando regras explícitas e declaradas sobre seus procedimentos de concorrência;
- agir com respeito aos assuntos que estejam relacionados a produtos ou serviços da concorrência, evitando-se exposição desnecessária e abusiva da mesma, estimulando constantemente a inovação e a busca da excelência.

### **4.3. Relacionamento com Fornecedores, Prestadores de Serviços e Parceiros Comerciais**

A OCB-GO se esforça para trabalhar com terceiros que também valorizem e demonstrem padrões éticos elevados em suas práticas de negócios.

Na relação com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros, buscamos a transparência e imparcialidade, pautando nossas decisões em fatores técnicos e legais, baseadas em princípios éticos de forma a preservar a confiança mútua, comprometendo-se a:

- realizar contratações baseadas em critérios técnicos objetivos e legais devidamente preestabelecidos, tais como: qualidade, preço, prazo e capacidade de fornecimento, capacidade técnica, não aprovando o favorecimento;
- realizar contratos com fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros que cumpram a legislação, permitindo oportunidades iguais a todos;



- cumprir as normas técnicas da qualidade e procedimentos recomendados pelo Sistema de Gestão da Qualidade da OCB-GO;
- buscar a transparência e imparcialidade, pautando suas decisões em fatores técnicos e legais, baseados em princípios éticos de forma a preservar a confiança mútua.

#### **4.4. Relacionamento com a Comunidade e Meio Ambiente**

A OCB-GO incentiva a disseminação do conceito de desenvolvimento sustentável, sendo que como seu principal agente, deve ser economicamente viável, socialmente justo e ambientalmente correto, comprometendo-se a:

- permitir e apoiar as iniciativas de voluntariado de seus colaboradores, com o objetivo de mobilizar e potencializar seus recursos e competências de forma integrada e sistêmica, em benefício das comunidades em que atua;
- incentivar a disseminação do conceito de desenvolvimento sustentável, sendo que como seu principal agente, deve ser economicamente viável, socialmente justo e ambientalmente correto;
- praticar a consciência ambiental visando o uso sustentável de recursos naturais de modo a preservar a natureza localizada no entorno do local onde as atividades forem executadas, evitando-se, com isto, eventuais prejuízos à comunidade local;
- manter os colaboradores conscientizados a promoverem a melhoria contínua do meio ambiente;
- incentivar a cultura de preservação do meio ambiente.

#### **4.5. Relacionamento com o Governo e Órgãos Públicos, atividades políticas, contribuições para partidos e campanhas políticas**

As relações da OCB-GO com governantes ou autoridades públicas são sempre baseadas na transparência, de forma a assegurar a construção de relações íntegras, contributivas e sustentáveis com as autoridades constituídas dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, mantendo posição de neutralidade e isenção em relação à figuras políticas, correntes ou partidos políticos. Os profissionais que atuam ou prestam serviços para o Sistema, quando participantes de atividades político-partidárias, deverão fazer em caráter estritamente pessoal, fora de seus horários e locais de trabalho.

- Todos os colaboradores da OCB-GO devem agir com honestidade nos contatos que se fizerem necessários junto aos órgãos e instituições do setor público, em função das atividades que desempenham;
- Estimular a conscientização social e o exercício da cidadania ativa por parte



## **CAPÍTULO 4** **PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO**

de todos os seus colaboradores, por meio de seu exemplo institucional e pelo desenvolvimento de programas de educação para a cidadania;

- Agir com honestidade nos contatos que se fizerem necessários junto aos órgãos e instituições do setor público, em função das atividades que desempenham.

A OCB-GO está comprometida com a cidadania e o envolvimento da comunidade. Os colaboradores são livres para contribuir com o próprio tempo e apoiar candidatos, partidos e organizações civis. Entretanto, o envolvimento individual de um colaborador deve ser completamente voluntário, no tempo próprio do colaborador e às custas do colaborador, sem, nunca, trazer reflexos à Instituição nem ao ambiente de trabalho.

### **4.6. Relacionamento com Sindicatos e Entidades de Classe**

A OCB-GO preza pelo bom relacionamento com entidades sindicais e de classe, respeitando a livre associação de seus colaboradores e a negociação coletiva, reconhecendo a sua legitimidade e cumprindo os acordos coletivos.

### **4.7. Relacionamento com a Imprensa**

A OCB-GO mantém um canal aberto com a imprensa em geral, tornando disponíveis todas as informações necessárias ao esclarecimento e divulgação de suas atividades, respeitando às orientações e autorização da Diretoria Executiva.

Se você for procurado para dar informações, escrever artigos ou dar entrevistas e declarações sobre a OCB-GO, entre em contato com a Assessoria de Comunicação Social e Marketing – ASCOM.

### **4.8. Conflitos de interesses**

Fornecedores, prestadores de serviços, vendedores e outros com os quais fazemos negócios são fundamentais para o sucesso da OCB-GO instituição. Para manter justo, honesto e objetivo nossos relacionamentos com eles, evitamos conflitos de interesses.

No dia a dia de suas atividades, você irá se deparar com uma série de decisões que podem configurar um conflito de interesses. Nesse sentido, é

importante compreender as situações em que você, um colega ou um terceiro podem estar ou parecer estar conflitados. É de responsabilidade de cada um tomar decisões imparciais, excluindo os interesses pessoais, financeiros ou que possam, de alguma maneira, afetar seu próprio julgamento.

Um conflito de interesses ocorre quando um relacionamento ou atividade pessoal influencia, de maneira imprópria, no seu julgamento e capacidade de realizar seu trabalho de forma objetiva e sustentável comprometendo o interesse coletivo ou violando valores. Até mesmo a aparência ou a percepção de um conflito de interesses pode colocar a OCB-GO instituição em risco. Como colaboradores, nunca devemos permitir que o ganho ou benefício pessoal nos impeça de fazer o que é de melhor interesse da OCB-GO.

Nem sempre fica claro se uma atividade cria um conflito de interesses. Entretanto, é responsabilidade de cada colaborador divulgar um potencial conflito. Por esta razão, os colaboradores devem discutir qualquer potencial conflito ou dúvidas sobre como melhor lidar com uma situação onde o conflito possa existir, com seu superior imediato ou gerente ou da área de Recursos Humanos.

São exemplos de situações de conflitos de interesses, dentre outros:

- Você contrata um fornecedor da OCB-GO para fins pessoais e esta relação particular o impede de tomar decisões imparciais enquanto profissional da Instituição;
- Você possui outro emprego que afeta o seu desempenho na OCB-GO ou implica no uso de recursos da Instituição;
- Você pratica atividades externas que envolvem informações ou conhecimento da OCB-GO que não devem ser revelados;
- Você receber dinheiro, propriedade, serviços ou outros benefícios pessoais financeiros, de modo direto ou indireto, de fornecedores, prestadores de serviços ou de terceiros que estejam realizando negócios ou se propondo a negociações com a OCB-GO;
- Você influencia os resultados de licitação/concorrência envolvendo propostas de fornecimento.

A maneira que conduzimos nossas transações comerciais afeta nossa reputação e a confiança que mantemos com as partes interessadas. Ao desencorajar e evitar conflitos de interesses, enviamos uma mensagem clara sobre nossa lealdade e integridade da OCB-GO e nossa determinação de fazer o que é certo.

Tomamos decisões de negócios com base no que é o melhor interesse de nossa instituição e não para conseguir ganho ou benefício pessoal. Exigimos que todos os colaboradores divulguem proativamente e imediatamente conflitos de interesses reais ou percebidos.



## CAPÍTULO 4 PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

*"Vou fazer uma festa de aniversário e quero contratar o buffet que atende a OCB-GO nos eventos da instituição. Há alguma restrição em relação a isto?"*

Haverá restrição se as condições oferecidas na contratação particular puderem gerar ao fornecedor expectativa de favorecimento (retribuição) em negociações futuras com a OCB-GO. Se você tem dúvidas, converse com seu gestor a respeito.

*"Além da atividade que exerço na OCB-GO sou professor em uma faculdade. Existe algum problema nisso?"*

Isso não é um problema, desde que você não repasse informações confidenciais da OCB-GO através das suas aulas. Além disso, essa atividade não pode comprometer a sua produtividade na Instituição e você não pode utilizar os recursos da OCB-GO para realizar esta outra atividade. Ou seja, você não pode usar o seu tempo na Instituição para preparar as suas aulas nem, por exemplo, as impressoras e papéis da OCB-GO para imprimir material didático.

### **4.9. Membros da família e relacionamentos pessoais próximos**

Relacionamentos com membros da família e amigos pessoais próximos podem influenciar nossas decisões. É importante ser cuidadoso sobre decisões de negócios da instituição que envolvem relacionamentos pessoais próximos fora da instituição. Por isso, para prevenir conflitos de interesses:

- evite supervisionar ou tomar parte da contratação ou promoção de um membro da família;
- evite ter uma posição com acesso ou influência sobre avaliações de desempenho, informações salariais ou outras informações confidenciais relacionadas a um membro da família.

#### **4.10. Presentes, Brindes, entretenimento, hospitalidade, viagens e outros itens de valor**

Atuamos em ambientes diversos, em que determinadas atitudes são uma expressão de cortesia ou um reflexo das práticas sociais e culturais, e, receber e fornecer brindes são práticas comuns no ambiente empresarial. Com o objetivo de evitar que tais práticas influenciem decisões e gerem favorecimentos indevidos, você deve evitar práticas que são excessivas ou se tornem uma ocorrência regular. Por exemplo, se a ação fará um terceiro desinteressado pensar que o presente ou serviço afetou seu julgamento, então o presente é excessivo e deve ser recusado.

Todos podem aceitar brindes, presentes e outras ofertas de públicos internos e externos (fornecedores, prestadores de serviço e parceiros da instituição), conforme as seguintes caracterizações:

- sejam de caráter simbólico;
- não ultrapassem o valor de R\$ 200,00. Os brindes com valor acima do determinado devem ser levados ao superior imediato, para deliberação da diretoria executiva;
- benefícios oferecidos no exercício da função não sejam transformados em vantagem pessoal;
- descontos em serviços sejam revertidos a OCB-GO e não incorporados pelo receptor;
- convite ou inscrição para participação de conferências, seminários, palestras ou eventos de interesse da OCB-GO sejam comunicados ao superior imediato, para que dê o tratamento e a destinação adequados;
- convites para eventos culturais e esportivos sejam aceitos após aprovação do superior imediato, desde que tenham sido oferecidos a OCB-GO em caráter institucional, sem destinatário exclusivo;
- brindes e premiações ganhos em apresentações de projetos que representem a instituição pertençam a OCB-GO. Neste caso, a instituição pode buscar formas para promover a distribuição por meio democrático;
- brindes ganhos por meio de sorteios em eventos internos e externos ligados a OCB-GO fiquem com o receptor;
- seja estimulada a forma generalizada de distribuição de brindes ou presentes por beneficiários, fornecedores ou parceiros, sem que se destine exclusivamente a uma única pessoa.



## CAPÍTULO 4 PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

*"Como eu saberei se um brinde é apropriado ou não?"*

Geralmente, brindes apropriados são aqueles de valores moderados, normalmente contendo a marca corporativa e distribuídos de forma geral a todos os públicos (material de escritório, como mouse pad, calendários, agendas e canetas, desde que não sejam caros, são considerados apropriados). Adicionalmente, produtos consumíveis como cesta de comida, caixa de chocolates, garrafa de bebida – desde que de valor moderado – também, são consideradas adequadas.

*"Sou responsável por adquirir carros para a Instituição. Eu faço cotações de preços em diferentes revendas e decido de quem comprar. Uma das revendas que está participando da concorrência atual me ofereceu um desconto substancial para comprar um carro para meu uso particular. Posso aceitar?"*

Considerando que você decide se a Instituição comprará carros dessa revenda, você não deve aceitar o desconto. Ao aceitar, você poderia criar a expectativa de que favoreceria a revenda no processo. Lembre-se que a oferta não deve comprometer as suas decisões profissionais (nem criar a aparência de comprometimento).

*"Um fornecedor me enviou uma cesta cheia de doces de presente. Posso aceitar?"*

Você pode aceitar presentes pequenos de valor modesto. Entretanto, caso o presente seja algo que um terceiro possa pensar que o presente poderia influenciar ou interferir em sua tomada de decisão, use o senso comum e fale com seu superior imediato ou gerente.

*"Um fornecedor disse que faria algum trabalho gratuito em minha casa. Isso é aceitável?"*

Não. Isso é um conflito de interesses porque o fornecedor poderia estar fazendo um favor a você para tentar obter uma vantagem ou conseguir algo em retorno. Você pode usar os serviços do fornecedor, mas deve pagar o mesmo preço oferecido a qualquer público.

*"Posso passar um fim de semana na casa de férias de um prestador de serviço? Ou convidá-lo para passar o fim de semana na minha casa?"*

Geralmente, é impróprio receber ou oferecer algo de valor a um prestador de serviços, distribuidor ou fornecedor. Entretanto, se você tiver um relacionamento pessoal próximo com a pessoa, isso pode ser aceitável, sob certas condições. Discuta a situação com seu superior imediato ou gerente.

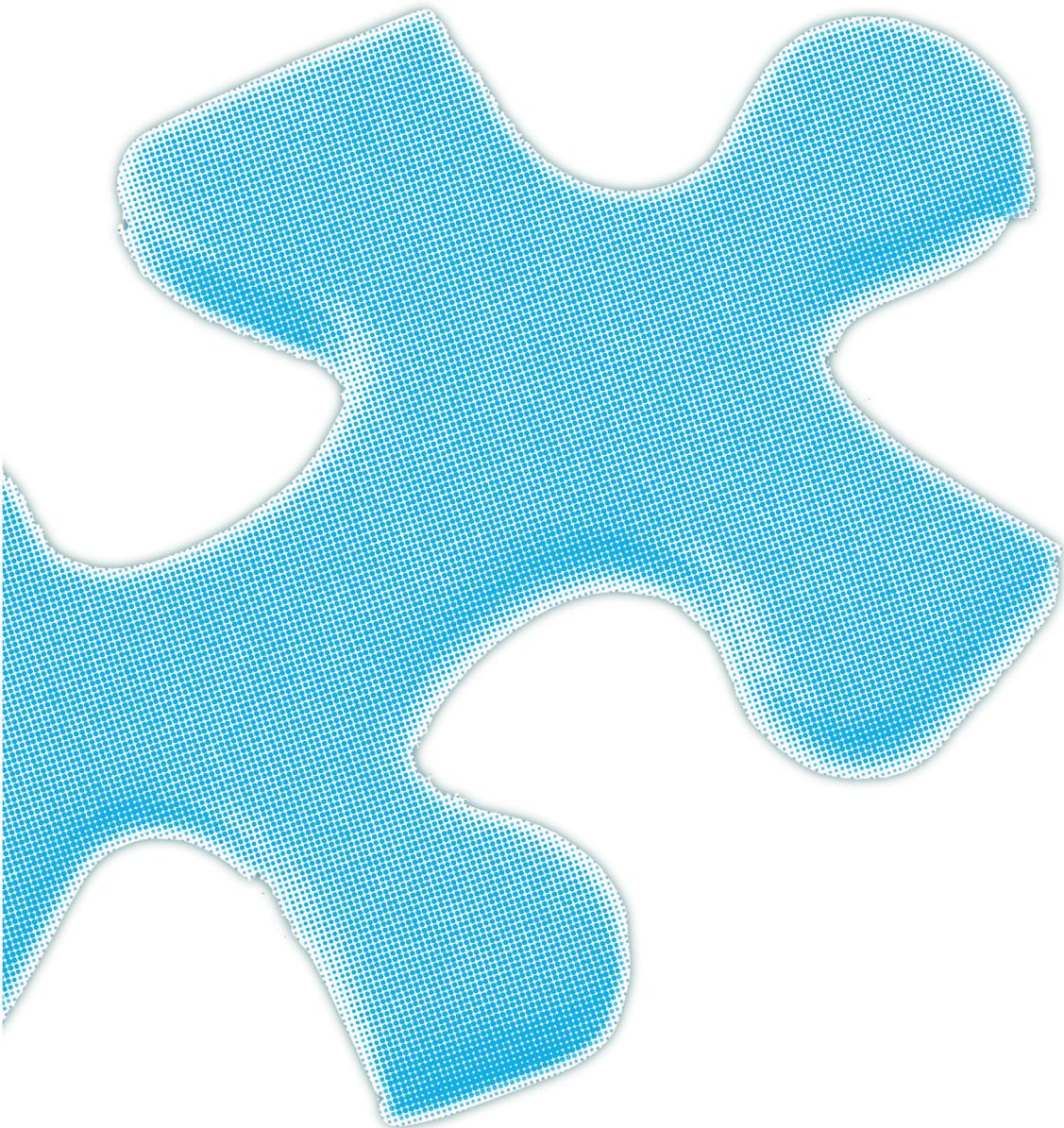
*"Um dos meus amigos da universidade tem uma instituição de pesquisa de mercado. Ele fez uma apresentação muito interessante e é capaz de realizar projetos para a OCB-GO por um ano por um preço muito baixo. É correto oferecer a atividade a ele?"*

Mesmo se o gasto não for alto, precisamos assegurar que a decisão final é baseada em critérios objetivos. Você deve divulgar seu relacionamento e as circunstâncias ao seu gerente.

*"No caso de recebimento de brinde de alto valor, enviado inadvertidamente, pelo prestador de serviço, como proceder?"*

Não sendo possível a sua devolução, repassar a OCB-GO para a distribuição por meio democrático









## **CAPÍTULO 5**

### **INTEGRIDADE E PROTEÇÃO DOS ATIVOS**

#### **5.1. Imagem e reputação**

A imagem da OCB-GO deve ser preservada, diariamente, por todos os colaboradores como seu mais importante patrimônio. Qualquer ação, atitude individual ou coletiva que comprometa a reputação e credibilidade dessa imagem será considerada violação grave e acarretará sanções.

#### **5.2. Precisão de registros da instituição, relatórios públicos, anticorrupção e antissuborno**

Em todas as nossas negociações, devemos manter livros e registros exatos que mantêm a integridade de nossos relatórios financeiros, apoiam nossa tomada de decisões internas e fortalecem nossa reputação com as partes interessadas.

Construímos a integridade financeira em nossos processos de trabalho baseados nas seguintes premissas:

- Contratamos prestadores de serviços e compramos produtos com base na qualidade x preço, e nunca com base em dar ou receber pagamentos, presentes, entretenimento ou favores, ou com base em outros relacionamentos com os fornecedores e prestadores de serviços;



## **CAPÍTULO 5** **INTEGRIDADE E PROTEÇÃO DOS ATIVOS**

- Registramos as atividades durante o período contábil apropriado de acordo com os princípios contábeis aceitos;
- Proibimos o uso de fundos, ativos ou informações da instituição para qualquer finalidade ilegal, incluindo a compra de privilégios ou benefícios especiais através de propinas, contribuições políticas ilegais ou outros pagamentos ilícitos.

### **5.3. Patrimônio da Instituição e Segurança da informação**

Em qualquer situação, devemos utilizar os ativos da instituição, única e exclusivamente, para apoiar o trabalho diário (Computadores, dispositivos móveis, hardware e software, veículos, instalações, maquinário, estoque, propriedade intelectual, suprimentos e outros ativos são colocados sob nossos cuidados e só devem ser usados por motivos legais e apropriados).

Devemos respeitar o segredo das informações confidenciais de outras instituições e pessoas. No decorrer das nossas atividades, coletamos e armazenamos informações pessoais sobre colaboradores, cooperativas, parceiros e outros, como datas de nascimento, endereços; informações financeiras e de outros tipos. Quando coletamos e processamos informações pessoais, devemos cumprir as leis e as políticas de privacidade da instituição.

As informações pessoais devem ser coletadas apenas para fins comerciais legítimos, compartilhadas apenas com quem tem o acesso permitido, protegidas de acordo com as políticas de segurança e mantidas apenas enquanto forem necessárias. Também devemos assegurar que os terceiros, com acesso às informações pessoais, sejam obrigados contratualmente a protegê-las.

Ao trabalhar com informações ou ferramentas tecnológicas da instituição (como notebooks, e-mails, bancos de dados, etc.), os colaboradores devem definir senhas complexas que não possam ser adivinhadas facilmente e nunca devem compartilhá-las. As informações da instituição não devem ser armazenadas em serviços da internet ou de nuvem não aprovados, visto que essas informações não podem ser protegidas e podem ser acessadas por pessoas não autorizadas.

## 5.4. Propriedade intelectual e confidencialidade

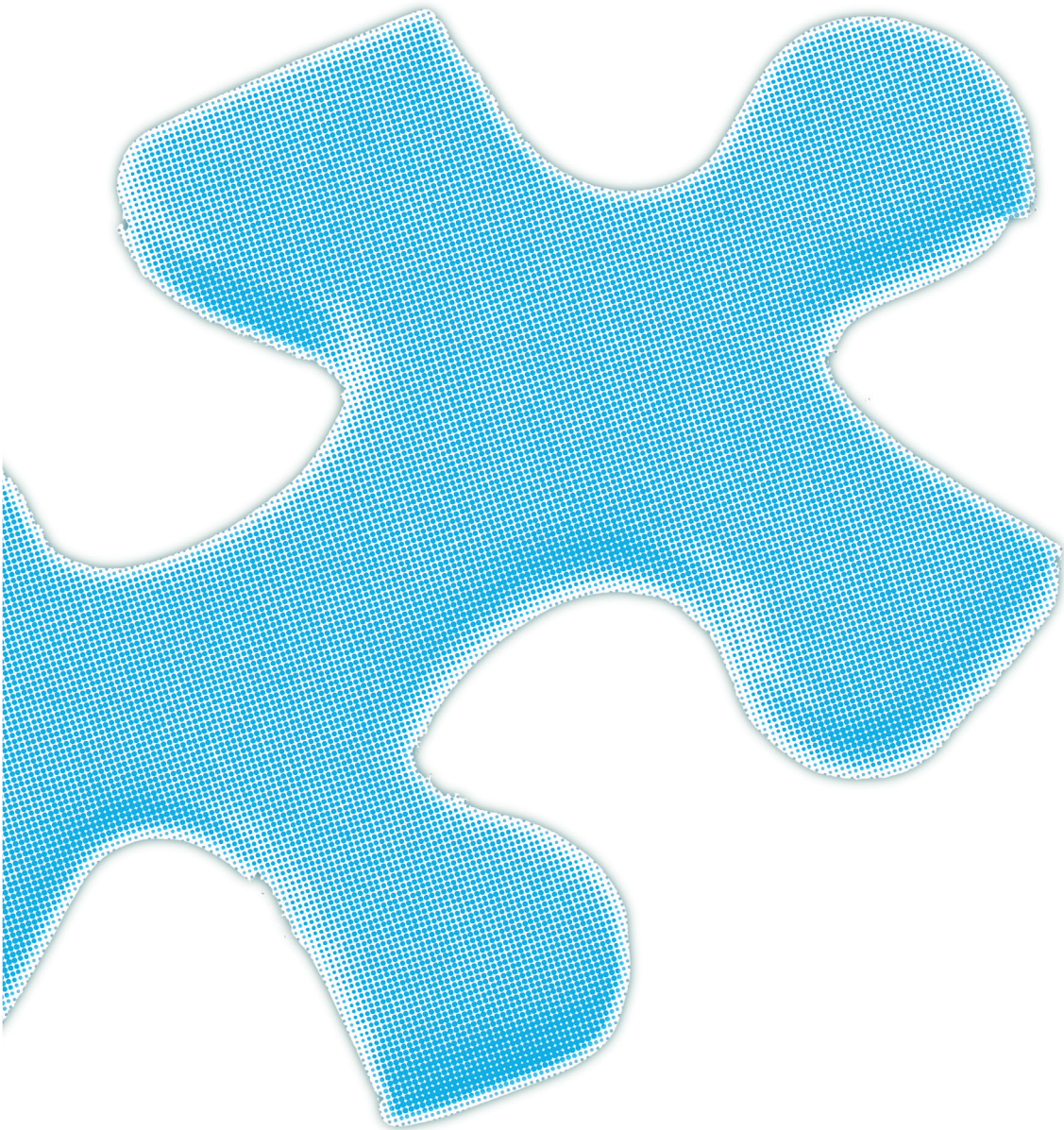
Nossa propriedade intelectual e informações confidenciais são ativos insubstituíveis e devemos protegê-los. Os colaboradores devem evitar falar ou compartilhar informações sobre esses assuntos em locais públicos, como aeroportos e restaurantes.

Qualquer suspeita de roubo de propriedade intelectual ou de divulgação ou acesso não autorizado das informações de nossa instituição deve ser comunicada imediatamente ao seu superior imediato ou gerente, que adotará as ações necessárias sobre o ocorrido junto à Assessoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (ASTIC) e/ou à Assessoria Jurídica (ASJUR).

Entende-se por propriedade intelectual os direitos relativos às invenções em todos os campos da atividade humana, patentes, segredos e marcas comerciais, direitos autorais, proteção contra a concorrência desleal e outras informações próprias. Sendo assim, é vedada a utilização ou repasse a terceiros, sem prévia autorização, de informações confidenciais, seja de propriedade intelectual ou material da OCB-GO, públicos interno e externo, fornecedores e prestadores de serviços.

Portanto os colaboradores da OCB-GO comprometem-se a:

- manter a confidencialidade das informações não-públicas da OCB-GO, salvo autorização por escrito do superior imediato ou gerente;
- ministrar palestras e apresentações pertinentes a OCB-GO, somente com prévia autorização do superior imediato;
- preservar as informações concebidas e desenvolvidas como parte do trabalho, as quais são de propriedade da OCB-GO;
- respeitar os direitos autorais dos colaboradores, inserindo a autoria em documentos e projetos, reforçando que os documentos e projetos desenvolvidos em atividades internas ou em prestação de serviços às cooperativas são de propriedade da OCB-GO;
- cumprir o determinado em todos os normativos expedidos e vinculados a OCB-GO.





## **CAPÍTULO 6**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **6.1. Compromisso e adesão**

A leitura e assimilação deste Código de Conduta Ética é dever de todo colaborador e seu cumprimento obrigatório. Por isso é importante que todos saibam que condutas contrárias podem levar à aplicação de medidas disciplinares, que incluem o término da relação de trabalho, sem prejuízo das responsabilizações legais cabíveis.

Este Código não esgota todas as possíveis questões éticas e, por isso, não restringe a OCB-GO na aplicação de medidas disciplinares, que serão sempre orientadas pelo bom senso e legislação aplicável.

A reputação e a integridade ética da OCB-GO são responsabilidade de todos (alta direção, lideranças, colaboradores, estagiários e terceirizados) que interagem com as ações, produtos e serviços, e constitui orientação fundamental para as práticas diárias.

Todas as demais partes interessadas direta ou indiretamente envolvidas nas atividades comerciais da OCB-GO serão informadas sobre a importância de sua adesão aos princípios aqui colocados.

Cada colaborador é responsável pela supervisão e garantia dos procedimentos, visando assegurar o conhecimento e a divulgação dos princípios éticos aplicáveis aos relacionamentos internos e externos sob sua responsabilidade.

No caso de dúvidas sobre ética, sua aplicação, a liderança imediata é o primeiro caminho para o aconselhamento, e todos, sem exceção, podem contar com a assistência do Comitê de Ética.

Este Código será atualizado periodicamente, mediante o surgimento de questões recorrentes e não contempladas nesta edição. Os casos omissos nesse Código de Conduta Ética serão resolvidos pela Presidência da OCB-GO, ou mesmo, pela Diretoria Executiva, em conjunto.



## TERMO DE COMPROMISSO

### CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA OCB-GO

DECLARO, para os devidos fins, que tomei conhecimento do Código de Conduta Ética da OCB-GO, como afirmo ter lido e compreendido o documento, e assumo o compromisso de cumpri-lo e respeitá-lo em todas as minhas atividades profissionais.

DECLARO, ainda, que, caso ocorram situações não citadas e que gerem dúvidas sobre a conduta correta, procurarei orientação com o responsável pelo comitê de Ética ou com o meu superior imediato.

DECLARO, ainda, estar ciente da minha responsabilidade pela conduta indevida, bem como por qualquer desvio ou prejuízo causado por ato ou omissão de minha parte, em desobediência ao presente código.

Nome Completo: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Assinatura

Este termo consta de duas vias. Uma via fica com a OCB-GO e a outra com o colaborador

## TERMO DE COMPROMISSO

### CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA OCB-GO

DECLARO, para os devidos fins, que tomei conhecimento do Código de Conduta Ética da OCB-GO, como afirmo ter lido e compreendido o documento, e assumo o compromisso de cumpri-lo e respeitá-lo em todas as minhas atividades profissionais.

DECLARO, ainda, que, caso ocorram situações não citadas e que gerem dúvidas sobre a conduta correta, procurarei orientação com o responsável pelo comitê de Ética ou com o meu superior imediato.

DECLARO, ainda, estar ciente da minha responsabilidade pela conduta indevida, bem como por qualquer desvio ou prejuízo causado por ato ou omissão de minha parte, em desobediência ao presente código.

Nome Completo: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Assinatura

Este termo consta de duas vias. Uma via fica com a OCB-GO e a outra com o colaborador











# Código DE CONDUTA **ética**

Seguindo a premissa de, periodicamente, revisar suas diretrizes e políticas, este Código de Conduta é uma evolução do documento anterior, resultante de um trabalho desenvolvido com a participação de diretores, conselheiros e colaboradores vinculados a OCB-GO, garantindo assim a contribuição dos diferentes públicos, visando a observância dos principais dilemas éticos passíveis de serem vivenciados pela instituição.



[goiascooperativo.coop.br](http://goiascooperativo.coop.br)



[facebook.com/OCBGO](https://facebook.com/OCBGO)



[twitter.com/@ocbsescoopgo](https://twitter.com/ocbsescoopgo)



**OCB-GO  
SESCOOP/GO**  
A Casa do Cooperativismo

