CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA COOPEDER

SUMÁRIO

1. PRINCÍPIOS E CONDUTA

2. ABRANGÊNCIA
2.1 Finalidade
2.2 Público Abrangido

3. AMBIENTE DE TRABALHO E RESPEITO MÚTUO
3.1 Compromisso com a diversidade
3.2 Ambiente de trabalho
3.3 Diretriz de conduta

4. ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO
4.1 Assédio moral
4.2 Assédio sexual
4.3 Discriminação
4.4 Responsabilidade e consequências
4.5 Dever de comunicação

5. CONFLITO DE INTERESSES
5.1 Diretrizes gerais
5.2 Situações que podem caracterizar conflito de interesses
5.3 Condutas vedadas

6. DA CONDUTA ÉTICA DAS LIDERANÇAS
6.1 Liderança pelo Exemplo (Dever de Diligência)
6.2 Imparcialidade e Justiça nas Decisões
6.3 Gestão de Pessoas e Feedback Ético
6.4 Sigilo Estratégico e Proteção de Dados
6.5 Dever de Reporte
6.6 Responsabilização

7. CONFORMIDADE E MEDIDAS ANTICORRUPÇÃO
7.1 Proibição de Atos de Corrupção
7.2 Relacionamento com o Setor Público
7.3 Brindes, Presentes e Hospitalidades

8. GESTÃO DE CONDUTA
8.1 Comitê de Prevenção Ética
8.2 Tratamento das manifestações
8.3 Canais de comunicação
8.4 Garantias ao denunciante
8.5 Fluxo de tratamento
8.6 Prazos

9. SIGILO DAS INFORMAÇÕES
9.1 Diretrizes de Conduta
9.2 Condutas Vedadas
9.3 Proteção de Dados e Responsabilidade

10. DISPOSIÇÕES FINAIS
10.1 Casos omissos
10.2 Fundamentação legal
10.3 Vigor
10.4 Revisão

ANEXO I - DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA AO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

1. PRINCÍPIOS E CONDUTA

A COOPEDER adota princípios de ética, respeito e responsabilidade em todas as suas atividades. Todos os colaboradores devem agir com transparência, integridade e compromisso com os valores da cooperativa, evitando qualquer conduta que possa comprometer sua imagem, a dos colegas, dos cooperados e da COOPEDER.

2. ABRANGÊNCIA

2.1 Finalidade: O Código de Ética e de Conduta da COOPEDER constitui um conjunto de princípios, valores e diretrizes que orientam o comportamento ético e profissional de todos aqueles que atuam em nome ou em interesse da cooperativa. Este documento constitui uma declaração formal do compromisso da COOPEDER com a ética, a transparência e a responsabilidade institucional.

2.2 Público Abrangido: As disposições deste Código aplicam-se, aos conselheiros, dirigentes, empregados, estagiários e aprendizes, prestadores de serviços, parceiros e terceiros que atuem em nome ou no interesse da COOPEDER.

Parágrafo primeiro: Todos os abrangidos por este Código deverão observar integralmente suas disposições, sob pena de aplicação das medidas disciplinares cabíveis, nos termos da legislação vigente e das normas internas da cooperativa.

Parágrafo segundo: A observância deste Código é condição para a manutenção de qualquer vínculo profissional ou institucional com a COOPEDER.

3. AMBIENTE DE TRABALHO E RESPEITO MÚTUO

3.1 Compromisso com a diversidade: A COOPEDER não admite ato de preconceito ou discriminação. Todos os líderes e colaboradores devem garantir e promover um ambiente de trabalho saudável, livre de constrangimentos, insinuações ou qualquer tipo de preconceito e discriminação.

3.2 Ambiente de trabalho: Estamos comprometidos em ter um ambiente de trabalho harmonioso, ético, transparente e respeitoso, assim, qualquer tipo de assédio ou intimidação é inaceitável. Todos os colaboradores devem assumir o compromisso de prevenir e afastar esse tipo de comportamento no ambiente de trabalho e de negócios. Assédio e intimidação incluem qualquer forma de comportamento inadequado, com conotação sexual, abusiva, agressiva, humilhante, discriminatória ou intimidadora.

3.3 Diretriz de conduta: Todas as pessoas abrangidas por este Código devem adotar, no ambiente de trabalho, condutas pautadas pela ética, respeito, integridade e responsabilidade profissional.

3.3.1 São condutas esperadas:

a) Atuar com respeito, integridade, honestidade e boa-fé em todas as relações profissionais;

b) Preservar a confidencialidade e a privacidade de informações relativas a colegas, associados e terceiros, observando a Lei Geral de Proteção de Dados quando aplicável;
c) Manter comportamento adequado no ambiente de trabalho, sendo permitido o convívio cordial e descontraído desde que não gere constrangimento, desconforto ou prejuízo à produtividade e ao desempenho das atividades;
d) Zelar por um ambiente de trabalho silencioso e respeitoso, evitando ruídos, conversas excessivas ou quaisquer condutas que prejudiquem a concentração dos demais;
e) Utilizar com zelo, responsabilidade e exclusivamente para fins profissionais os equipamentos, sistemas e recursos disponibilizados pela COOPEDER;
f) Comunicar-se de forma clara, objetiva, respeitosa e profissional, evitando ambiguidades, omissões ou informações imprecisas;
g) Respeitar as diferenças individuais, promovendo um ambiente inclusivo, livre de preconceitos e baseado na equidade;
h) Contribuir para um ambiente organizacional pautado no espírito de equipe, cooperação, lealdade e confiança mútua;
i) Atuar sempre alinhado aos interesses institucionais da COOPEDER, abstendo-se de condutas motivadas por interesses pessoais que possam gerar conflito de interesses;
j) Reconhecer eventuais falhas, comunicá-las quando necessário e adotar medidas para sua correção e prevenção;
k) Apresentar críticas e sugestões de forma construtiva, com foco na melhoria contínua dos processos e resultados;
l) Desenvolver e incentivar o espírito cooperativista nas relações internas e externas;
m) Respeitar a propriedade intelectual, reconhecendo a autoria e os méritos de trabalhos realizados por terceiros, independentemente de nível hierárquico;
n) Atuar com honestidade, transparência e responsabilidade em todas as atividades desempenhadas;
o) Zelar pela imagem, reputação e credibilidade da COOPEDER, dentro e fora do ambiente de trabalho.

3.3.2 São expressamente proibidas, sujeitando o infrator às medidas disciplinares cabíveis, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho e das normas internas da COOPEDER:

a) Praticar atos que configurem difamação, calúnia, injúria ou qualquer forma de exposição negativa que prejudique a imagem, honra ou reputação de colegas, superiores, subordinados ou terceiros;
b) Praticar assédio moral, assédio sexual ou qualquer conduta abusiva, coercitiva ou constrangedora no ambiente de trabalho;
c) Desqualificar, ofender, intimidar ou ameaçar, de forma direta ou indireta, qualquer pessoa no exercício de suas funções;

d) Exigir ou solicitar de subordinados, colegas ou terceiros a realização de atividades de caráter pessoal ou alheias às atribuições profissionais;
e) Praticar atos ilícitos, antiéticos ou incompatíveis com os valores institucionais, inclusive aqueles que comprometam o desempenho profissional ou o ambiente organizacional;
f) Interferir indevidamente nas atribuições de outros colaboradores ou desrespeitar limites funcionais e hierárquicos estabelecidos;
g) Alterar, omitir, falsificar, destruir ou inutilizar documentos, registros ou informações, com o objetivo de prejudicar a apuração de fatos, ocultar irregularidades ou induzir a erro;
h) Praticar qualquer forma de discriminação, no ambiente de trabalho ou fora dele quando houver reflexo institucional, em razão de raça, cor, sexo, gênero, orientação sexual, religião, opinião política, idade, condição física, origem, condição social ou quaisquer outras características pessoais;
i) Adotar condutas que configurem conflito de interesses ou que visem benefício próprio em detrimento dos interesses da COOPEDER;
j) Utilizar recursos, informações ou a posição ocupada na cooperativa para obtenção de vantagens indevidas para si ou para terceiros.

4. ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A COOPEDER não admite, sob nenhuma hipótese, a prática de assédio moral, assédio sexual, discriminação, perseguição ou qualquer conduta que viole a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.

A cooperativa valoriza a diversidade de ideias, experiências e características individuais, reconhecendo que opiniões distintas contribuem para o desenvolvimento institucional, a inovação e o aprimoramento contínuo.

Nesse sentido, todos devem:

a) Respeitar diferenças de pensamento, comportamento e personalidade;
b) Manter relações profissionais baseadas no diálogo, na urbanidade e no respeito mútuo;
c) Abster-se de condutas que possam gerar constrangimento, isolamento, intimidação ou prejuízo emocional a terceiros.

É vedada qualquer forma de retaliação contra pessoa que relate, denuncie ou colabore na apuração de condutas inadequadas.

4.1 Assédio moral: O assédio moral consiste na exposição de pessoa a situações humilhantes, constrangedoras, ofensivas ou abusivas, de forma reiterada ou sistemática, no exercício de suas funções ou em decorrência delas, com potencial de causar dano à sua dignidade, integridade psíquica ou condições de trabalho. Podem caracterizar assédio moral, entre outras condutas de humilhações públicas ou privadas; isolamento intencional do colaborador; desqualificação constante do trabalho; atribuição de tarefas incompatíveis ou excessivas de forma abusiva; retirada injustificada de responsabilidades; ameaças veladas ou explícitas.

São tipos de assédio moral:

4.1.1 Assédio moral vertical descendente: praticado por superior hierárquico contra subordinado.

4.1.2 Assédio moral organizacional: quando práticas institucionais, metas abusivas ou ambiente de trabalho contribuem para a exposição sistemática a situações degradantes.

4.1.3 Assédio moral horizontal: praticado entre colaboradores do mesmo nível hierárquico.

4.1.4 Assédio moral vertical ascendente: praticado por subordinado contra superior hierárquico.

4.2 Assédio sexual: O assédio sexual consiste em constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento de natureza sexual, mediante conduta indesejada, inadequada ou ofensiva, podendo ocorrer por meio de palavras, gestos, contatos físicos ou insinuações. O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas com relação hierárquica; entre colegas de trabalho; por meio de insinuações ou comentários de cunho sexual não desejados; convites insistentes com conotação sexual; contato físico inapropriado; promessas de benefícios ou ameaças vinculadas à aceitação de investidas.

4.3 Discriminação: Consiste em uma ação ou omissão que dispense um tratamento diferenciado (inferiorizado) a uma pessoa ou grupo de pessoas, em razão de sua raça, cor, sexo, nacionalidade, origem étnica, orientação sexual, estilo de vida, identidade de gênero ou outro fator.

4.4 Responsabilidade e consequências: A prática de assédio moral, assédio sexual ou discriminação constitui falta grave e poderá ensejar a aplicação de medidas disciplinares, incluindo demissão por justa causa, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo das responsabilizações civis e penais cabíveis.

4.5 Dever de comunicação: Todos os colaboradores têm o dever de comunicar situações de assédio ou discriminação de que tenham conhecimento e colaborar com apurações internas.

4.5.1 As denúncias poderão ser realizadas com com garantia de sigilo e com proteção contra retaliações, pelos seguintes meios:

a) E-mail institucional: prevencao@coopeder.org.br
b) Presencialmente: junto ao Comitê de Prevenção e Ética;
c) Por intermédio da CIPA, representada pela presidente, representante dos empregados.

5. CONFLITO DE INTERESSES

Configura-se conflito de interesses quando o colaborador, dirigente ou qualquer pessoa sujeita a este Código se encontra em situação na qual seus interesses pessoais, diretos ou indiretos, possam influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial de suas atribuições e a tomada de decisões no âmbito da COOPEDER.

O conflito de interesses independe da ocorrência de prejuízo efetivo, sendo suficiente a possibilidade, real ou potencial, de comprometimento da imparcialidade, da integridade ou da transparência das decisões.

5.1 Diretrizes gerais: Todos devem:

5.1.1 Atuar com imparcialidade, lealdade e foco exclusivo nos interesses institucionais da COOPEDER;

5.1.2 Evitar situações em que interesses pessoais, familiares ou de terceiros possam interferir nas decisões profissionais;

5.1.3 Declarar, de forma imediata e transparente, qualquer situação que possa configurar conflito de interesses;

5.1.4 Abster-se de participar de decisões, processos ou negociações em que haja conflito, real ou potencial;

5.1.5 Zelar pela integridade dos processos decisórios e pela credibilidade institucional.

5.2 Situações que podem caracterizar conflito de interesses:

5.2.1 Participar de decisões que envolvam contratação, promoção ou avaliação de pessoas com as quais possua vínculo pessoal relevante;

5.2.2 Exercer atividades externas que concorram ou conflitem com os interesses da COOPEDER;

5.2.3 Receber benefícios, vantagens ou favorecimentos de terceiros interessados em decisões da cooperativa;

5.2.4 Utilizar informações privilegiadas em benefício próprio ou de terceiros.

5.3 Condutas vedadas:

5.3.1 Receber, solicitar ou aceitar vantagens indevidas, presentes, benefícios ou qualquer forma de favorecimento que possa influenciar decisões profissionais;

5.3.2 Favorecer, direta ou indiretamente, pessoas ou organizações em razão de interesses pessoais;

5.3.3 Utilizar cargo, função, informações ou recursos da COOPEDER para obtenção de benefício próprio ou de terceiros;

5.3.4 Omitir a existência de conflito de interesses;

5.3.5 Atuar em situações nas quais haja comprometimento da imparcialidade ou da independência profissional.

6. DA CONDUTA ÉTICA DAS LIDERANÇAS

As lideranças da COOPEDER ocupam posições de confiança e responsabilidade, devendo atuar como referência de integridade, ética e profissionalismo, sendo responsáveis por promover, disseminar e assegurar o cumprimento dos valores cooperativistas e das normas institucionais em todos os níveis da organização.

Compete às lideranças não apenas cumprir, mas também garantir o cumprimento deste Código.

6.1 Liderança pelo Exemplo (Dever de Diligência): As lideranças devem exercer suas funções com zelo, diligência, lealdade e responsabilidade, conforme os princípios previstos no Código Civil Brasileiro. Nesse sentido, devem cumprir e fazer cumprir as normas internas, políticas institucionais e legislação aplicável; atuar como modelo de conduta ética e profissional; observar rigorosamente horários, procedimentos e regras estabelecidas; adotar postura compatível com a função de liderança, dentro e fora do ambiente de trabalho quando houver reflexo institucional; promover ambiente organizacional íntegro, seguro e respeitoso.

6.2 Imparcialidade e Justiça nas Decisões: No exercício de suas atribuições, as lideranças devem:

6.2.1 Pautar suas decisões no interesse da coletividade, colocando-o sempre acima de interesses individuais ou de grupos específicos.

6.2.2 Resistir a qualquer tipo de pressão interna ou externa que vise obtenção de vantagens indevidas, comunicando imediatamente tais situações aos canais competentes.

6.2.3 Adotar decisões baseadas em critérios técnicos, objetivos e verificáveis, assegurando transparência, coerência e possibilidade de rastreamento.

6.2.4 Abster-se de práticas que configurem favorecimento, conflito de interesses ou abuso de poder.

6.3 Gestão de Pessoas e Feedback Ético: A condução das equipes deve ser pautada pelo respeito à dignidade humana e pelo desenvolvimento profissional:

6.3.1 Feedback e Correções: Eventuais falhas de conduta ou desempenho de subordinados devem ser tratadas de forma reservada, respeitosa e orientativa, evitando a exposição ou humilhação do empregado.

6.3.2 Prevenção ao Assédio e Abuso de Autoridade: É terminantemente proibido o uso da posição hierárquica para intimidar, ofender, ameaçar ou exigir a prestação de serviços de caráter pessoal.

6.3.3 Mérito e Equidade: As oportunidades de crescimento e avaliações de desempenho devem basear-se estritamente no mérito, sem discriminação de qualquer natureza.

6.3.4 Dever de Cuidado com a Equipe: As lideranças devem zelar pelo bem-estar físico e psicológico dos colaboradores; promover ambiente de respeito, confiança e segurança psicológica; atuar preventivamente na gestão de conflitos.

6.3.5 Reporte ao RH: Toda e qualquer dificuldade na gestão de equipes deve ser reportada ao RH, para que possam ser tomadas medidas conjuntas de prevenção e correção, agindo para manter o bom clima organizacional e a saúde e segurança dos empregados.

6.4 Sigilo Estratégico e Proteção de Dados: Devido ao acesso privilegiado a informações, as lideranças têm o dever reforçado de:

6.4.1 Manter absoluto sigilo sobre estratégias de negócio, dados financeiros da Cooperativa e informações de ordem pessoal de empregados e associados.

6.4.2 Garantir que o tratamento de dados pessoais sob sua gestão ocorra em estrita conformidade com a LGPD, zelando pela segurança da informação e prevenção de vazamentos.

6.5 Dever de Reporte: As lideranças têm o dever de comunicar imediatamente aos canais competentes quaisquer indícios de irregularidades, violações deste Código, condutas antiéticas ou ilegais. A omissão diante de tais situações também será considerada infração.

6.6 Responsabilização: As lideranças respondem por suas ações e omissões no exercício de suas funções, podendo ser responsabilizadas disciplinarmente, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo das responsabilidades civis e administrativas cabíveis.

7. CONFORMIDADE E MEDIDAS ANTICORRUPÇÃO

A COOPEDER adota postura de tolerância zero em relação a práticas de corrupção, fraude, suborno, tráfico de influência ou qualquer conduta que viole princípios éticos, legais e institucionais. Todos os colaboradores, dirigentes, cooperados e terceiros devem atuar em estrita conformidade com a legislação vigente, especialmente com a Lei nº 12.846/2013.

7.1 Proibição de Atos de Corrupção: É expressamente proibido:

7.1.1 Prometer, oferecer ou conceder, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou privado.

7.1.2 Solicitar, aceitar ou receber vantagem indevida, em razão de sua função.

7.1.3 Praticar qualquer ato que configure fraude, corrupção ou desvio de finalidade.

7.1.4 Utilizar intermediários para ocultar ou dissimular interesses ilícitos.

7.1.5 Realizar pagamentos de facilitação ou qualquer prática similar.

7.2 Relacionamento com o Setor Público: Nas relações com órgãos públicos, autarquias e agentes públicos, todos devem:

7.2.1 Atuar com legalidade, transparência, ética e boa-fé.

7.2.2 Manter postura de neutralidade política no exercício das atividades profissionais.

7.2.3 Abster-se de qualquer conduta que possa caracterizar favorecimento indevido.

7.2.4 Registrar e documentar, sempre que possível, interações institucionais relevantes.

7.2.5 Cumprir rigorosamente normas aplicáveis a contratos, convênios e parcerias públicas.

7.3 Brindes, Presentes e Hospitalidades: O oferecimento ou recebimento de brindes e presentes deve observar critérios de razoabilidade, transparência e legalidade.

7.3.1 É vedado aceitar qualquer vantagem que possa influenciar decisões profissionais.

7.3.2 Em caso de dúvida, o colaborador deve consultar a direção e/ou RH antes de aceitar ou oferecer qualquer benefício;

8. GESTÃO DE CONDUTA

A gestão de conduta objetiva estabelecer regras que garantam os padrões de comportamento exigidos, demonstrando as consequências nos casos de não conformidade. Sendo assim, as medidas disciplinares devem ser aplicadas em

todas as situações em que um comportamento estiver em desacordo com esses padrões.

Por isso, caso ocorra alguma violação das regras aqui estabelecidas ou das políticas da COOPEDER, a direção realizará uma notificação de indisciplina de forma escrita, podendo, de acordo com cada caso, adotar medidas disciplinares como: advertência, suspensão, abertura de sindicância e até demissão, dependendo da gravidade e das consequências do ato. Será assegurado, sempre que aplicável, o direito ao contraditório e à ampla defesa.

8.1 Comitê de Prevenção e Ética: O Comitê de Prevenção e Ética é o órgão responsável por receber, analisar e deliberar sobre denúncias de violações deste Código, assegurando imparcialidade, confidencialidade, respeito ao contraditório e proteção contra retaliações.

8.1.1 Competências:

a) Receber denúncias, consultas éticas e sugestões;
b) Avaliar a razoabilidade das manifestações;
c) Conduzir a apuração dos fatos, quando cabível;
d) Recomendar medidas preventivas ou disciplinares à Diretoria;
e) Acompanhar e promover ações de fortalecimento da cultura ética.

8.1.2 Composição: O Comitê será composto por, no mínimo, três membros, sendo 2 designados pela Diretoria e 1 representante da CIPA, podendo haver membro suplente, com mandato de 2 (dois) anos. As deliberações do Comitê serão tomadas por maioria simples de seus membros.

8.1.3 Funcionamento: O Comitê reunirá sempre que houver necessidade, em especial diante do recebimento de qualquer denúncia, de modo a assegurar o cumprimento dos prazos estabelecidos.

8.1.4 Impedimento: O membro que possuir interesse pessoal ou qualquer situação que comprometa sua imparcialidade deverá declarar seu impedimento e não participará da análise ou deliberação do caso específico, cabendo à Diretoria designar substituto para a apreciação do caso concreto sempre que o impedimento comprometer o quórum mínimo estabelecido.

8.1.5 Independência e autonomia: O Comitê de Prevenção e Ética deverá atuar com imparcialidade e independência na análise das situações recebidas, garantindo que as apurações ocorram de forma ética, sigilosa e sem interferências que possam comprometer o processo.

8.2 Tratamento das manifestações:

8.2.1 As manifestações poderão ser classificadas como:

a) Consulta: Solicitação de orientação sobre aplicação deste Código.
b) Sugestão: Proposta de melhoria relacionada à ética, integridade ou ambiente de trabalho.

c) Denúncia: Comunicação de possível violação ao Código de Ética ou à legislação.

8.3 Canais de comunicação: Serão aceitas manifestações identificadas ou anônimas, desde que contenham elementos mínimos que possibilitem sua análise e eventual apuração. As manifestações poderão ser encaminhadas pelos seguintes canais:

8.3.1 Canal Seguro disponibilizado na Intracoop;

8.3.2 Presencialmente, junto ao Comitê de Prevenção e Ética;

8.3.3 Por intermédio da CIPA;

8.3.4 Conforme item 4.5.1.

Ao denunciante, ainda que anônimo, será fornecido número de protocolo confidencial, que servirá como comprovante de recebimento e meio de acompanhamento do andamento da manifestação, sem prejuízo do sigilo de sua identidade.

8.4 Garantias ao denunciante: É vedada qualquer forma de retaliação contra denunciantes, vítimas, testemunhas ou qualquer pessoa que, de boa-fé, apresente informações ou colabore com investigações internas. A prática de retaliação constitui infração ética grave.

8.5 Fluxo de tratamento:

a) Recebimento da manifestação
b) Registro em protocolo confidencial e confirmação de recebimento ao denunciante
c) Análise preliminar
d) Verificação da razoabilidade
e) Investigação e coleta de evidências
f) Oitiva das partes
g) Análise e deliberação do Comitê quanto às conclusões da apuração;
h) Encaminhamento da decisão à Diretoria
i) Notificação de indisciplina, quando cabível, assegurado o contraditório e a ampla defesa
j) Aplicação das medidas cabíveis
k) Arquivamento e monitoramento

8.5.1 Obrigatoriedade do fluxo: Toda denúncia recebida pelos canais disponíveis deverá ser registrada e encaminhada para o fluxo de apuração definido pela Coopeder. A denúncia não deverá ser tratada de forma informal ou fora do processo estabelecido. Caso haja desvio, omissão ou retenção indevida da denúncia, a situação também poderá ser analisada como descumprimento das normas internas.

8.5.2 Denúncias Envolvendo Membros do Conselho de Administração (CAD): Quando a manifestação envolver membro do Conselho de Administração – CAD, o Comitê, após o recebimento e registro da ocorrência, encaminhará o expediente ao Conselho Fiscal – CFI para instauração e condução do processo administrativo de apuração, observadas as competências e os procedimentos previstos no Estatuto Social da COOPEDER.

8.5.3. Denúncias Envolvendo Membros do Conselho Fiscal (CFI): Quando a manifestação envolver membro do Conselho Fiscal – CFI, , o Comitê, após o recebimento e registro da ocorrência, encaminhará o expediente ao Conselho Fiscal – CFI ,o conselheiro envolvido ficará impedido de participar de qualquer etapa da análise, apuração ou deliberação relacionada à ocorrência, observadas as competências e os procedimentos previstos no Estatuto Social da COOPEDER.

8.6 Prazos:

a) Confirmação do recebimento: em até 5 dias úteis
b) Análise preliminar: em até 15 dias úteis
c) Investigação, oitiva das partes e deliberação do Comitê: em até 30 dias úteis, prorrogável mediante justificativa fundamentada
d) Comunicação da decisão: em até 10 dias úteis após a deliberação

Todas as informações relativas às manifestações serão tratadas com confidencialidade, sendo o acesso restrito às pessoas necessárias à apuração dos fatos.

9. SIGILO DAS INFORMAÇÕES

A COOPEDER considera confidenciais todas as informações não públicas às quais seus colaboradores tenham acesso em razão de suas atividades. O sigilo é um dever de todos e deve ser mantido mesmo após o encerramento do vínculo com a cooperativa.

9.1 Diretrizes de Conduta: O colaborador deve:

9.1.1 Utilizar informações exclusivamente para fins profissionais;

9.1.2 Manter sigilo sobre dados de associados, colegas e da cooperativa;

9.1.3 Acessar apenas informações necessárias ao seu trabalho;

9.1.4 Proteger documentos, sistemas e dados contra acessos indevidos;

9.1.5 Comunicar situações de risco ou uso inadequado de informações.

9.2 Condutas Vedadas: É proibido:

9.2.1Compartilhar informações sem autorização;

9.2.2 Utilizar dados para benefício próprio ou de terceiros;

9.2.3Acessar informações sem necessidade profissional;

9.2.4 Divulgar ou expor informações internas em ambientes públicos;

9.3 Proteção de Dados e Responsabilidade: O tratamento de dados deve observar a Lei Geral de Proteção de Dados. O descumprimento destas regras poderá resultar em medidas disciplinares, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho.

10. DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1 Casos omissos: Os casos omissos serão analisados pela Gestão de Pessoas em conjunto com a Direção da COOPEDER.

10.2 Fundamentação legal: Este Código está fundamentado, entre outros, nos seguintes diplomas legais:

10.2.1 Consolidação das Leis do Trabalho

10.2.2 Lei Geral de Proteção de Dados

10.2.3 Lei nº 5.764/1971

10.2.4 Código Civil Brasileiro

10.2.5 Lei nº 12.846/2013

10.3 Vigor: Este Código entra em vigor na data de sua publicação interna, revogando versões anteriores.

10.4 Revisão: Este Código será revisado sempre que ocorrer alteração legislativa, normativa ou necessidade institucional identificada pela Diretoria ou pelo Comitê de Prevenção e Ética.

Belo Horizonte, XX de XXXX de 2026.

ANEXO I

DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA AO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Declaro, para todos os fins de direito, que recebi, li e compreendi o Código de Ética e de Conduta da COOPEDER, comprometendo-me a cumpri-lo integralmente no exercício das minhas atribuições.

Comprometo-me, ainda, a:

I. Observar e cumprir os princípios éticos, normas e diretrizes estabelecidas neste Código;
II. Comunicar imediatamente qualquer violação ao Código de Ética e de Conduta ou ao Programa de Integridade da COOPEDER, por meio dos canais institucionais apropriados;
III. Atuar de forma ética, responsável e alinhada aos valores da cooperativa.